



วิทยานิพนธ์

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

QUALITY OF WORK LIFE OF
SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY'S STAFF

นางสาวธิดาวลัย ปลื้มคิด

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พ.ศ. ๒๕๕๑



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

ปริญญา

รัฐศาสตร์

สาขา

รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชา

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Quality of Work Life of Srinakharinwirot University's Staff

นามผู้วิจัย นางสาวธิดาวัลย์ ปลื้มคิด

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์เสาวคนธ์ สุดสวัสดิ์, Ph.D.)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์นิตยา เงินประเสริฐศรี, ร.ม.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพิน สติรมน, Ph.D.)

หัวหน้าภาควิชา

(รองศาสตราจารย์วัลลภ ลำพาย, ร.ด.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์วินัย อาจคงหาญ, M.A.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 4 เดือน ๐๘ พ.ค. ๒๕๕๖

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Quality of Work Life of Srinakharinwirot University's Staff

โดย

นางสาวธิดาวลัย ปลื้มคิด

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

พ.ศ. 2551

ธิดาวลัย ปลื้มคิด 2551: คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา:
รองศาสตราจารย์เสาวคนธ์ สุดสวัสดิ์, Ph.D. 112 หน้า

วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 286 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ในการพิสูจน์สมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยบรรยากาศองค์การในภาพรวมของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในระดับปานกลาง ในการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05.

ธิดาวลัย ปลื้มคิด

ลายมือชื่อนิติ

ลายมือชื่อประธานกรรมการ

31 มี.ค. 51

Thidawan Pluimkid 2008: Quality of Work Life of Srinakharinwirot University's Staff. Master of Arts (Political Science), Major Field: Political Science, Department of Political Science and Public Administration. Thesis Advisor: Associate Professor Saovakon Sudsawasd, Ph.D. 112 pages.

The objectives of this research were to study 1) level of quality of work life of Srinakharinwirot University's Staff 2) relationship between the personal factors and quality of work life of Srinakharinwirot University's Staff. 3) relationship between organization environment and quality of work life of Srinakharinwirot University's Staff.

The data was collected by the questionnaires 286 distributed to samples being proportion stratified randomed of Srinakharinwirot University's Staffs. Data were analyzed by using the computer program, percentage, mean, standard deviation, Chi-Square and Pearson product moment correlation coefficient. In testing hypothesis, it was designed at 0.05 level of significance.

The results were found that the total quality of work life of Srinakharinwirot University's Staff as well as the organizational environment were at the moderate level. In terms of hypothesis testing the personal factors: age, the level of monthly revenue and division of work were statistically related to the level of quality of work life. For the organizational environment factors, all of it's 4 aspects: structure organization, leadership, goal organization and communication were also found statistically related to the level of quality of work life at 0.05.

Thidawan Pluimkid

Student's signature

Saovakon Sudsawasd

Thesis Advisor's signature

311 031 08

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวคนธ์ สุดสวัสดิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา เป็นอย่างสูงที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์นิตยา เงินประเสริฐศรี กรรมการสาขาวิชาเอก ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพิน สติรมน กรรมการสาขาวิชารอง และอาจารย์ปรีนทร์ นาคสิงห์ ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นของวิทยานิพนธ์ พร้อมกันนี้ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณนางสาวชลีนาถ สิงห์เรศร์ ผู้อำนวยการกองแผนงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และนางคณิษฐ์ โพคาวัฒนะ ผู้อำนวยการกองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้ให้ความกรุณาอนุญาตและดำเนินงานการศึกษาวิจัยได้อย่างดีมาโดยตลอด

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ได้ให้การดูแลและสนับสนุนในทุก ๆ เรื่อง กราบขอบคุณพี่ชาย พี่สาว และหลาน ๆ ที่ได้ให้กำลังใจผู้เขียนมาโดยตลอด

ท้ายสุดนี้ขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกคน ที่ได้ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้กันมาโดยตลอด และทำให้การศึกษาในระดับปริญญาโทเป็นไปด้วยความสุข

ธิดาวลัย ปลื้มคิด
มีนาคม 2551

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(7)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์	6
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	10
แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	18
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	22
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	41
กรอบแนวคิดการวิจัย	43
สมมติฐานในการวิจัย	44
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	47
การทดสอบเครื่องมือ	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูล	50
สถิติที่ใช้ในการศึกษา	50
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	52
ผลการวิจัย	52
ข้อวิจารณ์	75

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	80
สรุปผลการวิจัย	80
ข้อเสนอแนะ	83
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	86
ภาคผนวก	92
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย	93
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	101
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	112

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและจำนวนตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	46
2	ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	52
3	ระดับบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ	55
4	ระดับบรรยากาศองค์การด้านแบบความเป็นผู้นำ	56
5	ระดับบรรยากาศองค์การด้านเป้าหมายขององค์การ	57
6	ระดับบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร	57
7	สรุปบรรยากาศองค์การโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง	58
8	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	59
9	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ค้ำประกัน ถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	60
10	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน	61
11	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล	62
12	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	63
13	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์การ	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
14	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	66
15	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	67
16	สรุปคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง	68
17	ความสัมพันธ์ระหว่างเพศของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	70
18	ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	70
19	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	71
20	ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	71
21	ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	72
22	ความสัมพันธ์ระหว่างระดับเงินเดือน ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
23	ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่สังกัด ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	73
24	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การ กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	74
25	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ	82
26	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ	82
ตารางผนวกที่		
1	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดบรรยากาศองค์การโดยรวม	102
2	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดโครงสร้างองค์การ	102
3	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดแบบความเป็นผู้นำ	103
4	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดเป้าหมายขององค์การ	103
5	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดการติดต่อสื่อสาร	103
6	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	104

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
7	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	106
8	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดสภาพการทำงานที่คำนึงถึง ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	107
9	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการทำงาน	107
10	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดโอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล	108
11	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	108
12	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดประชาธิปไตยในองค์กร	109
13	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	110
14	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	111

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	28
2	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ – ตัวแปรตาม	43

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

จากการที่ประเทศไทยเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ ได้ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานทั้งในภาครัฐและเอกชน ทำให้องค์การต่างๆ ได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับเปลี่ยนตนเองไปสู่การเป็นองค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีการใช้เทคโนโลยีระดับสูง เพื่อประหยัดและลดต้นทุนการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด

ระบบราชการหรือระบบข้าราชการตามแนวนโยบายของรัฐ ได้มีการปรับปรุงการบริหารงาน มีกลุ่มภารกิจของส่วนราชการต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน กำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน มีผู้รับผิดชอบกำกับบริหารงานเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว มีการประสานการปฏิบัติงาน และการใช้งบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานของทุกส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย ลดความซ้ำซ้อน ด้วยการปรับโครงสร้างและจำนวนข้าราชการให้เล็กลงอย่างเหมาะสม ระบบการทำงานสั้น รวดเร็ว ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการปรับปรุงระบบข้าราชการเพื่อคุณภาพและคุณธรรม และการปรับปรุงระบบเลือกสรร โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณามาตรการปรับปรุงระบบราชการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 ประกอบกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง คือ มหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) สำนักงานงบประมาณ และกระทรวงการคลัง ได้มีการพิจารณาทบทวนและการตอบข้อหาหรือต่างๆ อาทิ กำหนดวิธีการยุบเลิกอัตราเกษียณอายุ การขอกำหนดตำแหน่งตั้งใหม่ เป็นต้น และปี พ.ศ. 2542 คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ และคณะรัฐมนตรี เห็นชอบการปฏิรูประบบราชการ และวิธีการจ้างบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในระบบใหม่ทดแทนการบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย สรุปได้ดังนี้ (เสถียร คามิศักดิ์, 2545)

1. คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ มีมติอนุมัติให้ทบวงมหาวิทยาลัย ได้รับจัดสรรเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนเท่ากับจำนวนรวมของอัตราเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยที่เกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2541 เพื่อกำหนดเป็นค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ในระบบใหม่ทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการ รวมทั้งตำแหน่งว่างที่มีอยู่ ณ วันที่ 5 เมษายน 2542 และที่จะว่างต่อไป และให้ทบวงมหาวิทยาลัยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พิจารณากำหนดวิธีการและการได้รับสิทธิ

ประโยชน์เกื้อกูล และสวัสดิการต่างๆของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมแต่ละมหาวิทยาลัย (ตามหนังสือที่ นร 0707.1.9/27 ลงวันที่ 5 เมษายน 2542)

2. คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติหลักการให้มหาวิทยาลัยของรัฐจ้างลูกจ้าง ในลักษณะ การจ้างพิเศษที่มีวาระการจ้างที่กำหนดเวลาชัดเจนแทนการบรรจุข้าราชการใหม่ ส่วนการจ้างผู้ได้รับทุนรัฐบาลตามสัญญาจ้างให้เป็นไปตามเงื่อนไขของทุนตามที่ทบวงมหาวิทยาลัยเสนอ โดยให้ ทบวงมหาวิทยาลัยร่วมกับกระทรวงการคลัง สำนักงบประมาณ และสำนักงาน ก.พ. พิจารณาทำ โครงสร้างบัญชีอัตราค่าจ้าง และระบบค่าตอบแทนตามผลงาน (performance pay scale system) รวมทั้งพิจารณากำหนดวิธีการ สิทธิประโยชน์เกื้อกูล และสวัสดิการ เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา ต่อไป และให้สำนักงบประมาณพิจารณาจัดสรรงบประมาณ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับพนักงาน ตามสัญญาจ้างในอัตราข้าราชการไปพลางก่อน ทั้งนี้ ให้รับข้อสังเกตของคณะรัฐมนตรีไปพิจารณา ด้วยว่าในการจ้างบุคลากรทดแทนอัตราข้าราชการนั้น เพื่อเป็นการบรรเทาปัญหาการว่างงาน ควรพิจารณาจ้างผู้ว่างงานที่มีประสบการณ์ และมีความรู้ความสามารถ (ตามหนังสือที่ นร 0205/7384 ลงวันที่ 3 มิถุนายน 2542)

ในส่วนของภาครัฐก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงองค์การ โดยเฉพาะในเรื่องของการจ้างงาน ที่รัฐ ต้องใช้จ่ายเงินอย่างมากในแต่ละปี ในเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ เพื่อรองรับอัตราค่าจ้างคน ดังนั้น รัฐบาลได้พิจารณาเห็นว่า ควรจะมีการปรับปรุงระบบราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดย ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ร่วมกับกระทรวงการคลัง และสำนักงบประมาณ พิจารณาดำเนินการ ปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบราชการ ปรับลดกำลังคนภาคราชการ สร้างระบบสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และสร้างความเป็นกลางทางการเมือง (นิวัฒน์, 2542 อ้างใน ตรีชฎา อุ่นเรือน, 2545)

จากมาตรการการปฏิรูประบบราชการให้ใช้วิธีการจ้างบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในระบบใหม่ ทดแทนอัตราข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยที่ว่างลงเนื่องจากการเกษียณอายุ ราชการ รวมทั้งตำแหน่งว่างที่มีอยู่ ณ วันที่ 5 เมษายน 2542 เป็นต้นไปนั้น ส่งผลให้มหาวิทยาลัย ต่างๆ ของภาครัฐ ต้องดำเนินการตามมาตรการแนวทางที่รัฐกำหนด ในการบริหารระบบ ข้าราชการพลเรือนที่มีอยู่เดิมและระบบใหม่ที่มีการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยควบคู่ไปด้วย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นหนึ่งในหลาย ๆ มหาวิทยาลัยของรัฐ มีพื้นที่ตั้งอยู่บน ทำเลทางเศรษฐกิจ มีภารกิจหลักด้านการเรียนการสอนและการผลิตบัณฑิตสู่สังคมในสาขาวิชา ต่างๆตั้งแต่ปี 2479 เป็นต้นมา โดยมีบุคลากรสายวิชาการ (สาย ก) และบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ (สาย ข ค) ประกอบด้วย อัตราข้าราชการ อัตราพนักงานมหาวิทยาลัย และอัตรา ลูกจ้างประจำ เป็นจำนวนมาก จึงทำให้จำนวนบุคลากรหรือประชากรในมหาวิทยาลัยค่อนข้างมี

ความแตกต่างหลากหลายด้านๆ อาทิ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในรูปแบบใหม่ที่มีระบบการทำสัญญาจ้าง ซึ่งแตกต่างจากระบบข้าราชการในเรื่องความมั่นคง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ต่างๆ และปัจจุบันพนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน(มหาวิทยาลัยบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดินตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมา) และพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยเงินรายได้มหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยได้ปรับเปลี่ยนอัตราลูกจ้างชั่วคราวเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย: มติคณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 3/2545 เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2545) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 (ณ วันที่ 10 มีนาคม 2549) มีพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งหมด 999 คน โดยที่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 มีพนักงานมหาวิทยาลัยลาออกรวม 73 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, 2549) ดังนั้น อัตราการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย อาจเป็นสาเหตุหนึ่งของการพัฒนาระบบพนักงานมหาวิทยาลัยได้ไม่ดีเท่าที่ควร อันเนื่องมาจากตัวบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสภาพร่างกายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยตรง หรืออาจมาจากหน่วยงาน/องค์การที่ไม่มีการพัฒนา/ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานในด้านบรรยากาศ องค์การ และอาจส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานลดน้อยลงตามลำดับได้

จากแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำงานประสบผลสำเร็จ (Walton, 1973) หรือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความจำเริญ เติบโตและการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน (เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล, 2530) นั้น เป็นการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรี ความรู้สึกนึกคิด ความพึงพอใจ ความเป็นส่วนตัว มีความต้องการทางสังคม ที่ต้องการการยอมรับและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ

ดังนั้น หากองค์การสามารถหาคนดีมีความรู้ มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ มีความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานกับองค์การหรือหน่วยงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ ก็จะทำให้การบริหารงานในองค์การนั้นเจริญก้าวหน้า และสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การต่างๆ จึงมีแนวความคิดที่จะพัฒนามนุษย์ในองค์การ โดยมีปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนา 2 ประการ คือ ปัจจัยด้านร่างกาย คือ ต้องมีความพร้อมทางด้านร่างกาย และปัจจัยทางด้านจิตใจ คือ เรื่องของความรู้สึกนึกคิดและการมีจิตใจที่พร้อมรับกับการทำงานในทุกสถานภาพ ทุกโอกาสและทุกเวลา เพราะในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้สึกละและความต้องการที่แตกต่างกัน เราจะต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อม

ต่าง ๆ ให้ได้ การพัฒนาทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่วนหนึ่งเกิดจากการพัฒนาตนเอง แต่อีกส่วนหนึ่งเป็นผลจากการกระทำขององค์การที่จะพัฒนาบุคคลในองค์การในรูปแบบต่าง ๆ และการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่ามนุษย์ไม่ใช่เครื่องจักร แต่มนุษย์มีจิตใจ ต้องการการยอมรับการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นเจ้าของ เป็นต้น ดังนั้น หากบรรยากาศองค์การในการทำงานขององค์การไม่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานได้แล้ว เขาเหล่านั้นจะมีแต่ความเบื่อหน่ายไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน และไม่ต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน (เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล, 2530) อาการของความเบื่อหน่าย ความไม่พึงพอใจในการทำงานนี้ เป็นอันตรายต่อพนักงานเองและองค์การโดยรวม เพราะจะทำให้พนักงานในองค์การขาดความพึงพอใจในการทำงาน ขาดงานบ่อยขึ้น สุขภาพจิตตกต่ำ มีการลาออกจากงานมากขึ้น มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลิตผลขององค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้น ดังนั้น ผู้บริหารควรจะต้องสำรวจและรีบแก้ไข ถ้าหากต้องการเห็นพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นประเด็นที่สำคัญขององค์การ ที่องค์การควรมีเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน เพื่อป้องกันมิให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง

ดังนั้น การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและควรให้เกิดกับพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒต่อไปอย่างต่อเนื่อง ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างไร และมีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การอย่างไร เพื่อจะใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 จำนวนทั้งสิ้น 999 คน
2. ศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การ ครอบคลุมตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ
 - 2.1 โครงสร้างองค์การ
 - 2.2 แบบความเป็นผู้นำ
 - 2.3 เป้าหมายองค์การ
 - 2.4 การติดต่อสื่อสาร
3. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ครอบคลุมตัวบ่งชี้ 8 ประการ คือ
 - 3.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 - 3.2 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
 - 3.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
 - 3.4 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
 - 3.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
 - 3.6 ประชาธิปไตยในองค์การ
 - 3.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
 - 3.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

นิยามศัพท์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดศัพท์ที่มีขอบเขตและความหมายเฉพาะไว้ดังนี้

พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง บุคคลที่ได้รับการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ตามสัญญาการว่าจ้างเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้วยงบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณเงินรายได้

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1. เพศ หมายถึง เพศของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศชายและเพศหญิง
2. อายุ หมายถึง ระยะเวลาที่กลุ่มตัวอย่างดำรงชีวิตอยู่นับเวลาเป็นปีตั้งแต่เกิดจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม
3. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะการครองคู่ในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1 โสด

3.2 สมรส (รวมทั้งหม้ายหรือหย่าร้าง)

4. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับ ณ วันที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

4.1 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

4.2 ระดับปริญญาตรี

4.3 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนับตามรอบปีงบประมาณตั้งแต่ปีที่บรรจุถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

6. ระดับเงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน (ค่าจ้างตำแหน่งงานและ/หรือค่าจ้างการปฏิบัติงานล่วงเวลา) แต่ละเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ตอบแบบสอบถาม

7. หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง หน่วยงานที่พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ ดังนี้

7.1 กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ ประกอบด้วย คณะแพทยศาสตร์ คณะทันต-
แพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์ และคณะพยาบาลศาสตร์

7.2 กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย คณะวิทยาศาสตร์ และคณะ
วิศวกรรมศาสตร์

7.3 กลุ่มสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ ประกอบด้วย คณะสังคมศาสตร์ คณะ
ศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ สถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ สถาบันเอเชียแปซิฟิกศึกษา สถาบัน
พัฒนาการท่องเที่ยวเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม สถาบันสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร สำนักงาน
อธิการบดี สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา สำนักหอสมุดกลาง สำนักคอมพิวเตอร์ สำนัก
สื่อและเทคโนโลยีการศึกษา และศูนย์วิทยาศาสตร์ศึกษา

บรรยากาศองค์การ หมายถึง ระดับความคิดเห็นของกลุ่มคนที่มีต่อองค์ประกอบของ
สภาพสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการรับรู้สิ่งต่างๆ ภายในหน่วยงานและมหาวิทยาลัยของบุคลากร ที่มี
ต่อโครงสร้างองค์การ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งมี
รายละเอียด ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ หมายถึง สถานภาพการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และการ
เกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างสู่เบื้องบน
หรือตามแนวนอนภายในองค์การ ซึ่งให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหารโดยส่วนรวมภายใน
องค์การ

2. แบบความเป็นผู้นำ หมายถึง การปฏิบัติของผู้นำในการสร้างบรรยากาศ ที่ก่อให้เกิด
การทำงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และก่อให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากร

3. เป้าหมายขององค์การ หมายถึง ผลคาดหวังการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการกำหนด
เป้าหมายการดำเนินงานในองค์การ

4. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อคุณภาพการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในลักษณะที่เป็นทางการ สายการบังคับบัญชา กฎ และระเบียบ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับของความรู้สึกของบุคลากรเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงาน เพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานและการปฏิบัติงาน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะทำให้สุขภาพไม่ดี ควรจะกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียง กลิ่น การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการงาน ทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง โอกาสที่พนักงานได้ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า และมีความรู้สึกท้าทายจากการทำงานของตนเอง

5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

6. ประชาธิปไตยในองค์การ หมายถึง การใช้หลักรัฐธรรมนูญในการปฏิบัติงาน การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาให้กับสังคม

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ กิจกรรมหรืองานที่บุคลากรปฏิบัติเกี่ยวกับการทำประโยชน์ต่อสังคม ก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคม การได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึภูมิใจในองค์การของตนเอง

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ในการวิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยแบ่งเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
3. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคล ที่แตกต่างกัน ที่มีลักษณะเป็นนามธรรม จึงมีผู้กำหนดความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิด ตลอดจนการกำหนดปัจจัย/ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อใช้ให้เป็นเกณฑ์การตัดสินที่จะสามารถบอกได้ว่าบุคคลมีชีวิตการทำงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างไร ซึ่งได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงมาตลอด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือ Quality of work life มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวัน ของคนเราจะอยู่ที่ทำงาน ดังนั้น ที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานได้ประสบจากที่ทำงาน (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547)

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังมีความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานหรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมไปถึงความต้องการ และความปรารถนาในชีวิต ของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

Davis (1977) เป็นผู้นำคำศัพท์ คุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้เป็นครั้งแรก ได้นิยามว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นที่มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Guest (1979) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ปฏิกริยาของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Huse and Cummings (1985) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์การ อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้นักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Arnold and Feldman (1986) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมทุกๆ อย่างในการทำงาน ทั้งในเรื่องของบุคคล เทคโนโลยี และสภาพเศรษฐกิจ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และการพัฒนา เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมว่าจะต้องทำอะไรและทำอย่างไร และทำให้เกิดความพึงพอใจ และให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่บุคคล

เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล (2530) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความจำเริญเติบโตและการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2530) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ชีวิตหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยการควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน การยอมรับ การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม ความก้าวหน้าและการพัฒนา การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และศักดิ์ศรีของความเป็นคน

พิไลสร แดงสอาด (2532) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การพัฒนาให้บุคคลนั้นๆ มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีโดยคนงานในฐานะลูกจ้างได้มีสภาพการทำงานที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์ และมีสิทธิต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2533) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง คนที่ใช้ชีวิตร่วมกันในที่ทำงานเป็นเวลานาน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ให้ความสนใจและมีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานทั้งในระดับเสมอกันและต่างกัน ทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กรและส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับความสำเร็จของคนงานโดยตรง และคนงานมีทัศนคติในทางเสริมสร้างองค์การ ถือว่าเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

พลตา เดชพลมัตย์ (2538) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานในเรื่องพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีโอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถ และใช้ชีวิตการทำงานอย่างสัมพันธ์กันกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วๆ ไป

ผจญ เณริมสาร (2540) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เป็นความหมายที่กว้าง ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของปัจเจกบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน และสภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคล มีความรู้สึกทั้งหลายเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และผลกระทบต่อสุขภาพ รวมทั้งความคาดหวังในการทำงาน

จากความหมายต่างๆ ที่มีนักวิชาการให้คำนิยามไว้ข้างต้นจะเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายที่หลากหลาย ซึ่งสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในมิติด้านต่างๆ อาทิ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Herzberg *et.al.* (1959) เสนอองค์ประกอบคู่ของเฮอซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล คือ

1. ปัจจัยจูงใจ
2. ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังเพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factor) อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนทำให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี

5. นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร

Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจ จะต้องมีค่าเป็นบวก จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่คำจูน หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากก็จะไม่จูงใจหรือไม่กระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด

ฉะนั้น องค์การควรจะต้องสนองตอบความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งองค์การสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดกิจกรรม งานสังสรรค์ การแข่งกีฬาหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่นและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการใช้ความสามารถและทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973); Huse and Cummings (1985) เป็นบุคคลที่ได้ทำการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางการเป็นมนุษย์ (humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์การ คือ พนักงานมีสิทธิและความเสมอภาค เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ การที่พนักงานมีความรู้สึก ว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่ทราบว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

จิระ หงส์ดารมย์ (2533) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ช่วงเวลาแห่งการดำรงชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในวันหนึ่งๆ นั้น การใช้เวลาในช่วงการทำงานจะมีมากที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนั้นมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญก็คือ ค่าจ้างและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และการคุ้มครองแรงงาน คือ

1. ค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคม ค่าจ้างและสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานจะแตกต่างกันตามประเภทของตลาดแรงงานและประเภทของทักษะแรงงาน คือ โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการของตลาดแรงงานทุกประเภทจะจัดสรรตามคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตลาดแรงงานภาคเอกชน โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการจะให้ความสำคัญมากแก่แรงงานที่มีทักษะสูง ในขณะที่แรงงานที่มีทักษะน้อยจะเสียเปรียบ ความแตกต่างของโครงสร้างและสวัสดิการตามทักษะแรงงาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานแตกต่างกัน แรงงานที่มีทักษะสูงจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าแรงงานระดับต่ำ อย่างไรก็ตามสังคมของมนุษย์เป็นสังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน การแบ่งปันผลประโยชน์และความสุขในชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน

2. สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี สภาพการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันตามขนาดของอุตสาหกรรมในสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คนลงมา ส่วนมากไม่สามารถจัด

สภาพการทำงานให้ได้ตามกฎหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพราะสถานประกอบการขนาดเล็กไม่มีความสามารถเพียงพอในเรื่องทุนและการแข่งขัน

3. ความปลอดภัยในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากมีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมและสภาพการทำงานที่ดีแล้ว ความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งใน มีเครื่องป้องกันอุบัติเหตุ เช่น อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ อุตสาหกรรมผลิตน้ำมัน และธนาคาร เป็นต้น แต่อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมีสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากแรงงานในสถานประกอบการ อันเนื่องมาจากปัญหาด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต จึงสรุปว่ากฎหมายประกันสังคมจะช่วยให้ผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์ในเรื่องการเจ็บป่วยนอกงาน ควบคู่ไปกับกองทุนเงินทดแทน และถ้าความมั่นคงและความพอใจมีอยู่ ก็อาจจะทำให้การเจ็บป่วยในงานดีขึ้น

4. การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกและมาตรฐานหนึ่งของรัฐบาล เพื่อคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เช่น การคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ยังมีนายจ้างจำนวนมากประมาณร้อยละ 30 ที่หลีกเลี่ยงและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนายจ้างของกิจการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ในแนวความคิดของ Walton (1973); Huse and Cummings (1985) มาปรับใช้กับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในการทำงาน โดยดูได้จากสิ่งเร้าใจ ความอิสระในการเลือกงาน ระบบการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่ง Forehand and Gilmer (1964) ได้กล่าวไว้ และเสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในองค์การ ดังนี้

1. บรรยากาศในองค์การเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ
2. เป็นรูปแบบและลักษณะสืบทอดกันมาตลอดเวลา
3. มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนในองค์การ

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

Litwin and Stringer (1968) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมองค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคคลในองค์การ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงาน

Davis *et al.* (1989) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้น ๆ เป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็น หรือสัมผัสได้ มีสภาพเหมือนบรรยากาศรอบ ๆ ตัว

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540) ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับของการทำงาน หรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ แต่อย่างไรก็ตามตัวแปรของบรรยากาศองค์การนี้จะมีผลกระทบแตกต่างกันสุดแต่ที่ว่าผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นอย่างไร แตกต่างอย่างไรด้วย

พะวงพิศ วัฒนกิจ และ มาลี กาบมาลา (2541) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ ว่าเป็นสภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคลภายในองค์การนั้น ๆ อันเนื่องมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของทุกคนในองค์การ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์การทั้งผลดีและผลเสียได้

ธนพร จงวิทยาดี (2543) ให้ความหมาย บรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้หรือความเข้าใจที่สมาชิกในองค์การมีต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่ ซึ่งการรับรู้นี้มีต่อลักษณะต่าง ๆ คือ โครงสร้างขององค์การ เป้าหมายขององค์การ พฤติกรรมการบริหาร เช่น การให้ผลตอบแทนหรือการลงโทษต่อผู้ปฏิบัติงาน ความมั่นคงในองค์การ การติดต่อสื่อสาร ตลอดจนการยอมรับในองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การนี้จะทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างกับอีกองค์การหนึ่ง

นพรัตน์ รุจนกานต์ (2547) ให้ความหมาย บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์การที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม

จากการที่มีผู้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้นั้นพอสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อองค์ประกอบของสภาพแวดล้อม ซึ่งมีผลต่อการรับรู้ของสมาชิกในองค์การด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านแบบความเป็นผู้นำ ด้านเป้าหมายขององค์การ และด้านการติดต่อสื่อสาร

มิติต่าง ๆ เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ได้มีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับมิติต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การไว้มากมาย ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ในการวัดบรรยากาศขององค์การ ประกอบด้วยแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

Forehand and Gilmer (1964) แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น รวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ในองค์การซึ่งพิจารณาในเชิงจิตวิทยาเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1. ขนาดและโครงสร้างขององค์การ หมายถึง องค์การที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ระยะทางระหว่างผู้บริหารระดับสูง และพนักงานจะห่างไกลกันมากขึ้น ระยะทางดังกล่าวจะก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางด้านจิตวิทยาในลักษณะที่ว่าพนักงานที่อยู่ห่างไกลออกไปจากจุดตัดสินใจนั้น อาจจะไม่มีความเข้าใจในตัวของพวกเขาเองว่ามีความสำคัญน้อย และระยะทางดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการ หรือไม่คำนึงถึงตัวบุคคลมาก เพราะว่าการจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นทางด้านสังคมนั้นทำได้ยาก

2. แบบความเป็นผู้นำ การปฏิบัติของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศ ซึ่งจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการผลิต และการตอบสนองต่อความพึงพอใจของพนักงาน

3. ความซับซ้อนของระบบ องค์การจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ ความซับซ้อนอาจจะให้ความหมายว่าเป็นจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องระหว่างกันกับส่วนต่าง ๆ ของระบบ

4. เป้าหมายขององค์การ องค์การแต่ละองค์การแตกต่างกันที่เป้าหมายที่กำหนดขึ้นสำหรับองค์การนั้น ซึ่งความแตกต่างของเป้าหมายมาจากประเภทของแต่ละองค์การ อาทิ องค์การทางธุรกิจ และองค์การให้บริการกับสาธารณะ

5. สายใยการติดต่อสื่อสาร เป็นมิติที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศองค์การ เพราะสายใยภายในองค์การจะแสดงให้เห็นถึงสายใยของสถานภาพการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างสู่เบื้องบน หรือตามแนวนอนภายในองค์การจะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหารโดยส่วนรวมภายในองค์การนั้นได้

Jame and Jone (1974) เสนอมิติของบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์การ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความพอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากการบริหาร การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งระบบการทำงานขององค์การ
2. ระบบการทำงาน เป็นเป้าหมายนโยบายขององค์การ ซึ่งเจ้าของหรือผู้ประกอบการกำหนดขึ้นไว้เป็นหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติแบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อย การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ลักษณะขององค์ประกอบทางกายภาพทั่วไป จะเสริมสร้างกำลังใจให้แก่บุคลากรหลายๆด้านด้วยกัน อาทิ ห้องทำงาน สถานที่ตั้งของหน่วยงาน อุปกรณ์ป้องกันอันตรายขณะทำงาน สภาพแวดล้อมตามธรรมชาติต่างๆ การแปรปรวนของสิ่งแวดล้อม
4. พฤติกรรมและค่านิยมของบุคคล เป็นจิตนิสัย เฉพาะตัวที่แสดงออกในลักษณะของการกระทำทั้งในทางสร้างสรรค์และการทำลาย ซึ่งบางครั้งทั้งพฤติกรรมและค่านิยมของบุคคลเกี่ยวข้องกับองค์การเป็นอย่างมาก เพราะสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อาทิ ความมีเหตุผล การประสานงานและการติดต่อ การปฏิบัติงานตามคำสั่ง ความซื่อสัตย์ของบุคคล กระบวนการทำงาน

Litwin and Stringer (1968) ได้แยกมิติบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ โครงสร้างที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่มีต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงาน
2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ ซึ่งจะวัดเกี่ยวกับความเข้าใจ หรือการรับรู้ทางด้านความท้าทายของงานและความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน
3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ภายในองค์การ จะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานลงได้ พนักงานย่อมต้องการบรรยากาศที่มีความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยเฉพาะพนักงานใหม่มีความจำเป็นมากสำหรับบรรยากาศเช่นนี้

4. การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย ภายในสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับการจัดการรางวัล แทนที่จะเป็นการลงโทษย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้น ความสนใจของพนักงานด้านความสำเร็จและความผูกพันได้ และจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของเขาได้ การให้รางวัลเท่ากับการแสดงให้เห็นว่ายอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรม หรือการกระทำที่เกิดขึ้น ในขณะที่การลงโทษจะเป็นสัญญาณที่แสดงให้เห็นถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรม หรือการกระทำที่เกิดขึ้น

5. ความขัดแย้ง จะเป็นการวัดความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่แตกต่างกัน และหน่วยงานที่แข่งขันกันภายในองค์กร องค์กรต้องเผชิญกับความขัดแย้งและการแก้ปัญหาความขัดแย้งอยู่เสมอ

6. มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ปัจจุบันจะวัดความรู้สึกหรือการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน และความชัดเจนของความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในองค์กร

7. ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง เป็นการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารด้านการยอมรับความเสี่ยงภัย คนที่ต้องการความสำเร็จสูง มักจะยอมรับความเสี่ยงปานกลางในการตัดสินใจ บรรยากาศองค์กรที่ยอมรับความเสี่ยงปานกลาง จะกระตุ้นความต้องการความสำเร็จของพนักงานได้ ในขณะที่บรรยากาศองค์กรไม่ยอมให้มีความเสี่ยง จะก่อให้เกิดความไม่สมหวังและความอ่อนแอของความต้องการทางด้านความสำเร็จ

โดยในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์กรครั้งนี้ ใช้แนวความคิดของ Litwin and Stinger ด้านโครงสร้างองค์กร Forehand และ Gilmer ด้านแบบความเป็นผู้นำ ด้านเป้าหมายขององค์กร และด้านการติดต่อสื่อสาร มาปรับใช้กับการศึกษาประชากรของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแบ่งการทบทวนเอกสารเป็น 4 ส่วน คือ

1. ประวัติความเป็นมา
2. โครงสร้างและบุคลากร
3. ที่มาของพนักงานมหาวิทยาลัย
4. ระบบการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย

ประวัติความเป็นมา (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความหมายว่า “มหาวิทยาลัยที่เจริญเป็นศรีสง่าแก่มหานคร” ตราสัญลักษณ์มหาวิทยาลัย ได้มาจากกราฟที่เขียนแทนสมการทางคณิตศาสตร์ $Y = e^2$ หมายถึง การเพิ่มหรือการงอกงาม

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีรากฐานจากโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง พัฒนาเป็นวิทยาลัย วิชาการศึกษา พุทธศักราช 2479 และสถาปนาเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พุทธศักราช 2517 ความเป็นมาของสถาบันก่อเกิดจากพระราชปราชญ์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว อานันทมหิดล เจริญรุ่งเรืองในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาล ปัจจุบัน คุณูปการบุคคลผู้รับพระราชปราชญ์ใส่เกล้าใส่กระหม่อมและเริ่มพัฒนาสถาบันแห่งนี้ คือ ศาสตราจารย์ ม.ล.ปิ่น มาลากุล

วิทยาลัยวิชาการศึกษาและมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้พัฒนาสังคมไทยผ่านระบบ การศึกษาแบบพัฒนาการนิยม (progressivism) กระตุ้นการพัฒนาสังคมประชาธิปไตยมาตลอด ช่วงเวลาอันยาวนาน ณ ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้ขยายบทบาทออกไปอย่าง กว้างขวาง ขยายพันธกิจการวิจัย การเรียนการสอน การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงวัฒนธรรม และศิลปะ ทั้งด้านการศึกษาศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ศิลปกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สุขภาพ วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร และองครักษ์ จังหวัดนครนายก

ปรัชญา

“การศึกษา คือ ความเจริญงอกงาม” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Education is growth” และ ตรงกับภาษาบาลีว่า “สิกขา วิรุฬฺหิ สมปตฺตา”

เจริญงอกงามด้วยอารยวุฒิ 5 ประการ

1. งอกงามด้วยศรัทธา งอกงามด้วยศรัทธาในชีวิต บทบาท และหน้าที่ของตน
2. งอกงามด้วยศีล งอกงามด้วยจริยธรรมและความดีงามทั้งปวง
3. งอกงามด้วยสุตะ งอกงามด้วยการสดับตรับฟังและเรียนรู้ตลอดเวลา
4. งอกงามด้วยจาคะ งอกงามด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเอื้ออาทรต่อผู้อื่น
5. งอกงามด้วยปัญญา งอกงามในการดำรงชีวิต คิด และทำด้วยปัญญา

ปณิธาน

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คือ ประชาคมวิชาการแห่งผู้มีความรู้ประจักษ์นักปราชญ์ และมีความประพฤติประดุจผู้ทรงศีล สมฐานะของผู้บำเพ็ญ

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นสถาบันทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง มีวัตถุประสงค์ในการสร้างองค์ความรู้ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และสร้างกระบวนการเรียนรู้ ที่ก่อให้เกิดปัญญา เพื่อพัฒนาสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติและมีคุณภาพ

พันธกิจ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีพันธกิจต่อสังคมในการจัดการศึกษา และให้บริการทางวิชาการ รวมทั้งเข้าไปมีส่วนร่วมกับสังคมในการสืบสานและสร้างเสริมภูมิปัญญา ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี โดยยึดหลักจริยธรรมทางวิชาการ และหลักการให้การศึกษแก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การบริหารงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นการบริหารจัดการเชิงรุกในแนวราบให้สามารถแสดงอัตลักษณ์และแข่งขันได้ พัฒนาการค้นคว้าวิจัย พัฒนากระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการเรียนรู้กับสังคมและชุมชน สร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อพัฒนาสังคมไทย เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นกลไกสำคัญของสังคมแห่งการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บริหารจัดการบนพื้นฐาน 9 ยุทธศาสตร์ คือ

1. ยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย : เป้าหมายเพื่อทำให้มหาวิทยาลัยเป็นที่พึ่งทางความรู้และปัญญาให้กับสังคม โดยเฉพาะการสร้างสรรคความรู้ และสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดปัญญา เพื่อนำสังคมไปสู่การสร้างสังคมที่มีความรู้เป็นฐาน รวมทั้งมหาวิทยาลัยจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการสร้างสังคมให้มีการเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาค สันติภาพ และความเป็นธรรมในสังคม

2. ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้เพื่อสังคม : เป้าหมายเพื่อกระจายความรู้และผลผลิตทางวิชาการของมหาวิทยาลัยให้ออกไปสู่สังคม โดยใช้สื่อรูปแบบต่างๆ เช่น วารสารทางวิชาการ

หนังสือตำรา สิ่งพิมพ์ในรูปแบบอื่น ๆ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ วิทยุ เป็นต้น เพื่อเปิดพื้นที่การสื่อสารระหว่างมหาวิทยาลัยกับสังคมภายนอกอย่างกว้างขวาง โดยไม่จำกัดเฉพาะการสื่อสารในหมู่นักวิชาการ สื่อการเรียนรู้เพื่อสังคมจึงต้องให้ความสำคัญกับความต้องการของสังคม โดยสร้างความหลากหลายในรูปแบบ สาระ และช่องทางการสื่อสารโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปสู่สังคมบนฐานความรู้ นอกจากนี้การสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนความรู้ ระหว่างสถาบันศึกษา องค์กรของรัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดพลังที่นำไปสู่การสร้างสังคมบนฐานความรู้ รวมถึงการพัฒนาระบบสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของมหาวิทยาลัยให้เป็นแหล่งความรู้และการเรียนรู้เพื่อสังคม

3. ยุทธศาสตร์การสืบสานและสร้างสรรค์วัฒนธรรมและศิลปะ : เป้าหมายเพื่อบูรณาการวัฒนธรรมของชุมชนและสังคมกับกระบวนการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัย โดยร่วมมือกับยุทธศาสตร์ต่าง ๆ การปรับวิถีคิดของชุมชนมหาวิทยาลัยให้มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในวิถีชีวิตและสุนทรียะในผลงานสร้างสรรค์ การสืบสานและสร้างสรรค์วัฒนธรรมและศิลปะบนฐานคิดและวิถีชีวิตของชุมชนและสังคมที่เป็นแหล่งสร้างสรรค์วัฒนธรรมและศิลปะโดยสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรในระดับท้องถิ่น การสร้างความเสมอภาคและศักดิ์ศรีทางวัฒนธรรมที่มีความหลากหลาย และการประสานความร่วมมือกับสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพนิสิต : เป้าหมายเพื่อพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัย การสร้างเสริมนิสัยรักการอ่านและใช้ห้องสมุด การสร้างบรรยากาศให้นิสิตมีการเรียนรู้ การสนับสนุนการจัดกิจกรรม และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนิสิตในด้านต่าง ๆ การสร้างความร่วมมือกับชุมชน การสร้างวินัยในการดำเนินชีวิตประจำวันของนิสิต การจัดหาทุนการศึกษา และการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษา

5. ยุทธศาสตร์การประกันคุณภาพการศึกษา : เป้าหมายเพื่อสร้างระบบประกันคุณภาพอันเป็นกลไกที่จะทำให้ระบบงานและผู้ทำงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ โดยยึดหลักของการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ทั้งนี้เพื่อให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ สอดคล้องต่อเป้าหมายของสังคม มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่สามารถใช้เพื่อประเมินคุณภาพตนเองได้

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสื่อการเรียนรู้เพื่อสังคม : เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมกับการนำพาสังคมไทยก้าวไปสู่การพัฒนาที่ก้าวหน้า สร้างสรรค์ มีจริยธรรม และไม่ทำลายชุมชน สังคม และธรรมชาติสิ่งแวดล้อม เป้าหมายเพื่อปรับทิศทางการสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับสังคมในระดับกระบวนการทัศน์เพื่อให้มหาวิทยาลัยเข้าไปมีส่วนร่วมกับสังคมในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การสร้างองค์กรเครือข่ายเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความเชื่อมโยงกับชุมชนและสังคม การ

ประสานทฤษฎีสู่การปฏิบัติ ความคิดสู่การปฏิบัติรวมทั้งร่วมมือกับยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ เพื่อการผลักดันขับเคลื่อนการจัดการความรู้เพื่อสังคมบนฐานคิดใหม่ และการเคลื่อนไหวและสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ที่มีชีวิตในมหาวิทยาลัย

7. ยุทธศาสตร์การบริหารระบบและบุคลากร : เป้าหมายเพื่อพัฒนาการบริหารระบบและการจัดองค์กรของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินการในด้านต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายและพันธกิจที่ตั้งไว้ โดยมีการจัดระบบการประสานงานที่ดี ไม่สับสน มีกระบวนการจัดระบบการประสานงานที่ดี ไม่สับสนมีกระบวนการควบคุมและติดตามงานให้เป็นไปตามนโยบาย รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การใช้ชีวิต และมีความสุข

8. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและบริหารทรัพยากร : เป้าหมายเพื่อวางกรอบและจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว วางแผนและประสานงานเพื่อให้ได้รับงบประมาณแผ่นดิน ในจำนวนที่พอเพียงต่อการบริหารจัดการงบประมาณ ตลอดจนดูแลงบประมาณเงินรายได้ให้มีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพสูงสุด วางแผนและพัฒนาการจัดการดูแลทรัพยากรของมหาวิทยาลัย โดยยึดหลักของการมีดุลยภาพระหว่างการบริหารวิชาการ และการบริหารทรัพยากร และดุลยภาพระหว่างการหารายได้กับคุณภาพการศึกษา

9. ยุทธศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร : เป้าหมายเพื่อประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในทุกภารกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่พร้อมนำพาและพัฒนาสังคมไทยสู่สังคมบนฐานแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีแนวนโยบายในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านสนับสนุนระบบการเรียนการสอน และด้านสนับสนุนระบบการบริหารและบริการ

โครงสร้างและบุคลากร

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในฐานะสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ มีระบบการจัดโครงสร้างองค์กรมีหน่วยงานที่แบ่งส่วนราชการ ซึ่งฐานะเทียบเท่าคณะ โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา และมีการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงานย่อยโดยจัดทำเป็นประกาศทบวงมหาวิทยาลัย (คณะกรรมการกำหนดหลักการร่างระเบียบข้อบังคับ, 2545) ดังนี้

1. คณะ 10 คณะ ประกอบด้วย คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะพลศึกษา คณะแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

2. บัณฑิตวิทยาลัย

3. สถาบัน ประกอบด้วย สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

4. สำนัก ประกอบด้วย สำนักคอมพิวเตอร์ สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
สำนักหอสมุดกลาง และสำนักงานอธิการบดี

นอกจากโครงสร้างที่แบ่งส่วนราชการโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา และจัดทำเป็น
ประกาศทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.
2541 แล้ว มหาวิทยาลัยยังได้จัดตั้งหน่วยงาน โดยอาศัยอำนาจสภามหาวิทยาลัยซึ่งจัดตั้งเป็น
หน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. บริหารจัดการภายใต้ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยส่วนงานในกำกับ
ของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2543 จำนวน 8 ส่วนงาน (เดิม: 10 ส่วนงาน ยกเลิกตามมติสภา
มหาวิทยาลัย 2 ส่วนงาน คือ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาการศึกษาสำหรับผู้มีความรู้ความสามารถ
พิเศษด้านทัศนศิลป์และศิลปการแสดง และสำนักวิชาศึกษาทั่วไปและวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์
พื้นฐาน) ได้แก่ คณะสหเวชศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร
สถาบันพัฒนาการท่องเที่ยวเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม สถาบันเอเชียแปซิฟิกศึกษา สถาบัน
วัฒนธรรมและศิลปะ(เดิม:สถาบันวิจัยศิลปวัฒนธรรม) สำนักสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา และ
ศูนย์วิทยาศาสตร์ศึกษา

2. บริหารจัดการภายใต้ระเบียบของหน่วยงาน ได้แก่ ศูนย์บริการวิชาการ (เดิม:
ศูนย์วิจัยและบริการ) และสำนักงานบริหารกิจการหอพัก

โครงสร้างองค์กร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ส่วนราชการที่แบ่งส่วนราชการโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

ส่วนงานในกำกับของมหาวิทยาลัยจัดตั้งโดยประกาศของสภามหาวิทยาลัย

ภาพที่ 1 โครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ที่มา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2549)

การจัดกลุ่มหน่วยงาน : จัดกลุ่มตามหน่วยงานที่ให้บริการการเรียนการสอนทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ศึกษาศาสตร์ ศิลปกรรมศาสตร์ และหน่วยงานที่สนับสนุนภารกิจมหาวิทยาลัย จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ ดังนี้

กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ ประกอบด้วย คณะแพทยศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์ และคณะพยาบาลศาสตร์

กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย คณะวิทยาศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์

กลุ่มสังคมศาสตร์มนุษยศาสตร์ ประกอบด้วย คณะสังคมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ สถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ สถาบันเอเชียแปซิฟิกศึกษา สถาบันพัฒนาการท่องเที่ยวเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม สถาบันสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร สำนักงานอธิการบดี สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา สำนักหอสมุดกลาง สำนักคอมพิวเตอร์ สำนักสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา และศูนย์วิทยาศาสตร์ศึกษา

ทั้งนี้ การจัดกลุ่มหน่วยงานไม่นับรวมหน่วยงานบริหารจัดการภายใต้หน่วยงาน 4 หน่วยงาน คือ ศูนย์บริการวิชาการ สำนักบริหารกิจการหอพัก ศูนย์กีฬา และวิทยาลัยนานาชาติ

บุคลากร

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีบุคลากรแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ข้าราชการ ประกอบด้วยบุคลากร : ข้าราชการสายวิชาการ (สาย ก) และข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข สาย ค)

2. พนักงานมหาวิทยาลัย บริหารจัดการภายใต้ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2544 จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทชั่วคราว (มหาวิทยาลัยมีนโยบายปรับเปลี่ยนลูกจ้างชั่วคราวเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย : มติคณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 3/2545 เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2545) ประกอบด้วย : พนักงานสายวิชาการ (สาย ก) และพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข ค)

3. ลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยมีลูกจ้างประจำ เงินงบประมาณแผ่นดิน มีทั้งประเภทใช้แรงงาน กึ่งฝีมือ และฝีมือ

ที่มาของพนักงานมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีการดำเนินการบริหารจัดการระบบพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ จากแนวทางการดำเนินการตามมติ (หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบุคคลและพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545) ดังนี้

1. มติคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2541 มีมติไม่ให้เพิ่มอัตราใหม่ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2541 และให้ส่วนราชการ ยุบเลิกตำแหน่งไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนอัตราที่ว่างลงจากการเกษียณอายุตั้งแต่บัดนี้เป็น ต้นไป สำหรับที่เหลืออีกร้อยละ 20 ให้นำมารวมกัน แล้วมอบให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมาย และนโยบายกำลังคนภาครัฐพิจารณาจัดสรรให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็น หากจัดสรรไม่หมดให้ ยุบเลิก ทั้งนี้ส่วนราชการที่ได้รับการจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวจะต้องไม่มีตำแหน่งว่างที่มีเงิน เหลืออยู่

2. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2541 มีมติเห็นชอบในหลักการให้รัฐบาล จัดสรรงบประมาณในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไป เพื่อให้มหาวิทยาลัยในกับรัฐบาลดำเนินการได้ อย่างมีประสิทธิภาพ อิสระ และเกิดความคล่องตัวในการบริหาร โดยให้มหาวิทยาลัยในกำกับของ รัฐบาลต้องพัฒนาระบบงบประมาณให้อื้ออำนวยต่อการวางแผน และการประเมินผล ระบบ ต้นทุนที่สามารถประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด และความคุ้มค่าอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งมีระบบตรวจสอบภายในและภายนอกที่ครอบคลุมด้านการเงิน การบริหาร และผลงาน

3. มติคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ วันที่ 5 เมษายน 2542 มีมติอนุมัติให้ทบวงมหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนเท่ากับจำนวน รวมของอัตราเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยที่เกษียณอายุราชการ ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2541 เพื่อกำหนดเป็นอัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยในระบบใหม่ ทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการ รวมทั้งตำแหน่งว่างที่มีอยู่ ณ วันที่ 5 เมษายน 2542 และ ที่จะว่างต่อไป และให้ทบวงมหาวิทยาลัยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พิจารณากำหนดวิธีการและ การได้รับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับและสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมแต่ละ มหาวิทยาลัย

4. มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 4 มิถุนายน 2542 มีมติอนุมัติหลักการให้มหาวิทยาลัยของรัฐจ้างลูกจ้าง ในลักษณะการจ้างพิเศษที่มีวาระการจ้างที่กำหนดเวลาชัดเจนแทนการบรรจุข้าราชการใหม่ ส่วนการจ้างผู้ได้รับทุนรัฐบาลตามสัญญาจ้าง ให้เป็นไปตามเงื่อนไขของทุนตามที่ทบวงมหาวิทยาลัยเสนอ โดยให้ทบวงมหาวิทยาลัยร่วมกับกระทรวงการคลัง สำนักงานประมาณและสำนักงาน ก.พ. พิจารณาทำโครงสร้างบัญชีอัตราค่าจ้าง และระบบค่าตอบแทนตามผลงาน (performance pay scale system) รวมทั้งพิจารณากำหนดวิธีการ สิทธิประโยชน์เกื้อกูล และสวัสดิการ เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป และให้สำนักงานประมาณพิจารณาจัดระบบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับพนักงานตามสัญญาจ้างในอัตราข้าราชการไปพลางก่อน ทั้งนี้ ให้รับข้อสังเกตของคณะรัฐมนตรีไปพิจารณาด้วยว่า ในการจ้างบุคลากรทดแทนอัตราข้าราชการนั้น เพื่อเป็นการบรรเทาปัญหาการว่างงาน ควรพิจารณาจ้างผู้ว่างงานที่มีประสบการณ์ และมีความรู้ความสามารถ

จุดที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ มาตรการของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังภาครัฐ ให้ทุกส่วนราชการสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ใช้การจ้างบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในระบบใหม่ ทดแทนการบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตั้งแต่วันที่ 5 เมษายน 2542 เป็นต้นไป

ระเบียบการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยตามระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2544 (หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบุคคลและพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545)

พนักงานมหาวิทยาลัย หมายความว่า พนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้าทำงานในตำแหน่งที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด และได้รับค่าจ้างจากงบประมาณแผ่นดิน หรืองบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด

คุณสมบัติพนักงานมหาวิทยาลัย

1. มีอายุไม่น้อยกว่าสิบแปดปี และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ (ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อาจจ้างพนักงานที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์)
2. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการ หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

3. ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
4. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
5. ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี
6. ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือมีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้
7. ไม่เป็นโรคติดต่อตามที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด
8. ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราว ในลักษณะเดียวกันกับพักงาน
9. ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
10. ไม่เป็นผู้เคยถูกลดโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ เพราะกระทำผิดวินัย

ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

1. ตำแหน่งสายวิชาการ ได้แก่

ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

ตำแหน่งอื่น ที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด

2. ตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่

หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี

ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองหรือฝ่าย

เลขานุการคณะ เลขานุการสถาบัน เลขานุการสำนัก เลขานุการศูนย์ หรือเลขานุการหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก หรือศูนย์

ตำแหน่งอื่น ที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด

3. ตำแหน่งบริหาร ได้แก่

อธิการบดี

รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก หรือศูนย์

ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการศูนย์ หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก หรือศูนย์

ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ
ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต

หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสาขาวิชา หรือหัวหน้าหน่วยงานงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มี
ฐานะเทียบเท่าภาควิชา

รองหัวหน้าภาควิชา รองหัวหน้าสาขาวิชา หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่าง
อื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา

ตำแหน่งอื่น ที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้ง และถอดถอนพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไป
ตามที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด เว้นแต่ตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

การบรรจุ การแต่งตั้ง และค่าจ้าง

การจ้างบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้จ้างและบรรจุแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหา ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการประจำส่วนราชการกำหนดและดำเนินการ ทั้งนี้จะต้องมีคุณสมบัติ ตำแหน่ง และวงเงินค่าจ้าง ตามที่คณะกรรมการบริหารพนักงานอนุมัติ กรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้ให้ส่วนราชการนำเสนอคณะกรรมการบริหารพนักงานเพื่อพิจารณา หรือคณะกรรมการบริหารพนักงานอาจมอบให้คณะกรรมการประจำส่วนราชการพิจารณาก็ได้

อัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามบัญชีเงินเดือนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด และถ้าปรากฏว่าบัญชีเงินเดือนที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสม ให้คณะกรรมการบริหารพนักงานพิจารณาปรับบัญชีเงินเดือนให้เหมาะสม โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

การจ้างและบรรจุแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย มีสองลักษณะ คือ พนักงานประจำ และพนักงานชั่วคราว ซึ่งการจ้างและบรรจุแต่งตั้งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด

อธิการบดี หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างและบรรจุแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย และทำสัญญาการปฏิบัติงาน และหรือหนังสือค้ำประกันกับผู้ที่จะเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

การทำสัญญาจ้าง ระยะสองปีแรกทำสัญญาจ้างปีต่อปี โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี เมื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงาน จะได้รับการต่อสัญญาจ้างเป็นเวลาสามปี เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเห็นว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงานหลังครบสัญญาจ้าง จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานประจำ ส่วนราชการใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะจ้างบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานใดเป็นพิเศษ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีสัญญาจ้างครั้งละหนึ่งปีต่อเนื่องตามความจำเป็น ให้เสนอคณะกรรมการบริหารพนักงานพิจารณาอนุมัติการจ้าง ตามกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และอัตราค่าจ้างที่จะได้รับตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยแล้ว ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย ให้เป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้าง

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นจากตำแหน่งและออกจากงานไปปฏิบัติงานตามความประสงค์หรือโครงการของมหาวิทยาลัยหรือไปรับราชการทหารตามกฎหมาย ว่าด้วย การรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีหรือผู้ที่

อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด

มหาวิทยาลัยอาจย้ายพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่ง ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในส่วนราชการเดียวกันหรือต่างส่วนราชการได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด

ให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีหลักประกันสัญญาอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด เพื่อประกันความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นแก่มหาวิทยาลัยเนื่องจากการกระทำหรืองดเว้นการกระทำ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยให้ทำสัญญาจ้างตามแบบที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ประกอบการต่อสัญญาจ้าง การพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้น พัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

หัวหน้าส่วนราชการจัดให้มีการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศณคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต

การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คณะกรรมการบริหารพนักงานอาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้ การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน การไปปฏิบัติงานวิจัย การไปปฏิบัติงานบริการทางวิชาการ การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนอาจารย์หรือนักวิชาการ และการอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย หลักเกณฑ์และวิธีการให้การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด

อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง พนักงานของมหาวิทยาลัย ที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพของผลงาน ปริมาณงาน ความอดุสาหะ การรักษาวินัย และความเหมาะสมกับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด

วันทำงาน การลา และสวัสดิการ

การกำหนดจำนวนวันทำงาน เวลาทำงาน วันหยุดงาน วันหยุดประจำปี ของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด

การลามีเจ็ดประเภท คือ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลากิจส่วนตัว การลาพักผ่อน การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ การลาเข้ารับราชการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล และการลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย หลักเกณฑ์และวิธีการลาให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด

ระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย ในลักษณะต่างๆ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด

วินัยและการรักษาวินัย

การดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามระเบียบทางราชการ

โทษผิดวินัยมีสามสถาน คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน และปลดออก

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยเล็กน้อย ให้หัวหน้าส่วนราชการว่ากล่าวตักเตือน ในกรณีที่กระทำความผิดซ้ำอีก ให้หัวหน้าส่วนราชการสั่งลงโทษภาคทัณฑ์โดยจัดทำเป็นหนังสือไว้เป็นหลักฐานให้เหมาะสมกับความผิด และรายงานให้คณะกรรมการประจำส่วนราชการทราบ

การพ้นสภาพพนักงานมหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อ ตาย ลาออก ขาดคุณสมบัติ การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ เลิกจ้าง สิ้นสุดสัญญา และปลดออก

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออกให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน โดยให้ยื่นเสนอผ่านหัวหน้าส่วนราชการตามลำดับ เพื่อให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้พิจารณา เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะถือว่าพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในกรณีที่มิเหตุผลและความจำเป็น หัวหน้าส่วนราชการจะอนุญาตให้ผู้ประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก็ได้

พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งขาดคุณสมบัติ ให้ถือว่าพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่วันที่อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายสั่งการ

อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายมีอำนาจเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารพนักงานในกรณีดังต่อไปนี้

1. เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ผ่านการประเมิน
2. เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือประพฤติดนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
3. เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยต้องโทษถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นการกระทำความผิดโดยประมาท หรือมีมลทินมัวหมอง หากให้ปฏิบัติงานต่อไปอาจเกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย
4. เมื่อมหาวิทยาลัยยุบเลิกตำแหน่ง

การอุทธรณ์ และร้องทุกข์

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามระเบียบนี้ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ โดยให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ภายในสามสิบวันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย หรือถูกสั่งให้เลิกจ้าง ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ภายในสามสิบวันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง และเมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยเป็นประการใด ให้ถือเป็นที่ยุติ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

นำชัย โชติประยูร (2541) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตรและระดับผู้บังคับหมู่-ลูกแถว พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตรและระดับผู้บังคับหมู่ลูกแถว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันและจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับผู้บังคับหมู่-ลูกแถว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตร ในมิติสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มิติความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติผลตอบแทนและรายได้ และมิติความเป็นส่วนตัวในชีวิตครอบครัว

นฤตล มีเพียร (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแต่ละมิติพบว่า มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับมิติด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนมิติด้านสภาพการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย และมิติด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี

สมหวัง โอหารส (2542) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง และค่าเฉลี่ยระดับค่านิยมทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่าเฉลี่ยค่านิยมทางบริการอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และค่าเฉลี่ยค่านิยมทางราชการในระดับปานกลาง จำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพ การสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับเงินเดือน แผนกที่ปฏิบัติ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ และค่านิยมทางบริการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ

สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรผันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การรับรู้ต่อระบบบริหารค่านิยมทางราชการแผนกกุมารเวช ซึ่งร่วมกันทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ ได้ร้อยละ 65.66

อนันต์ แก้วกำเนิด (2543) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยซึ่งประกอบไปด้วยตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ ขนาดและโครงสร้างองค์การ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสารในสำนักงบประมาณมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ

สร้อยญา นวลลออ (2544) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ครูประถมศึกษามีความเครียด ภาระงานอื่น ภาระหนี้สิน อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพอยู่ในระดับสูง ประเด็นสำคัญพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐานพบว่า ครูประถมศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านภาระงานอื่น ด้านภาระหนี้สิน ด้านภาระครอบครัว และด้านระยะเวลาเดินทางที่ต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษามีความแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สำหรับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา

ตรีชฎา อุ่นเรือน (2545) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ รายได้ต่อเดือน ส่วนราชการที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน และการมีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัย ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้มาตรการการลดขนาดกำลังคนของภาครัฐ ปัจจัยด้านความพึงพอใจที่มีต่อการเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วเรศ ทยามันทรินันท์ (2547) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 7 ด้าน คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ลักษณะการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับสูง ระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร การทุ่มเทให้กับงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางในทิศทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.334 ที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

Litwin and Stringer (1968) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศขององค์กรนำทำงานหรือไม่นั้น พบว่า ความชัดเจนของผลงานที่ปฏิบัติ การรับรู้ความท้าทายของงาน เกี่ยวข้องโดยตรงต่อการสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน และการรับรู้ผลของการปฏิบัติงานเท่ากับเป็นการบอกให้พนักงานรู้ถึงความแตกต่างระหว่างงานที่ทำได้กับมาตรฐานที่องค์กรคาดหวัง การรับรู้ตนเองเป็นสิ่งที่กระตุ้นและจูงใจความต้องการประสบความสำเร็จในงาน อันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่สุด

Hellriegl and Slocum (n.d. อ้างใน อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย, 2534) สรุปผลการวิจัยของนักวิชาการที่ได้ พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

Campbell (n.d. อ้างใน อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย, 2534) เห็นว่า ความอิสระในการทำงานเป็นตัวกำหนดบรรยากาศในการทำงานที่พึงปรารถนาขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

ปฐมา วงษ์อ่อน (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา บริษัท เอ็น เอ็ม บี พีริซัน บอลส์ จำกัด พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรและมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

จิราวรรณ แก้วสนธิ (2545) ศึกษาอัตมโนทัศน์การรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน : กรณีศึกษาบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีอัตมโนทัศน์อยู่ในระดับสูง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สรุปจากการตรวจสอบเอกสารสามารถนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้อาศัยแนวความคิดของ Walton (1973) ซึ่งประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนบรรยากาศองค์การ อาศัยแนวความคิดของ Litwin and Stinger; Forehand and Gilmer ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสาร มาเป็นกรอบในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 สถานภาพสมรส
- 1.4 ระดับการศึกษา
- 1.5 ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน
- 1.6 ระดับเงินเดือน
- 1.7 หน่วยงานที่สังกัด

2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ

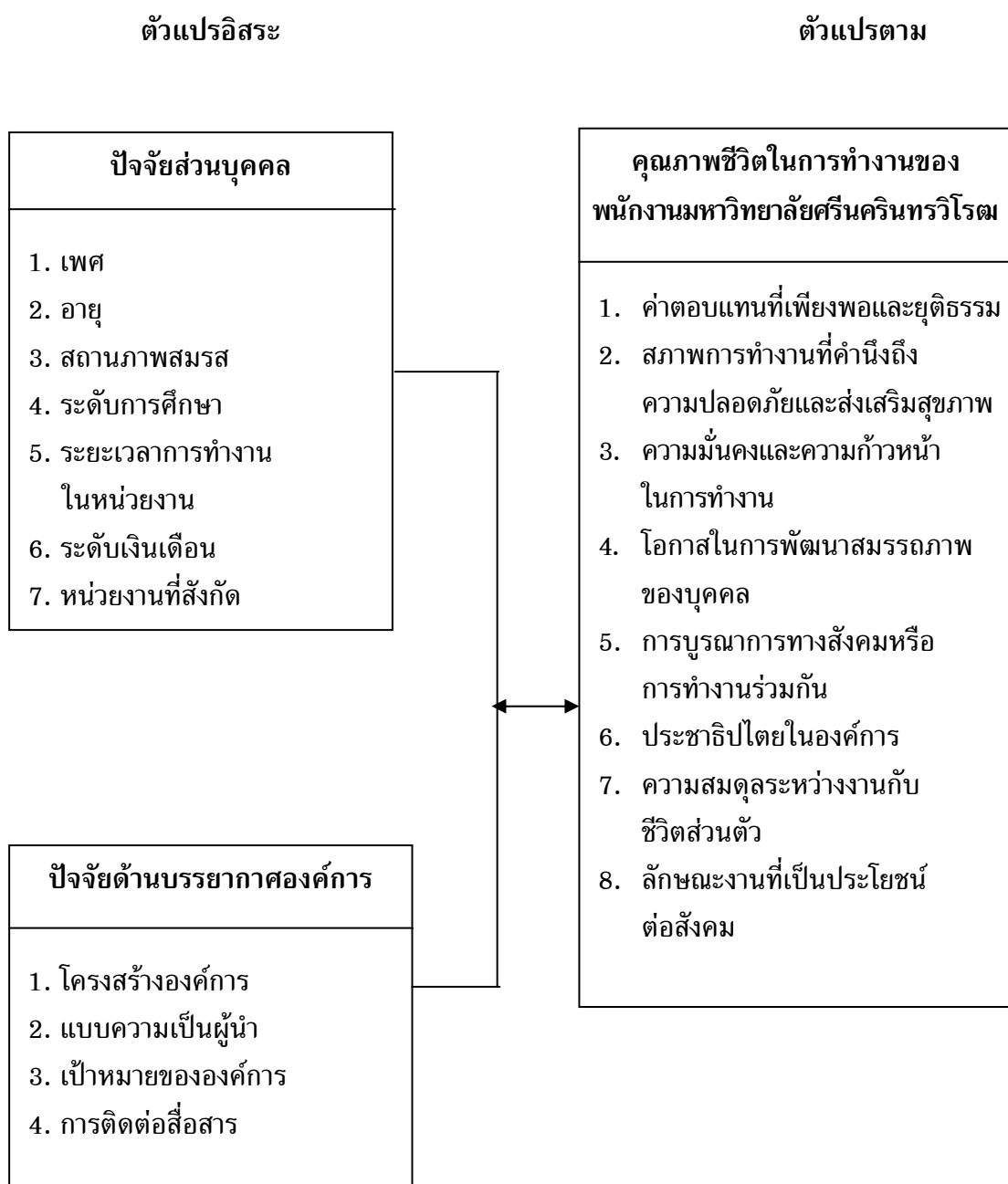
- 2.1 โครงสร้างองค์การ
- 2.2 แบบความเป็นผู้นำ
- 2.3 เป้าหมายขององค์การ
- 2.4 การติดต่อสื่อสาร

ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
- 4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
- 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 6. ประชาธิปไตยในองค์การ
- 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ – ตัวแปรตาม

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 เพศของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 อายุของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 สถานภาพสมรสของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 ระดับการศึกษาของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 6 ระดับเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 7 หน่วยงานที่สังกัดของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 8 โครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สมมติฐานที่ 9 แบบความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สมมติฐานที่ 10 เป้าหมายขององค์การ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สมมติฐานที่ 11 การติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 999 คน (ข้อมูล: กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ณ วันที่ 10 มีนาคม 2549)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 999 คน โดยใช้สูตร Yamane' s ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนรวมของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

E = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยในการศึกษานี้กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

แทนค่า

$$n = \frac{999}{1 + (999 \times (0.05)^2)}$$

n = 285.63 ปรับเป็น 286

ดังนั้น จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 286 คน สำหรับการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มหน่วยงานที่สังกัด ได้นำจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละกลุ่มหน่วยงานมาคำนวณหาจำนวนพนักงานที่เป็นตัวแทนกลุ่มตามสัดส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้สูตรดังแสดงดังนี้

$$\begin{aligned} & \text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม/ชั้น} \\ &= \frac{\text{จำนวนประชากรตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม/ชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}} \end{aligned}$$

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวนประชากรทั้งหมด	จำนวนตัวอย่าง
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	255	73
กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	112	32
กลุ่มสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์	632	181
รวมทั้งสิ้น	999	286

หมายเหตุ: หน่วยงานที่สังกัดของประชากรและจำนวนตัวอย่าง จำแนกเป็น

1. กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ ประกอบด้วย คณะแพทยศาสตร์ 21 คน
คณะทันตแพทยศาสตร์ 21 คน คณะเภสัชศาสตร์ 12 คน คณะสหเวชศาสตร์ 6 คน
และคณะพยาบาลศาสตร์ 13 คน
2. กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย คณะวิทยาศาสตร์ 18 คน
และคณะวิศวกรรมศาสตร์ 14 คน
3. กลุ่มสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ ประกอบด้วย คณะสังคมศาสตร์ 15 คน
คณะศึกษาศาสตร์ 67 คน คณะมนุษยศาสตร์ 14 คน คณะศิลปกรรมศาสตร์
13 คน คณะพลศึกษา 7 คน บัณฑิตวิทยาลัย 2 คน สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
1 คน สถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ 2 คน สถาบันเอเชียแปซิฟิกศึกษา 1 คน
สถาบันพัฒนาการท่องเที่ยวเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 1 คน สถาบันสิ่งแวดล้อมและ
ทรัพยากร 1 คน สำนักงานอธิการบดี 38 คน สำนักทดสอบทางการศึกษาและ
จิตวิทยา 1 คน สำนักหอสมุดกลาง 11 คน สำนักคอมพิวเตอร์ 4 คน
สำนักสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา 2 คน และศูนย์วิทยาศาสตร์ศึกษา 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งเป็นคำถามให้เลือก แบบสอบถามประเมิน 3 ระดับ เพื่อวัดประเด็นต่างๆ สำหรับคำถามแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย โดยเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละคำตอบขึ้นอยู่กับประเภทของคำถาม ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มาก	3	1
ปานกลาง	2	2
น้อย	1	3

ข้อมูลบรรยากาศองค์การ มีข้อความเชิงบวก จำนวน 11 ข้อ และข้อความเชิงลบ จำนวน 5 ข้อ ได้แบ่งกลุ่มออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ สูง ปานกลาง ต่ำ ซึ่งใช้เกณฑ์ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูง} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนกลุ่ม}} \\
 &= \frac{3 - 1}{3} \\
 &= 0.66
 \end{aligned}$$

ดังนั้นจึงกำหนดช่วงได้ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับบรรยากาศองค์การ
1.00 – 1.66	ต่ำ
1.67 – 2.33	ปานกลาง
2.34 – 3.00	สูง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งเป็นคำถามให้เลือก แบบสอบถามประเมิน 3 ระดับ เพื่อวัดประเด็นต่างๆ สำหรับคำถามแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย โดยเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละคำตอบ ขึ้นอยู่กับประเภทของคำถาม ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มาก	3	1
ปานกลาง	2	2
น้อย	1	3

ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีข้อความเชิงบวก จำนวน 42 ข้อ และข้อความเชิงลบ จำนวน 23 ข้อ ได้แบ่งกลุ่มออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ สูง ปานกลาง ต่ำ ซึ่งใช้เกณฑ์ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูง} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนกลุ่ม}} \\
 &= \frac{3 - 1}{3} \\
 &= 0.66
 \end{aligned}$$

ดังนั้นจึงกำหนดช่วงได้ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
1.00 – 1.66	ต่ำ
1.67 – 2.33	ปานกลาง
2.34 – 3.00	สูง

การทดสอบเครื่องมือ

การหาความเที่ยงตรง

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้น โดยอาศัยกรอบแนวคิดทฤษฎีรวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำไปปฐกษการรรมการที่ปฐกษา เพื่อขอคำแนะน้าในการปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาข้่งขึ้น

การหาความเชื่อมั่น

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับตัวแทนพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจากหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 30 ตัวอย่าง จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในเรื่องบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยวิเคราะห์ความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) เพื่อทดสอบหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ซึ่งใช้สูตร Pearson Product Moment Correlation Coefficient และหาค่าความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีการของ Cronbach (บุญเรียง, 2533) ผลการวิเคราะห์ทำให้ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ดังนี้

ด้านบรรยากาศองค์การ

แบบสอบถามเกี่ยวกับ

บรรยากาศองค์การโดยรวม

สัมประสิทธิ์อัลฟา = 0.8652

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แบบสอบถามเกี่ยวกับ

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

สัมประสิทธิ์อัลฟา = 0.9139

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ไปสอบถามกับพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 286 ชุด ซึ่งประกอบด้วย การเก็บข้อมูล 2 ครั้ง เนื่องจากการเก็บข้อมูล

ครั้งแรก ได้รับแบบสอบถามคืนมาน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเกรงว่าจะได้ข้อมูลแบบสอบถามคืนมา ไม่ครบตามที่ต้องการ จึงได้แจกแบบสอบถามเพิ่มเติมเป็นครั้งที่สอง (ตามสัดส่วนที่ได้กำหนดไว้) จึงได้ข้อมูลแบบสอบถามครบตามจำนวน 286 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การบรรณาธิการข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อดูความสมบูรณ์ให้ครบทุกด้าน และแปลงข้อมูลเป็นรหัส ตามคู่มือการลงรหัสข้อมูล แล้วบันทึกข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

2. ผู้วิจัยประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามทีระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้แปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2545)

0.00 – 0.29	ความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.30 – 0.70	ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.71 – 1.00	ความสัมพันธ์ระดับสูง

สถิติที่ใช้ในการศึกษา

สถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ประกอบด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และตารางไขว้ ในการวิเคราะห์และอธิบายลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. สถิติเชิงอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามประกอบด้วย

2.1 ค่าไคสแควร์ ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล(ด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด) กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ด้านอายุ ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน และระดับเงินเดือน) กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การ กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- ส่วนที่ 2 ระดับบรรยากาศองค์การ
- ส่วนที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน เงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 286)		
ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	87	30.4
หญิง	199	69.6
อายุ		
19 ปี – 29 ปี	11	38.8
30 ปี – 40 ปี	161	56.3
41 ปี – 51 ปี	12	4.2
52 ปี ขึ้นไป	2	0.7

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n = 286)

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย = 31.5070		
S.D. = 5.28470		
อายุสูงสุด = 59 ปี		
อายุต่ำสุด = 19 ปี		
สถานภาพสมรส		
โสด	171	59.8
สมรส/หม้าย/หย่าร้าง	115	40.2
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	33	11.5
ปริญญาตรี	133	46.5
สูงกว่าปริญญาตรี	120	42.0
ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน		
10 เดือน - 2 ปี	102	35.7
3 ปี - 4 ปี	111	38.8
5 ปี - 6 ปี	73	25.5
ค่าเฉลี่ย = 3.0338 ปี		
S.D. = 1.50954		
เงินเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	82	28.7
10,001 บาท - 12,000 บาท	67	23.4
12,001 บาท - 14,000 บาท	38	13.3
14,001 บาท - 16,000 บาท	60	21.0
16,001 บาท ขึ้นไป	39	13.6
ค่าเฉลี่ย = 12,782.374 บาท		
S.D. = 3,989.22363		
เงินเดือนสูงสุด = 44,835 บาท		
เงินเดือนต่ำสุด = 6,371 บาท		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n = 286)

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด		
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	88	30.8
กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	43	15.0
กลุ่มสังคมศาสตร์มนุษยศาสตร์	155	54.2

จากตารางที่ 2 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

เพศ: กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.6 เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 30.4

อายุ: กลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ระหว่าง อายุ 30 – 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมา คือ กลุ่มอายุ 19 – 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.8 อายุต่ำสุด 19 ปี อายุสูงสุด 59 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 31.5 ปี

สถานภาพสมรส: กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นโสด ร้อยละ 59.8 และมีสถานภาพสมรส/หม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 40.2

ระดับการศึกษา: กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.5 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 42.0

ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน: กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานอยู่ในช่วงเวลา 3 – 4 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมา คือ ผู้ที่ทำงานในช่วงเวลา 10 เดือน – 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.7 โดยมีระยะเวลาทำงานในหน่วยงานปัจจุบันเฉลี่ยเท่ากับ 3.0 ปี ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานสูงที่สุด 6 ปี ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานต่ำที่สุด 10 เดือน

เงินเดือน: กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.7 มากที่สุด รองลงมา คือ 10,001 – 12,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.4 เงินเดือนสูงที่สุด 44,835 บาท เงินเดือนต่ำที่สุด 6,371 บาท รายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างโดยเฉลี่ยประมาณ 12,782.37 บาท

หน่วยงานที่สังกัด: กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานกลุ่มสังคมศาสตร์มนุษยศาสตร์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.2 รองลงมา คือ สังกัดหน่วยงานกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 30.8

ส่วนที่ 2 ระดับบรรยากาศองค์การ

ระดับบรรยากาศองค์การ ประกอบไปด้วย โครงสร้างองค์การ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสาร ดังแสดงในตารางที่ 3 – 7

ตารางที่ 3 ระดับบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ

(n = 286)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นและความรู้สึก			ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
1. มีการชี้แจงนโยบายและโครงสร้าง ทางการบริหารให้ผู้ปฏิบัติงาน รับทราบ	104 (36.4%)	167 (58.4%)	15 (5.2%)	2.31	0.57	ปาน กลาง
2. มีการกำหนดลักษณะงาน และ หน้าที่ความรับผิดชอบ ในแต่ละ ตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	147 (51.4%)	130 (45.5%)	9 (3.1%)	2.48	0.56	สูง
3. มีการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน ตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อบังคับต่างๆ ให้เหลือ น้อยที่สุด	46 (16.1%)	175 (61.2%)	65 (22.7%)	1.93	0.62	ปาน กลาง
4. มีระเบียบ กฎเกณฑ์ ในการ ปฏิบัติงานที่เคร่งครัด จนเป็น อุปสรรคต่อความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงาน	81 (28.3%)	178 (62.2%)	27 (9.4%)	2.18	0.59	ปาน กลาง
รวม				2.21	0.31	ปาน กลาง

จากตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นและความรู้สึกต่อบรรยากาศองค์การ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.21 ซึ่งประกอบด้วย การชี้แจงนโยบายและโครงสร้างทางการบริหาร การกำหนดลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ในแต่ละตำแหน่ง การลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อบังคับต่างๆ ให้เหลือน้อยที่สุด และมีระเบียบ กฎเกณฑ์ ในการปฏิบัติงานที่เคร่งครัด เป็นอุปสรรคต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาคำถามเป็นรายข้อพบว่า

เรื่องกำหนดลักษณะงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.48 รองลงมาได้แก่ เรื่องการชี้แจงนโยบายและโครงสร้างทางการบริหารให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31 ส่วนเรื่องมีการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎเกณฑ์และข้อบังคับต่าง ๆ ให้เหลือน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดเท่ากับ 1.93

ตารางที่ 4 ระดับบรรยากาศองค์การด้านแบบความเป็นผู้นำ

(n=286)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นและความรู้สึก			ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
1. ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจเรื่องงานโดยใช้ความคิดเห็นส่วนตนเป็นหลัก	77 (26.9%)	169 (59.1%)	40 (14.0%)	2.13	0.63	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลักในการมอบหมายงาน	125 (43.7%)	147 (51.4%)	14 (4.9%)	2.39	0.58	สูง
3. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีน้ำใจ และช่วยแก้ปัญหาให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเสมอ	131 (45.8%)	123 (43.0%)	32 (11.2%)	2.35	0.67	สูง
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	159 (55.6%)	119 (41.6%)	8 (2.8%)	2.53	0.55	สูง
5. ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	122 (42.7%)	147 (51.4%)	17 (5.9%)	2.37	0.59	สูง
6. ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์	123 (43.0%)	123 (43.0%)	40 (14.0%)	2.29	0.70	ปานกลาง
รวม				2.34	0.45	สูง

จากตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นและความรู้สึกต่อบรรยากาศองค์การ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงเกี่ยวกับแบบความเป็นผู้นำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34 ซึ่งประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาตัดสินใจเรื่องงานโดยใช้ความคิดเห็นส่วนตนเป็นหลัก ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลักในการมอบหมายงาน ผู้บังคับบัญชามีน้ำใจและช่วยแก้ปัญหาในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่นความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์ เมื่อพิจารณาคำถามเป็นรายข้อพบว่า เรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ และเชื่อมั่นความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.53 รองลงมาได้แก่ เรื่องผู้บังคับบัญชาพิจารณาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลักในการมอบหมายงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 ส่วนเรื่องผู้บังคับบัญชาตัดสินใจเรื่องงานโดยใช้ความคิดเห็นส่วนตนเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดเท่ากับ 2.13

ตารางที่ 5 ระดับบรรยากาศองค์การด้านเป้าหมายขององค์การ

(n=286)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นและความรู้สึก			ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
1. ท่านรับรู้เป้าหมายของมหาวิทยาลัย	67 (23.4%)	185 (64.7%)	34 (11.9%)	2.12	0.58	ปานกลาง
2. มีการกำหนดเป้าหมายมหาวิทยาลัย อย่างชัดเจน	81 (28.3%)	174 (60.8%)	31 (10.8%)	2.17	0.60	ปานกลาง
3. เป้าหมายที่กำหนดสะท้อนให้เห็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	72 (25.2%)	177 (61.9%)	37 (12.9%)	2.12	0.61	ปานกลาง
รวม				2.14	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 ระดับความคิดเห็นและความรู้สึกต่อบรรยากาศองค์การ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.14 ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้เป้าหมายของมหาวิทยาลัย มีการกำหนดเป้าหมายมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน และเป้าหมายที่กำหนดสะท้อนให้เห็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เมื่อพิจารณาคำถามเป็นรายข้อพบว่า เรื่องการกำหนดเป้าหมายมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 2.17 ส่วนเรื่องการรับรู้เป้าหมายของมหาวิทยาลัย และเรื่องการมีเป้าหมายที่กำหนดสะท้อนให้เห็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากัน คือ 2.12

ตารางที่ 6 ระดับบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร

(n=286)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นและความรู้สึก			ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
1. ผู้บังคับบัญชาแจ้งถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้ท่านได้ทราบ เป็นส่วนตัว	76 (26.6%)	169 (59.1%)	41 (14.3%)	2.12	0.63	ปานกลาง
2. ท่านได้ทราบนโยบายการบริหารงานอย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์	55 (19.2%)	182 (63.6%)	49 (17.1%)	2.02	0.60	ปานกลาง
3. การติดต่อระหว่างหน่วยงานใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าการติดต่ออย่างเป็นทางการ	59 (20.6%)	176 (61.5%)	51 (17.8%)	2.03	.062	ปานกลาง
รวม				2.06	0.44	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 ระดับความคิดเห็นและความรู้สึกต่อบรรยากาศองค์การ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.06 ซึ่งประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาแจ้งความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้ทราบเป็นส่วนตัว รับทราบนโยบายการบริหารงานอย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ และการติดต่อระหว่างหน่วยงานใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าการติดต่ออย่างเป็นทางการ เมื่อพิจารณาคำถามเป็นรายข้อพบว่า เรื่อง ผู้บังคับบัญชาแจ้งถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้ได้ทราบเป็นส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.12 รองลงมาได้แก่ เรื่องการติดต่อระหว่างหน่วยงานใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าการติดต่ออย่างเป็นทางการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.03 ส่วนเรื่องการได้ทราบนโยบายการบริหารงานอย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดเท่ากับ 2.02

ตารางที่ 7 สรุปบรรยากาศองค์การโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง

(n=286)			
บรรยากาศองค์การโดยรวม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
โครงสร้างองค์การ	2.23	0.31	ปานกลาง
แบบความเป็นผู้นำ	2.34	0.45	สูง
เป้าหมายขององค์การ	2.14	0.51	ปานกลาง
การติดต่อสื่อสาร	2.06	0.44	ปานกลาง
รวม	2.22	0.26	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่าระดับความคิดเห็นและความรู้สึกต่อบรรยากาศองค์การโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านแบบความเป็นผู้นำพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีภาพรวมระดับบรรยากาศองค์การในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยสูงสุด และรองลงมาตามลำดับ ได้แก่

โครงสร้างองค์การ พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีภาพรวมระดับบรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23

ด้านเป้าหมายขององค์การ พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีภาพรวมระดับบรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.14

ด้านการติดต่อสื่อสาร พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีภาพรวมระดับบรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.06

ส่วนที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังแสดงในตารางที่ 8 - 16

ตารางที่ 8 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

(n=286)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นและความรู้สึก			ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำ	25 (8.7%)	170 (59.4%)	91 (31.8%)	1.77	0.59	ปานกลาง
2. เงินเดือนและเงินค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว	13 (4.5%)	138 (48.3%)	135 (47.2%)	1.57	0.58	ต่ำ
3. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับคุณภาพงานของท่าน	22 (7.7%)	187 (65.4%)	77 (26.9%)	1.81	0.56	ปานกลาง
4. เงินจากการปฏิบัติงานล่วงเวลาเป็นไปอย่างยุติธรรม	39 (13.6%)	154 (53.8%)	92 (32.2%)	1.81	0.66	ปานกลาง
5. ท่านต้องหารายได้พิเศษอื่นๆ เนื่องจากรายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอ	53 (18.5%)	112 (39.2%)	121 (42.3%)	1.76	0.74	ปานกลาง
6. การให้สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าทำงานล่วงเวลา เป็นไปอย่างยุติธรรม	47 (16.4%)	122 (42.7%)	117 (40.9%)	1.76	0.72	ปานกลาง
7. ท่านได้รับสวัสดิการและความช่วยเหลือจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ	39 (13.6%)	165 (57.7%)	82 (28.7%)	1.85	0.63	ปานกลาง
รวม				1.76	0.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับปานกลางต่อด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.76 ซึ่งมีห้วข้อย่อยทั้ง 7 หัวข้อ แสดงให้เห็นว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาห้วข้อย่อยพบว่า เรื่องการได้รับสวัสดิการและความช่วยเหลือจาก

หน่วยงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 1.85 รองลงมาได้แก่ เรื่องเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับคุณภาพงาน และเรื่องเงินจากการปฏิบัติงานล่วงเวลาเป็นไปอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.81 ส่วนเรื่องเงินเดือนและเงินค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดเท่ากับ 1.57

ตารางที่ 9 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

(n=286)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นและความรู้สึก			ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
1. สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่ร้อนไม่อับชื้น	123 (43.0%)	121 (42.3%)	42 (14.7%)	2.28	0.71	ปานกลาง
2. สภาพห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ	160 (55.9%)	112 (39.2%)	14 (4.9%)	2.51	0.59	สูง
3. บริเวณที่ทำงานโดยรอบไม่มีเสียงดัง รบกวน	113 (39.5%)	122 (42.7%)	51 (17.8%)	2.22	0.73	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีการจัดสถานที่ทำงาน และ จัดวางสิ่งของเครื่องใช้อย่างเป็นระเบียบ	104 (36.4%)	148 (51.7%)	34 (11.9%)	2.24	0.65	ปานกลาง
5. บริเวณโดยรอบหน่วยงานมีความร่มรื่น	84 (29.4%)	154 (53.8%)	48 (16.8%)	2.13	0.67	ปานกลาง
6. ทำนรู้ถึงปลอดภัยในการเดินทางไป – กลับ ระหว่างสถานที่ทำงานกับที่พัก	85 (29.7%)	149 (52.1%)	52 (18.2%)	2.12	0.68	ปานกลาง
7. หน่วยงานมีการเตรียมพร้อมและมีมาตรการ หรือระเบียบที่ชัดเจนในการ จัดสภาพการทำงาน เพื่อป้องกัน อุบัติเหตุ หรือวินาศภัยต่างๆ	58 (20.3%)	180 (62.9%)	48 (16.8%)	2.04	0.61	ปานกลาง
8. ในสถานที่ทำงานจัดให้มีเครื่องป้องกัน อันตรายในการทำงานอย่างเพียงพอ	39 (13.6%)	185 (64.7%)	62 (21.7%)	1.92	0.59	ปานกลาง
รวม				2.18	0.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับปานกลางต่อด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.18 ซึ่งมีหัวข้อย่อยทั้ง 8 หัวข้อ แสดงให้เห็นว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาหัวข้อย่อยพบว่า เรื่องสภาพห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.51 รองลงมาได้แก่ เรื่อง

สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวกไม่ร้อนไม่อับชื้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28 ส่วนเรื่องสถานที่ทำงานจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดเท่ากับ 1.92

ตารางที่ 10 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
(n=286)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นและความรู้สึก			ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
1. การพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่ได้รับในปีที่ผ่านมาไม่เหมาะสมต่อความทุ่มเทอดสาหะที่ท่านได้ปฏิบัติงาน	56 (19.6%)	176 (61.55%)	54 (18.9%)	2.01	0.62	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงาน	65 (22.7%)	179 (62.6%)	42 (14.7%)	2.08	0.61	ปานกลาง
3. การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่หรือความรับผิดชอบภายในหน่วยงาน เป็นไปอย่างโปร่งใสและยุติธรรม	54 (18.9%)	190 (66.4%)	42 (14.7%)	2.04	0.58	ปานกลาง
4. หากท่านมีโอกาสย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่น ชีวิตการทำงานจะได้รับความก้าวหน้ามากกว่านี้	39 (13.6%)	199 (69.6%)	48 (16.8%)	1.97	0.55	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านเป็นที่สนใจของบุคคลภายนอก เพราะมีความก้าวหน้าและมั่นคงสูง	55 (19.2%)	173 (60.5%)	58 (20.3%)	1.99	0.63	ปานกลาง
6. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ	55 (19.2%)	209 (73.1%)	22 (7.7%)	2.12	0.51	ปานกลาง
รวม				2.03	0.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับปานกลางต่อด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.03 ซึ่งมีหัวข้อย่อยทั้ง 6 หัวข้อแสดงให้เห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาหัวข้อย่อยพบว่า เรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 2.12 รองลงมาได้แก่ เรื่องหน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.08 ส่วนเรื่องการมีโอกา้าย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่น ชีวิตการทำงานจะได้รับความก้าวหน้ามากกว่านี้ มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดเท่ากับ 1.97

ตารางที่ 11 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
(n=286)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นและความรู้สึก			ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
1. ท่านได้ทำงานที่ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	146 (51.0%)	128 (44.8%)	12 (4.2%)	2.47	0.58	สูง
2. งานที่มีความจำเจ ซ้ำซาก	41 (14.3%)	171 (59.8%)	74 (25.9%)	1.88	0.62	ปานกลาง
3. ท่านเรียนรู้เทคนิคการทำงาน ใหม่ๆ อยู่เสมอ	119 (41.6%)	135 (47.2%)	32 (11.2%)	2.30	0.66	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะในการ ทำงาน เช่น ดูงาน อบรม สัมมนา	104 (36.4%)	129 (45.1%)	53 (18.5%)	2.18	0.72	ปานกลาง
5. หน่วยงานมีการสนับสนุนให้มี การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้	111 (38.8%)	117 (40.9%)	58 (20.3%)	2.19	0.75	ปานกลาง
รวม				2.20	0.44	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับปานกลางต่อด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.20 ซึ่งมีหัวข้อย่อยทั้ง 5 หัวข้อแสดงให้เห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาหัวข้อย่อยพบว่า เรื่องการได้ทำงานที่ใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 2.47 รองลงมาได้แก่ เรื่องการเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30 ส่วนเรื่องงานที่มีความจำเจ ซ้ำซาก มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดเท่ากับ 1.88

ตารางที่ 12 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน

(n=286)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นและความรู้สึก			ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
1. ท่านไม่มีเพื่อนร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไว้วางใจ สามารถปรึกษาเรื่องงานและ ส่วนตัวได้เลย	161 (56.3%)	103 (36.0%)	22 (7.7%)	2.49	0.64	สูง
2. เมื่อท่านเกิดปัญหาในการ ปฏิบัติงานจะต้องแก้ไขปัญหาโดย ลำพัง	100 (35.0%)	154 (53.8%)	32 (11.2%)	2.24	0.64	ปานกลาง
3. ความสำเร็จในงานที่ทำจำเป็น ต้องอาศัยความร่วมมือจากเพื่อน ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็น ปัจจัยสำคัญ	127 (44.4%)	152 (53.1%)	7 (2.4%)	2.42	0.54	สูง
4. ส่วนใหญ่การทำงานในหน่วยงาน ของท่านเป็นแบบตัวใครตัวมัน ขาดการเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน	115 (40.2%)	132 (46.2%)	39 (13.6%)	2.27	0.69	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านมีการประชุม แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อ หาแนวทางที่เหมาะสม	93 (32.5%)	167 (58.4%)	26 (9.1%)	2.23	0.60	ปานกลาง
6. ในหน่วยงานของท่านมีการชิงดี ชิงเด่นและซุบซิบนินทาว่าร้ายกัน เสมอ	96 (33.6%)	112 (39.2%)	78 (27.3%)	2.06	0.78	ปานกลาง
7. เพื่อนร่วมงานมักขอความคิดเห็น ข้อแนะนำ ข้อเสนอแนะต่างๆ ใน การทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	18 (6.3%)	215 (75.2%)	53 (18.5%)	1.88	0.48	ปานกลาง
8. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรืองาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยินดีรับฟังและมักให้ความ ช่วยเหลือเสมอ	20 (7.0%)	160 (55.9%)	106 (37.1%)	1.70	0.59	ปานกลาง
9. ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันกับ เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่เสมอๆ	94 (32.9%)	161 (56.3%)	31 (10.8%)	2.22	0.62	ปานกลาง
รวม				2.17	0.24	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับปานกลางต่อการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.17 ซึ่งมีหัวข้อย่อยทั้ง 9 หัวข้อแสดงให้เห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาหัวข้อย่อยพบว่า เรื่องไม่มีเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไว้วางใจ สามารถปรึกษาเรื่องงานและส่วนตัวได้เลย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.49 รองลงมาได้แก่ เรื่องความสำเร็จในงานที่ทำจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 ส่วนเรื่องการได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรืองาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังและมักให้ความช่วยเหลือเสมอ มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดเท่ากับ 1.70

ตารางที่ 13 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร

(n=286)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นและความรู้สึก			ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
1. ผู้ร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนบุคคล	110 (38.5%)	142 (49.7%)	34 (11.9%)	2.27	0.66	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	147 (51.4%)	115 (40.2%)	24 (8.4%)	2.43	0.64	สูง
3. ผู้บังคับบัญชามักไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ขัดแย้งกับตนเอง	111 (38.8%)	147 (51.4%)	28 (9.8%)	2.29	0.63	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	111 (38.8%)	152 (53.1%)	23 (8.0%)	2.31	0.61	ปานกลาง
5. ท่านจำเป็นต้องทำงานตามระบบและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการเสมอ	27 (9.4%)	146 (51.0%)	113 (39.5%)	1.70	0.63	ปานกลาง
6. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ด้วยตนเอง	35 (12.2%)	138 (48.3%)	113 (39.5%)	1.73	0.67	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่	111 (38.8%)	147 (51.4%)	28 (9.8%)	2.29	0.63	ปานกลาง

ตารางที่ 13 (ต่อ)

(n=286)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นและความรู้สึก			ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
8. ท่านได้รับฟังการพิจารณาความดีความชอบ หรือการปฏิบัติงานอื่นๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น	61 (21.3%)	182 (63.6%)	43 (15.0%)	2.06	0.60	ปานกลาง
9. ท่านคิดว่าหากท่านมีความเดือดร้อนที่เกี่ยวกับการทำงาน ท่านไม่สามารถร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาได้	127 (44.4%)	129 (45.1%)	30 (10.5%)	2.34	0.66	สูง
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	47 (16.4%)	163 (57.0%)	76 (26.6%)	1.90	0.65	ปานกลาง
11. ท่านอาจถูกโยกย้ายได้ หากท่านไม่เป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา	99 (34.6%)	158 (55.2%)	29 (10.1%)	2.24	0.62	ปานกลาง
12. การสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา หรือดูงานต่างๆ พิจารณาตามความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ไม่ได้พิจารณาจากความสามารถหรือประสบการณ์ในการทำงาน	113 (39.5%)	137 (47.9%)	36 (12.6%)	2.27	0.67	ปานกลาง
รวม				2.15	0.29	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับปานกลางต่อด้านประชาธิปไตยในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.15 ซึ่งมีหัวข้อย่อยทั้ง 12 หัวข้อ แสดงให้เห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาหัวข้อย่อยพบว่า เรื่อง ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 2.43 รองลงมาได้แก่ เรื่องหากมีความเดือดร้อนที่เกี่ยวกับการทำงานไม่สามารถร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34 ส่วนเรื่องการจำเป็นต้องทำงานตามระบบและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการเสมอ มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดเท่ากับ 1.70

ตารางที่ 14 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

(n=286)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นและความรู้สึก			เฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
1. เวลาทำงานที่ท่านมีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ท่านต้องปฏิบัติ	86 (30.1%)	153 (53.5%)	47 (16.4%)	2.14	0.67	ปานกลาง
2. นอกเหนือจากงานประจำในหน้าที่ของท่านแล้ว ท่านยังมีเวลามากพอที่จะทำงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมายได้อีก	44 (15.4%)	154 (53.8%)	88 (30.8%)	1.85	0.66	ปานกลาง
3. ท่านมักได้รับมอบหมายงานพิเศษ หรือเร่งด่วนบ่อยๆ จนเกินกำลัง	57 (19.9%)	160 (55.9%)	69 (24.1%)	1.96	0.66	ปานกลาง
4. งานของท่านต้องรับผิดชอบสูง ทำให้รู้สึกตึงเครียดตลอดเวลา	67 (23.4%)	165 (57.7%)	54 (18.9%)	2.05	0.65	ปานกลาง
5. นอกเวลาทำงานท่านยังกังวลและเครียดกับงานที่ต้องรับผิดชอบ	90 (31.5%)	127 (44.4%)	69 (24.1%)	2.07	0.74	ปานกลาง
6. ท่านต้องทำงานปริมาณมากภายในระยะเวลาจำกัดทำให้รู้สึกกังวลและตึงเครียด	55 (19.2%)	142 (49.7%)	89 (31.1%)	1.88	0.70	ปานกลาง
7. การทำงานทำให้ท่านมีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ	94 (32.9%)	158 (55.2%)	34 (11.9%)	2.21	0.64	ปานกลาง
8. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงาน ถึงแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	80 (28.0%)	158 (55.2%)	48 (16.8%)	2.11	0.66	ปานกลาง
9. ปริมาณงานที่ทำอยู่นี้มีมากเกินไป ทำให้ท่านต้องเลิกงานมืดค่ำ	89 (31.1%)	155 (54.2%)	42 (14.7%)	2.16	0.66	ปานกลาง

ตารางที่ 14 (ต่อ)

(n=286)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นและความรู้สึก			ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
10. ท่านต้องนำงานไปทำต่อที่บ้าน หรือต้องมาทำงานในวันหยุด	93 (32.5%)	124 (43.4%)	69 (24.1%)	2.08	0.75	ปานกลาง
11. ท่านสามารถลางานเพื่อพักผ่อน หรือทำกิจกรรมส่วนตัวได้	115 (40.2%)	140 (49.0%)	31 (10.8%)	2.29	0.65	ปานกลาง
12. ช่วงเวลาของการทำงาน และ ช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงาน ในแต่ละวันเหมาะสมดี	51 (17.8%)	203 (71.0%)	32 (11.2%)	2.07	0.54	ปานกลาง
รวม				2.07	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับปานกลางต่อ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.07 ซึ่งมีหัวข้อย่อยทั้ง 12 หัวข้อ แสดงให้เห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาหัวข้อย่อยพบว่า เรื่องการสามารถลางานเพื่อพักผ่อน หรือ ทำกิจกรรมส่วนตัวได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 2.29 รองลงมาได้แก่ เรื่องการทำงานทำให้มีเวลา พักผ่อนไม่เพียงพอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.21 ส่วนเรื่องนอกเหนือจากงานประจำในหน้าที่แล้ว ยังมี เวลาอีกพอที่จะทำงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมายได้อีก มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดเท่ากับ 1.85

ตารางที่ 15 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

(n=286)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นและความรู้สึก			ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
1. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ เกี่ยวกับสังคมของหน่วยงาน	75 (26.2%)	197 (68.9%)	14 (4.9%)	2.21	0.52	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านทำประโยชน์ ให้กับสังคม	104 (36.4%)	171 (59.8%)	11 (3.8%)	2.32	0.55	ปานกลาง
3. บุคคลทั่วไปให้ความร่วมมือใน กิจกรรมเพื่อสังคมที่หน่วยงาน จัดขึ้น	74 (25.9%)	186 (65.0%)	26 (9.1%)	2.17	0.57	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกว่าการของท่านมี ประโยชน์ต่อสังคม	133 (46.5%)	146 (51.0%)	7 (2.4%)	2.44	0.54	สูง
5. ครอบครัวของท่านให้การ สนับสนุนและภูมิใจที่ท่านทำงาน กับหน่วยงาน	130 (45.5%)	142 (49.7%)	14 (4.9%)	2.41	0.58	สูง

ตารางที่ 15 (ต่อ)

(n=286)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็นและความรู้สึก			ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
6. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานใน หน่วยงานนี้	154 (53.8%)	123 (43.0%)	9 (3.1%)	2.51	0.56	สูง
รวม				2.34	0.39	สูง

จากตารางที่ 15 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกอย่างมากต่อต้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34 ซึ่งมีหัวข้อย่อยทั้ง 6 หัวข้อ แสดงให้เห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาหัวข้อย่อยพบว่า เรื่องความภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 2.51 รองลงมาได้แก่ เรื่องงานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 ส่วนเรื่องการที่บุคคลทั่วไปให้ความร่วมมือในกิจกรรมเพื่อสังคมที่หน่วยงานจัดขึ้น มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดเท่ากับ 2.17

ตารางที่ 16 สรุปคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง

(n=286)

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1.76	0.42	ปานกลาง
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.18	0.43	ปานกลาง
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	2.03	0.34	ปานกลาง
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	2.20	0.44	ปานกลาง
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	2.17	0.24	ปานกลาง
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	2.15	0.29	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	2.07	0.37	ปานกลาง
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	2.34	0.39	สูง
รวม	2.11	0.23	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒส่วนใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 2.34 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และรองลงมาตามลำดับ ได้แก่

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.20

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.18

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.17

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.15

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.07

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.03

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.76

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ซึ่งมีตัวแปรในการวิจัยดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน เงินเดือน หน่วยงานที่สังกัด บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสาร ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วย ค่าไค-สแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน แสดงไว้ในตารางที่ 17 - 23

สมมติฐานที่ 1 เพศของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(n=286)

เพศ	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน			χ^2	P
	มาก	ปานกลาง	น้อย		
ชาย	16 (18.4%)	68 (78.2%)	3 (3.45%)	0.525	0.769
หญิง	37 (18.6%)	158 (79.4%)	4 (2.0%)		

สมมติฐานที่ 1 พบว่าส่วนใหญ่พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่เป็นเพศหญิงและชายมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทดสอบด้วยค่าไคสแควร์ (χ^2) มีค่า 0.525 ($P = 0.769$) แสดงว่าเพศของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 อายุของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(n=286)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	r	P
อายุ	31.51	5.28470	0.220	0.000
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	2.1117	0.22698		

สมมติฐานที่ 2 พบว่าอายุของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 31.51 ปี และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1117 เมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า 0.220 ($P = 0.000$) แสดงว่าอายุของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 สถานภาพสมรสของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(n=286)

สถานภาพสมรส	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน			χ^2	P
	มาก	ปานกลาง	น้อย		
โสด	29 (17.0%)	139 (81.3%)	3 (1.8%)	1.678	0.432
สมรส/หม้าย/หย่าร้าง	24 (20.9%)	87 (75.7%)	4 (3.5%)		

สมมติฐานที่ 3 พบว่าส่วนใหญ่พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่เป็นโสด และสมรส/หม้าย/หย่าร้าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทดสอบด้วยค่าไคสแควร์ (χ^2) มีค่า 1.678 ($P = 0.432$) แสดงว่าสถานภาพสมรสของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ระดับการศึกษาของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(n=286)

ระดับการศึกษา	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน			χ^2	P
	มาก	ปานกลาง	น้อย		
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	7 (21.2%)	26 (78.8%)	0 (0.0%)	9.064	0.060
ระดับปริญญาตรี	21 (15.8%)	105 (78.9%)	7 (5.3%)		
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	25 (20.8%)	95 (79.2%)	0 (0.0%)		

สมมติฐานที่ 4 พบว่าส่วนใหญ่พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทดสอบด้วยค่าไคสแควร์ (χ^2) มีค่า 9.064 ($P = 0.060$) แสดงว่าระดับการศึกษาของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (n=286)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	r	P
ระยะเวลาการทำงาน	3.03	1.50954	-0.011	0.854
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	2.1117	0.22698		

สมมติฐานที่ 5 พบว่าระยะเวลาการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1117 เมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า -0.011 ($P = 0.854$) แสดงว่าระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 เงินเดือน ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (n=286)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	r	P
ระดับเงินเดือน	12,782.37	3,989.22363	0.172	0.004
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	2.1117	0.22698		

สมมติฐานที่ 6 พบว่าระดับเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12,782.37 ปี และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1117 เมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า 0.172 ($P = 0.004$) แสดงว่าระดับเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7 หน่วยงานที่สังกัด ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่สังกัดของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

หน่วยงานที่สังกัด	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน			χ^2	P
	มาก	ปานกลาง	น้อย		
1. กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	19 (21.6%)	69 (78.4%)	0 (0.0%)	10.045	0.040
2. กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2 (4.7%)	40 (93.0%)	1 (2.3%)		
3. กลุ่มสังคมศาสตร์มนุษยศาสตร์	32 (20.6%)	117 (75.5%)	6 (3.9%)		

สมมติฐานที่ 7 พบว่าส่วนใหญ่พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทดสอบด้วยค่าไคสแควร์ (χ^2) มีค่า 10.045 ($P = 0.040$) แสดงว่าหน่วยงานที่สังกัดของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งเป็นการทดสอบตามสมมติฐานที่ 8-11

สมมติฐานที่ 8 โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สมมติฐานที่ 9 แบบความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สมมติฐานที่ 10 เป้าหมายขององค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สมมติฐานที่ 11 การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน 8-11 แสดงไว้ในตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(n=286)				
ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	r	p
ปัจจัยบรรยากาศองค์การ				
ด้านโครงสร้างองค์การ	2.23	0.315	0.433	0.000
ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	2.11	0.23		
ปัจจัยบรรยากาศองค์การ				
ด้านแบบความเป็นผู้นำ	2.34	0.45	0.650	0.000
ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	2.11	0.23		
ปัจจัยบรรยากาศองค์การ				
เป้าหมายขององค์การ	2.14	0.51	0.327	0.000
ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	2.11	0.23		
ปัจจัยบรรยากาศองค์การ				
ด้านการติดต่อสื่อสาร	2.06	0.44	-0.168	0.004
ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	2.11	0.23		

สมมติฐานที่ 8 พบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23 และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11 เมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.433 ($P = 0.000$) แสดงว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การด้าน

โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 9 พบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านแบบความเป็นผู้นำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34 และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11 เมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.650 ($P = 0.000$) แสดงว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านแบบความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์กับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 10 พบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านเป้าหมายองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.14 และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11 เมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.327 ($P = 0.000$) แสดงว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านเป้าหมายองค์การมีความสัมพันธ์กับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 11 พบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.06 และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11 เมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.168 ($P = 0.004$) แสดงว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านเป้าหมายองค์การมีความสัมพันธ์กับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมในทิศทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อวิจารณ์

ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ โครงสร้างองค์การ เป้าหมายองค์การ และการติดต่อสื่อสาร แม้ว่าองค์การได้แบ่งโครงสร้างองค์การ เป้าหมายองค์การ และการติดต่อสื่อสาร อย่างชัดเจน แต่ในด้านการปฏิบัติยังขาดการติดตามผล จึงทำให้ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การ มีการแบ่งโครงสร้างของหน่วยงาน มีการกำหนดลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนพอสมควร เช่นเดียวกันกับการกำหนดเป้าหมายขององค์การ

สำหรับแบบความเป็นผู้นำซึ่งพบว่าอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความไว้วางใจ เชื่อมั่นความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีการพิจารณาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลักในการมอบหมายงาน ผู้บังคับบัญชา

มีน้ำใจรับฟังความคิดเห็น และให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างกับชีวิตส่วนตัว อาจเป็นเพราะการได้รับเงินเดือนหรือค่าปฏิบัติงานล่วงเวลาที่เหมาะสมกับคุณภาพงาน หรืออย่างยุติธรรมพอสมควร สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทสะดวก ร่มรื่น ปลอดภัยในการทำงาน มีการสนับสนุนให้โอกาสผู้มีความสามารถได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความร่วมมือกันในหน่วยงานเพื่อผลสำเร็จของงาน แต่อย่างไรก็ตามในด้านความสัมพันธ์ยังมีความหวาดระแวงซึ่งกันและกัน เมื่อมีปัญหาส่วนตัวก็ไม่สามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาได้ จึงทำให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมที่อยู่ในระดับสูงนั้น อาจเป็นเพราะพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ซึ่งสามารถทำคุณประโยชน์ต่อสังคมในด้านอื่น ๆ ได้มาก เนื่องจากเป็นองค์กรที่มีบทบาทและภารกิจเป็นที่ยอมรับทางสังคม และครอบครัวของพนักงานมหาวิทยาลัยมีความภูมิใจและให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ การทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ 11 สมมติฐาน ปรากฏว่า ผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 7 สมมติฐาน และไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 4 สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้งชายและหญิง ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะลักษณะงานไม่มีการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างเพศชายหรือหญิง โดยผู้บังคับบัญชาจะให้ความสำคัญเท่าเทียมกัน โดยที่ทุกคนต่างต้องปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิงก็ไม่ส่งผลให้มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยมีอายุมากจะมีประสบการณ์ ความสามารถ ความคิด และการตัดสินใจที่รอบคอบ ใช้เหตุผลในการตัดสินใจซึ่งมีความรอบคอบมากกว่า ดังนั้น จึงส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเป็นลำดับ

สมมติฐานที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานภาพการสมรสของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะของงานที่ทำไม่ได้จำกัดว่าผู้ปฏิบัติเป็นผู้ที่มีสถานภาพสมรสแล้วหรือเป็นโสด ดังนั้นจึงไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่ เมื่อได้รับการบรรจุเข้าทำงาน พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถเลื่อนตำแหน่งได้โดยไม่ต้องได้รับการศึกษาเพิ่มเติม แต่การศึกษาเพิ่มเติมนั้น เป็นเพียงการหาความรู้เพิ่มเติมให้กับตนเองโดยไม่มีผลต่อทั้งตำแหน่งหน้าที่การงานและระดับเงินเดือน

สมมติฐานที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานมากหรือน้อยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเหมือนกัน เนื่องจากพนักงานมีการรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับ โครงสร้าง กฎระเบียบ ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ในการเป็นพนักงานตั้งแต่แรกเข้าอย่างละเอียด และชัดเจนแล้ว ดังนั้น เมื่อปฏิบัติงานจึงสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ เงื่อนไขต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

สมมติฐานที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับเงินเดือนที่มากขึ้น สามารถนำมาใช้จ่ายในการดำรงชีวิต และสามารถบรรเทาความเดือนร้อนในปัจจัยความจำเป็นในเรื่องต่างๆ ได้ดีกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนน้อยกว่า จึงส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าเป็นลำดับ

สมมติฐานที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า หน่วยงานที่สังกัดของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานที่สังกัดของพนักงานในแต่ละกลุ่มนั้นมีความแตกต่างกัน ส่งผลให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของแต่ละกลุ่มมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน เช่น อาคารสถานที่ แสงสว่าง อากาศโปร่งสบาย ไม่อับชื้น มีวัสดุ อุปกรณ์ มีระบบเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ที่เพียงพอเหมาะแก่การปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายความว่า องค์การมีการกำหนดโครงสร้างที่ชัดเจนมาก ก็ส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงขึ้นเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ปฐมา วงษ์อุ้น (2544) ที่พบว่าขนาดและโครงสร้างองค์การของโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา บริษัท เอ็น เอ็มบี พรินซ์ บอลส์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีการกำหนดโครงสร้างองค์การ มีกฎระเบียบ และแบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ซ้ำซ้อน ทำให้ระดับการรับรู้ต่อโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น เมื่อนำมาสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงทำให้มีความสัมพันธ์ในทางบวก

สมมติฐานที่ 9 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แบบความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งหมายความว่า ยิ่งผู้นำองค์การที่มีความเป็นผู้นำมากเท่าใด ก็ส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงขึ้นเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ เสาวนีย์ เจริญ (2545) ที่พบว่า หัวหน้างานระดับต้นของพนักงานโรงงานเจียรไนเพชรที่มีภาวะผู้นำแบบทุ่มเทเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีหัวหน้างานระดับต้นที่มีภาวะผู้นำแบบอื่น

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์การด้านแบบความเป็นผู้นำในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีผู้นำที่ยอมรับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย มีน้ำใจช่วยเหลือปัญหา ให้อิสระในการทำงานหลังจากได้แนบนโยบายและแนวทางในการทำงานตามที่มอบหมายไปแล้ว และมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกที่ตนเองมี

ความสำคัญได้รับความห่วงใยจากผู้นำองค์กร ดังนั้น เมื่อนำมาสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงทำให้มีความสัมพันธ์ในทางบวก

สมมติฐานที่ 10 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป้าหมายขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายความว่า ยิ่งองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนมากเท่าใด ก็ส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงขึ้นเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ รุ่งทิพย์ โชตยันตร (2544) ที่พบว่าบรรยากาศขององค์กรด้านเป้าหมายขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์กรด้านเป้าหมายขององค์กรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีความพร้อมในการที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ด้วยความเต็มใจ ดังนั้น เมื่อนำมาสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงทำให้มีความสัมพันธ์ในทางบวก

สมมติฐานที่ 11 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งหมายความว่า องค์กรมีการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการมากเท่าใด ก็ส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงขึ้นเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ มานิตา คงเดชอุดมกุล (2544) ที่พบว่าบรรยากาศขององค์กรด้านการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์กรด้านการติดต่อสื่อสารของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นั้น ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้ทราบ ซึ่งทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้พอสมควร บางครั้งสามารถสอบถามข้อข้องใจ หรือปัญหาในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาได้โดยตรง จึงทำให้การทำงานเป็นไปด้วยดี ดังนั้น เมื่อนำมาสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงทำให้มีความสัมพันธ์ในทางลบ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รวมทั้งสิ้น 286 คน โดยวิธี นำจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละกลุ่มหน่วยงานมาคำนวณหาจำนวนพนักงานที่เป็นตัวแทนกลุ่มตามสัดส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัย และเก็บข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถาม และผู้วิจัยเก็บรวบรวมคืนด้วยตนเอง วิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และทดสอบสมมติฐานโดยค่าไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 69.6 อายุระหว่าง 30 – 40 ปี ร้อยละ 56.3 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 19 – 29 ปี ร้อยละ 38.8 อายุโดยเฉลี่ยเท่ากับ 31.51 ปี สถานภาพส่วนใหญ่โสด ร้อยละ 59.8 การศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 46.5 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 42.0 ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน เฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ปี รายได้ต่อเดือนเฉลี่ยเท่ากับ 12,782.37 บาท พนักงานส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานกลุ่มสังคมศาสตร์มนุษยศาสตร์ ร้อยละ 54.2 รองลงมา คือ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ ร้อยละ 30.8

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โดยภาพรวมพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.11) เมื่อแยกพิจารณาเป็นด้านๆ สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (ค่าเฉลี่ย = 2.34)
2. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (ค่าเฉลี่ย = 2.20)
3. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย = 2.18)
4. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย = 2.17)
5. ประชาธิปไตยในองค์การ (ค่าเฉลี่ย = 2.15)
6. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 2.07)
7. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.03)
8. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 1.76)

ระดับบรรยากาศองค์การ

โดยภาพรวมพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีระดับบรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านๆ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. แบบความเป็นผู้นำ (ค่าเฉลี่ย = 2.34)
2. โครงสร้างองค์การ (ค่าเฉลี่ย = 2.22)
3. เป้าหมายขององค์การ (ค่าเฉลี่ย = 2.14)
4. การติดต่อสื่อสาร (ค่าเฉลี่ย = 2.06)

การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเพียง 3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ ปัจจัยด้านอายุ ($r = 0.220$) ปัจจัยด้านระดับเงินเดือน ($r = 0.172$) และหน่วยงานที่สังกัด ($\chi^2 = 10.045$) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานในหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 25

ตารางที่ 25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	
	มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
เพศ		✓
อายุ	✓	
สถานภาพสมรส		✓
ระดับการศึกษา		✓
ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน		✓
ระดับเงินเดือน	✓	
หน่วยงานที่สังกัด	✓	

ส่วนการผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บรรยากาศองค์การทั้ง 4 ด้าน คือ โครงสร้างองค์การ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 26

ตารางที่ 26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยบรรยากาศองค์การ	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	
	มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
โครงสร้างองค์การ	✓	
แบบความเป็นผู้นำ	✓	
เป้าหมายขององค์การ	✓	
การติดต่อสื่อสาร	✓	

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อการบริหารพัฒนาเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและมหาวิทยาลัยต่อไปในอนาคต

จากการวิจัยพบว่า อายุ ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่วนปัจจัยบรรยากาศองค์การ พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การทั้ง 4 ด้าน คือ โครงสร้างองค์การ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ดังนั้น จึงควรสนับสนุนให้มีการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้สูงขึ้น โดยพิจารณาจากประเด็นความสัมพันธ์ที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากปัจจัยบุคคล 3 ด้าน คือ อายุ ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด กล่าวคือ ควรให้แรงจูงใจหรือสร้างขวัญกำลังใจ แก่ผู้อยู่น้อย และระดับเงินเดือนน้อย โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ อาทิ การศึกษาดูงาน ฝึกอบรม การรับทุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การเพิ่มขั้นเงินเดือน หรือการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ควรพิจารณาให้กลุ่มนี้เป็นเป้าหมายหลัก สำหรับกลุ่มผู้ทำงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่พร้อมและทันสมัย จึงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับที่สูง ส่วนกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอาจคำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่เปรียบเทียบกับกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพในสถานพยาบาลที่มีลักษณะงานเช่นเดียวกัน แต่เป็นส่วนงานในกำกับของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานที่พร้อมกว่า จึงทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่สูงดังเช่นกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนั้น จึงควรสร้างความเข้าใจในสถานะการรับรู้กับกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในแหล่งของเงินที่นำมาสนับสนุนการดำเนินการที่แตกต่างกัน เพื่อให้เกิดการยอมรับบรรยากาศองค์การในสภาพที่เป็นอยู่ ส่วนกลุ่มสังคมศาสตร์มนุษยศาสตร์ที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่าทั้ง 2 กลุ่ม นั้น ควรสนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งจัดหาทุนวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจอันจะนำไปสู่ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในทางที่ดีขึ้น

รวมทั้งควรสนับสนุนให้มีการยกระดับปัจจัยบรรยากาศองค์การทั้ง 4 ด้าน คือ โครงสร้างองค์การ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสาร ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความสัมพันธ์กับระดับการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นนั้น ขึ้นอยู่กับหน่วยงานมีโครงสร้างองค์การที่มีขั้นตอน สายการบังคับบัญชา กฎ ระเบียบ การบริหารงานที่ชัดเจน ดังนั้น จึงควรมีการปรับปรุง พัฒนา องค์การให้มีการบริหารงานที่ชัดเจนเหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เช่น ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมเบ็ดเสร็จในจุดเดียว / มีการกำหนดภาระงาน หน้าที่ ของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ไม่ก้ำก่ายหน้าที่ซึ่งกันและกัน

2. แบบความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความเชื่อมั่นต่อผู้นำองค์การ ที่มีความเป็นแบบอย่างการเป็นผู้นำที่ดี เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน จึงควรสนับสนุนให้มีบรรยากาศในการทำงานระหว่างผู้นำและพนักงานมหาวิทยาลัย ในด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการทำงานในหน้าที่ เช่น ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือเรื่องส่วนตัวนอกเหนืองานประจำในเบื้องต้นได้ ก็จะส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น หรือการให้ความไว้วางใจ เชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถ และให้มีส่วนร่วมในการบริหาร หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. เป้าหมายขององค์การ มีความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งพบว่าองค์การที่มีการกำหนดเป้าหมายชัดเจนในการบริหารงานมากเท่าใด ก็ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ดังนั้น จึงควรมีการทบทวน ปรับปรุง พัฒนา บทบาทขององค์การให้มีความชัดเจนเหมาะสมกับภาระงานอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ เพื่อส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

4. การติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในทิศทางลบ ซึ่งพบว่าพนักงานใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าการสื่อสารอย่างเป็นทางการ ส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น เนื่องจากว่าการติดต่อสื่อสารมีความเป็นกันเองมากเท่าใดก็ส่งผลทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นเป็นลำดับ ดังนั้น จึงควรให้โอกาส หรือกำหนดช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติ

ได้ใกล้ชิด มีความเป็นกันเองมากขึ้น อาทิ การเพิ่มความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้ทราบเป็นการส่วนตัว หรือมีการแจ้งให้ทราบนโยบายการบริหารงานอย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้ที่สนใจทำการวิจัยครั้งต่อไป ควรพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับปัจจัยอื่นๆ อาทิ แรงจูงใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ความผูกพันในการทำงาน หรืออื่นๆ แล้วแต่ละสภาพแวดล้อมขององค์กร แล้วนำประเด็นเหล่านี้มาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อทราบถึงประเด็นปัญหา อุปสรรค ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องแก้ไข เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาในเชิงลึก ที่ถูกต้องเหมาะสมกับองค์กรต่อไป

2. การศึกษาสำหรับกลุ่มประชากรพนักงานมหาวิทยาลัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยแยกประเภทของพนักงานสายวิชาการ (สาย ก) สายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข ค) หรือจำแนกตามตำแหน่งงานที่ชัดเจน เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารระบบพนักงานมหาวิทยาลัยได้ตรงตามความต้องการมากที่สุด

3. ควรมีการศึกษาเจาะลึกในแต่ละด้านของบรรยากาศองค์กร หรือปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอื่นๆ โดยเฉพาะด้านที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึก ที่มีรายละเอียด เพื่อจะได้นำผลการศึกษาที่ได้มาสนับสนุนและพัฒนากิจการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒต่อไป

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2549. บัญชีถือจ่ายพนักงานมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.

กองสวัสดิการแรงงาน. 2547. “คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)”.
อนุสารแรงงาน 11 (5): 17-18.

คณะกรรมการกำหนดหลักการร่างระเบียบข้อบังคับ. 2545. เอกสารรายงานผล
การดำเนินงานตามโครงการประเมินสถานภาพมหาวิทยาลัย และเตรียม
ความพร้อมในการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร.

จิราวรรณ แก้วสนธิ. 2545. อัตมโนทัศน์การรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิต
การทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน : กรณีศึกษาบริษัทการบินไทย จำกัด
(มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จิระ หงส์ดามมย์. 2533. “ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ”.
วารสารคน 4 (พฤศจิกายน 2533): 27-28.

เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล. 2530. มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล.
กรุงเทพมหานคร: โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.

ติน ปรัชญพฤทธ์. 2530. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ตรีชฎา อุ้นเรือน. 2545. คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน
กรมวิชาการเกษตร ในส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร :
ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2540. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร:
ไทยวัฒนาพานิช

ธงชัย ลั่นติวงค์. 2530. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช.

ธนพร จงวิทยาคี. 2543. บรรยายการองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
โรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ
โครงการสวัสดิการสังคม, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

นำชัย โชติประยูร. 2541. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สืบสวนในสถานี
ตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542. ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นพรัตน์ รุจนกานต์. 2547. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่าย
การโดยสารของบริษัท ไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นฤตล มีเพียร. 2541. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน
บริษัท การบินไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2545. สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร:
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.

บุญเจือ วงษ์เกษม. 2530. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต”.
วารสารเพิ่มผลผลิต 26(ธันวาคม-มกราคม 2530): 20-30.

- บุญเรียง ขจรศิลป์. 2533. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS. กรุงเทพมหานคร: ฟิสิกส์เซ็นเตอร์การพิมพ์.
- บุญแสง ชีระภากร. 2533. “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน”. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน 1 (มกราคม-มีนาคม 2533): 5-12.
- ปฐมมา วงษ์อ่อน. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาบริษัทเอ็นเอ็มบี พรินซ์ชั่น บอลส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ผจญ เกลิมสาร. 2540. “คุณภาพชีวิตการทำงาน”. Productivity World 2 (มีนาคม-เมษายน 2540): 24-25.
- พะวงพิศ วัฒนกิจ และ มาลี กาบมาลา. 2541. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของห้องสมุดโรงเรียนกับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน. ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิไลสร แดงสอาด. 2532. คุณภาพชีวิตการทำงานของคนประจำเรือ. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมสงเคราะห์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. 2533. การจัดการทรัพยากรคน. กรุงเทพมหานคร: บริษัทปิ่นเกล้าการพิมพ์.
- พลดา เดชพลมัตย์. 2538. บทบาทสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน of ลูกจ้าง. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมสงเคราะห์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. 2541. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มานิดา คงเดชอุดมกุล. 2544. บรรยายภาคองค์การกับผลการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2549. รายงานประจำปี 2548 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.

รุ่งทิพย์ โชตยันตร. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเองและการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วเรศ ทยามันทิรนนท์. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาประยุกต์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สินชัย ฉายรัศมี. 2544. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เสถียร คามิศักดิ์. 2545. หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.

เสาวนีย์ เจริญ. 2545. การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานเจียร์ไนเพชร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมหวัง โอซารส. 2542. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจสำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สร้อยญา นวลละออ. 2544. **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อนันต์ แก้วกำเนิด. 2543. **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Arnold, H.J. and D.C. Feldman. 1986. **Organizational Behavior**. Singapore: McGraw-Hill Inc.

Bluestone, I. 1977. "Implementing Quality of Worklife Programs". **Management Review** 5 (July 1977): 44.

Bovee, C.L. and V.T. John. 1993. **Management**. New York: McGraw-Hill.

Cascio, W.C. 1992. **Managing Human Resources : Productivity Quality of Worklife Profits**. New York: McGraw Hill Book.

Dalamotte, Y. and S. Takezawa. 1984. **Quality of Working Life in International Perspective**. Switzerland: International Labour Organization.

Davis, L.E. 1977. "Enhancing Quality of Working Life". **International Labour Review** 16 (July-August 1977): 53.

Forehard, G.A. and Gilmer, B.V.H. 1964. **Environmental Variation in Studies of Organization Behavior**. Psychological Bulletin.

Greenberg, J. and R.B. Baron. 1995. **Behavior in Organizations**. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

Guest, R.H. 1979. "Quality of Work Life – Learning from Tartrtown". **Harvard Business Review** 20 (July-August 1979): 76-87.

- Hackman, R.J. and L.J. Suttle. 1977. **Improving Life at Work : Behavioral Science Approach to Organizational Change.** Santa Monica, California: Goodyear Publishing.
- Herzberg, F., B. Mausner and B. Snyderman. 1959. **The Motivation to Work.** New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Huse, E.F. and T.G. Cummings. 1985. **Organization Development and Change.** Minnesota: West Publishing.
- Jame, L.R. and A.P. Jone. 1974. **Organization Climate.** A Review of Theory and Research, Psychological Bulletin.
- Kast, F.E. and J.E. Rosenzweig. 1985. **Organization Management : System and Contingency Approach.** Singapore: National Printer Ltd.
- Lewin, D. 1981. "Collective Bargaining and the Quality of Work Life". **Organizational Dynamics** 11(Autumn 1981): 37-53.
- Litwin, E. and J.R. Stringer. 1968. **Defining and Measuring the Quality of Working Life.** New York: Macmillan Publishing Co., Inc.
- Walton, R.E. 1973. "Quality of Working Lift : What Is It?". **Slone Management Review** 15 (September 1973): 12-16.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำแนะนำ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

.....

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง
 ที่ตรงกับสภาพของท่าน

1. เพศ

1. ☐ ชาย

2. ☐ หญิง

2. อายุ ปี

3. สถานภาพสมรส

1. ☐ โสด

2. ☐ สมรส/หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

1. ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ☐ ปริญญาตรี

3. ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานนี้จนถึงปัจจุบัน ปี

6. เงินเดือนปัจจุบัน บาท (เงินเดือน และเงินล่วงเวลา)

7. หน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง: กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

บรรยากาศองค์การ	ความเป็นจริง/ความคิดเห็น		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
โครงสร้างองค์การ			
1. มีการชี้แจงนโยบายและโครงสร้างทางการบริหารให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบ			
2. มีการกำหนดลักษณะงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน			
3. มีการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อบังคับต่างๆ ให้เหลือน้อยที่สุด			
4. มีระเบียบ กฎเกณฑ์ ในการปฏิบัติงานที่เคร่งครัดจนเป็นอุปสรรคต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงาน			
แบบความเป็นผู้นำ			
5. ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจเรื่องงานโดยใช้ความคิดเห็นส่วนตนเป็นหลัก			
6. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลักในการมอบหมายงาน			
7. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีน้ำใจและช่วยแก้ปัญหาให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวเสมอ			
8. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน			
9. ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง			
10. ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์			
เป้าหมายขององค์การ			
11. ท่านรับรู้เป้าหมายของมหาวิทยาลัย			
12. มีการกำหนดเป้าหมายมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน			
13. เป้าหมายที่กำหนดสะท้อนให้เห็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย			

บรรยากาศองค์การ	ความเป็นจริง/ความคิดเห็น		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
การติดต่อสื่อสาร			
14. ผู้บังคับบัญชาแจ้งถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้ท่านได้ทราบเป็นส่วนตัว			
15. ท่านได้ทราบนโยบายการบริหารงานอย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์			
16. การติดต่อระหว่างหน่วยงานใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าการติดต่ออย่างเป็นทางการ			

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง: กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความเป็นจริง/ความคิดเห็น		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม			
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ			
2. เงินเดือนและเงินค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว			
3. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับคุณภาพงานของท่าน			
4. เงินจากการปฏิบัติงานล่วงเวลาเป็นไปอย่างยุติธรรม			
5. ท่านต้องหารายได้พิเศษอื่นๆ เนื่องจากรายได้ที่ไม่เพียงพอ			
6. การให้สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าทำงานล่วงเวลา เป็นไปอย่างยุติธรรม			
7. ท่านได้รับสวัสดิการและความช่วยเหลือจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ			
สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ			
8. สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่ร้อนไม่อับชื้น			
9. สภาพห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ			
10. บริเวณที่ทำงานโดยรอบไม่มีเสียงดังรบกวน			

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความเป็นจริง/ความคิดเห็น		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
11. หน่วยงานมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของเครื่องใช้อย่างเป็นระเบียบ			
12. บริเวณโดยรอบหน่วยงานมีความร่มรื่น			
13. ท่านรู้สึกปลอดภัยในการเดินทางไป – กลับ ระหว่างสถานที่ทำงานกับที่พัก			
14. หน่วยงานมีการเตรียมพร้อมและมีมาตรการ หรือระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ			
15. ในสถานที่ทำงานจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายในการทำงานอย่างเพียงพอ			
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน			
16. การพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่ได้รับในปีที่ผ่านมา ไม่เหมาะสมต่อความทุ่มเทอุตสาหะที่ท่านได้ปฏิบัติงาน			
17. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงาน			
18. การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่หรือความรับผิดชอบภายในหน่วยงาน เป็นไปอย่างโปร่งใสและยุติธรรม			
19. หากท่านมีโอกาสย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่นชีวิตการทำงานจะได้รับความก้าวหน้ามากกว่านี้			
20. หน่วยงานของท่านเป็นที่สนใจของบุคคลภายนอก เพราะมีความก้าวหน้าและมั่นคงสูง			
21. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับยอมรับจากหน่วยงาน อยู่ในระดับที่น่าพอใจ			
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล			
22. ท่านได้ทำงานที่ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่			
23. งานที่ท่านมีความจำเจ ซ้ำซาก			
24. ท่านเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ			
25. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน เช่น ดูงาน อบรม สัมมนา			

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความเป็นจริง/ความคิดเห็น		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
26. หน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน			
27. ท่านไม่มีเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไว้วางใจสามารถปรึกษาเรื่องงานและส่วนตัวได้เลย			
28. เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะต้องแก้ไขปัญหาลำพัง			
29. ความสำเร็จในงานที่ทำจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญ			
30. ส่วนใหญ่การทำงานในหน่วยงานของท่านเป็นแบบตัวใครตัวมัน ขาดการเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน			
31. หน่วยงานของท่านมีการประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสม			
32. ในหน่วยงานของท่านมีการชิงดีชิงเด่น และซุบซิบนินทาว่าร้ายกันเสมอ			
33. เพื่อนร่วมงานมักขอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน			
34. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรืองาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังและมักให้ความช่วยเหลือเสมอ			
35. ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ๆ			
ประชาธิปไตยในองค์กร			
36. ผู้ร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนบุคคล			
37. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน			
38. ผู้บังคับบัญชามักไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ขัดแย้งกับตนเอง			
39. ผู้บังคับบัญชาสันับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่านเสมอ			
40. ท่านจำเป็นต้องทำงานตามระบบและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการเสมอ			

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความเป็นจริง/ความคิดเห็น		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
41. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ด้วยตนเอง			
42. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่			
43. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือ การปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น			
44. ท่านคิดว่าหากท่านมีความเดือดร้อนที่เกี่ยวกับการทำงาน ท่านไม่สามารถร้องทุกข์ ต่อผู้บังคับบัญชาได้			
45. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง			
46. ท่านอาจถูกโยกย้ายได้ หากท่านไม่เป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา			
47. การสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานประชุม สัมมนา หรือดูงานต่าง ๆ พิจารณาตามความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ไม่ได้พิจารณาจากความสามารถหรือประสบการณ์ในการทำงาน			
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว			
48. เวลาทำงานที่ท่านมีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ท่านต้องปฏิบัติ			
49. นอกเหนือจากงานประจำในหน้าที่ของท่านแล้ว ท่านยังมีเวลามากพอที่จะทำงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้อีก			
50. ท่านมักได้รับมอบหมายงานพิเศษ หรือเร่งด่วนบ่อย ๆ จนเกินกำลัง			
51. งานของท่านต้องรับผิดชอบสูง ทำให้รู้สึกตึงเครียดตลอดเวลา			
52. นอกเวลาทำงานท่านยังกังวลและเครียดกับงานที่ต้องรับผิดชอบ			
53. ท่านต้องทำงานปริมาณมากภายในระยะเวลาจำกัด ทำให้รู้สึกกังวลและตึงเครียด			
54. การทำงานทำให้ท่านมีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ			

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความเป็นจริง/ความคิดเห็น		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
55. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงาน ถึงแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย			
56. ปริมาณงานที่ทำอยู่นี้มีมากเกินไป ทำให้ท่านต้อง เลิกงานมืดค่ำ			
57. ท่านต้องนำงานไปทำต่อที่บ้าน หรือต้องมาทำงาน ในวันหยุด			
58. ท่านสามารถลางานเพื่อพักผ่อน หรือทำกิจธุระส่วนตัว ได้			
59. ช่วงเวลาของการทำงาน และช่วงเวลาที่เป็นอิสระ จากงานในแต่ละวันเหมาะสมดี			
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม			
60. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวกับสังคมของหน่วยงาน			
61. หน่วยงานของท่านทำประโยชน์ให้กับสังคม			
62. บุคคลทั่วไปให้ความร่วมมือในกิจกรรมเพื่อสังคม ที่หน่วยงานจัดขึ้น			
63. ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีประโยชน์ต่อสังคม			
64. ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ท่าน ทำงานกับหน่วยงาน			
65. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้			

ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางผนวกที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดบรรยากาศองค์การโดยรวม

No	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
EN 1	31.9333	30.2713	.5620	.8550
EN 2	31.7667	30.8057	.3676	.8637
EN 3	32.1667	31.7299	.2704	.8675
EN 4	32.1000	31.6103	.2882	.8667
EN 5	31.9000	30.8517	.3937	.8621
EN 6	31.9333	29.6506	.5956	.8530
EN 7	31.7333	29.4437	.5109	.8569
EN 8	31.7000	29.8034	.6213	.8523
EN 9	31.6333	29.8264	.6123	.8526
EN 10	31.7333	29.4437	.5576	.8544
EN 11	32.1000	30.1621	.4592	.8593
EN 12	31.9667	28.4471	.7403	.8455
EN 13	32.3000	28.7000	.7006	.8475
EN 14	32.5667	30.6678	.3794	.8633
EN 15	32.1000	30.6448	.3903	.8627
EN 16	32.3667	30.1023	.5703	.8545

หมายเหตุ: Alpha ของบรรยากาศองค์การโดยรวม = 0.8652

ตารางผนวกที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดโครงสร้างองค์การ

No	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
EN 1	6.3667	2.1023	.3799	.6413
EN 2	6.2000	1.7517	.4598	.5925
EN 3	6.6000	1.6966	.5855	.5020
EN 4	6.5333	1.9816	.3771	.6456

หมายเหตุ: Alpha ของโครงสร้างองค์การ = 0.6664

ตารางผนวกที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดแบบความเป็นผู้นำ

No	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
EN 5	11.9333	6.5471	.2253	.8677
EN 6	11.9667	5.4126	.6606	.7831
EN 7	11.7667	4.9437	.6812	.7771
EN 8	11.7333	5.5126	.6840	.7803
EN 9	11.6667	5.3333	.7566	.7656
EN 10	11.7667	5.2885	.6179	.7917

หมายเหตุ: Alpha ของแบบความเป็นผู้นำ = 0.8250

ตารางผนวกที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดเป้าหมายขององค์กร

No	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
EN 11	4.0000	1.4483	.7285	.8413
EN 12	3.8667	1.4299	.7865	.7878
EN 13	4.2000	1.4759	.7450	.8255

หมายเหตุ: Alpha ของเป้าหมายขององค์กร = 0.8711

ตารางผนวกที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดการติดต่อสื่อสาร

No	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
EN 14	3.8000	0.7862	.3093	.0409
EN 15	3.3333	0.8506	.2609	.1568
EN 16	3.6000	1.2138	.0661	.5038

หมายเหตุ: Alpha ของการติดต่อสื่อสาร = 0.3598

ตารางผนวกที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

No	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
QUA 1	138.7000	237.5276	.4476	.9122
QUA 2	139.2000	236.6483	.4540	.9121
QUA 3	138.8000	233.8897	.5862	.9110
QUA 4	138.9000	238.0241	.2705	.9134
QUA 5	138.8667	239.3609	.1924	.9142
QUA 6	139.0333	236.3782	.3259	.9130
QUA 7	139.0000	235.6552	.3386	.9129
QUA 8	138.5333	236.6023	.3507	.9127
QUA 9	138.2333	235.0816	.4425	.9120
QUA 10	138.5333	239.2230	.1831	.9145
QUA 11	138.4000	234.8690	.4810	.9117
QUA 12	138.5333	234.5333	.4199	.9121
QUA 13	138.4000	236.2483	.4546	.9120
QUA 14	138.9667	233.2057	.4889	.9115
QUA 15	139.0667	236.4092	.3820	.9125
QUA 16	138.7333	241.6506	.1036	.9147
QUA 17	138.7333	233.5816	.4884	.9115
QUA 18	138.7333	234.3402	.5499	.9113
QUA 19	138.9333	242.6851	.0478	.9152
QUA 20	138.7333	235.5816	.4265	.9121
QUA 21	138.6333	233.0678	.5953	.9108
QUA 22	138.4667	241.8437	.0911	.9149
QUA 23	138.9333	242.6851	.0682	.9146
QUA 24	138.4667	240.0506	.1663	.9144
QUA 25	138.6333	237.2747	.2937	.9133
QUA 26	138.6333	236.3092	.3146	.9132
QUA 27	138.2000	240.9931	.1205	.9148
QUA 28	138.2333	238.7368	.2510	.9136
QUA 29	138.2333	242.7368	.0448	.9152

ตารางผนวกที่ 6 (ต่อ)

No	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
QUA 30	138.3000	237.6655	.3110	.9131
QUA 31	138.6333	240.8609	.1780	.9139
QUA 32	138.4667	238.8782	.2449	.9136
QUA 33	138.8000	244.6483	-.0520	.9162
QUA 34	138.4000	238.5241	.2516	.9136
QUA 35	138.6333	242.7230	.0521	.9150
QUA 36	138.3667	237.2057	.3863	.9125
QUA 37	138.1667	234.9713	.4974	.9116
QUA 38	138.1667	235.3161	.4302	.9121
QUA 39	138.3000	238.6310	.3333	.9129
QUA 40	138.5667	241.1506	.1428	.9143
QUA 41	138.3000	241.1138	.1711	.9139
QUA 42	138.4667	235.8437	.4043	.9123
QUA 43	138.4667	233.2920	.5988	.9109
QUA 44	138.4000	232.5241	.6124	.9106
QUA 45	138.4000	233.4207	.5108	.9114
QUA 46	138.2333	234.7368	.5111	.9115
QUA 47	138.1000	237.8172	.3382	.9128
QUA 48	138.7000	236.5621	.4439	.9121
QUA 49	139.0000	237.5172	.3764	.9126
QUA 50	138.5333	232.7402	.4702	.9116
QUA 51	138.5333	233.9816	.4462	.9119
QUA 52	138.3000	231.5276	.5858	.9106
QUA 53	138.5667	230.1851	.6462	.9101
QUA 54	138.2000	236.0276	.4353	.9121
QUA 55	138.4667	234.3264	.4848	.9116
QUA 56	138.3000	237.8034	.3390	.9128
QUA 57	138.2000	234.4414	.4756	.9117
QUA 58	138.5000	235.5000	.4854	.9118

ตารางผนวกที่ 6 (ต่อ)

No	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
QUA 59	138.4000	240.1793	.2501	.9134
QUA 60	138.4333	237.3575	.4654	.9121
QUA 61	138.6000	233.0069	.5230	.9112
QUA 62	138.6667	235.9540	.4064	.9123
QUA 63	138.8667	237.4126	.3333	.9129
QUA 64	138.2667	235.7299	.5149	.9117
QUA 65	138.2333	232.3230	.6523	.9104

หมายเหตุ: Alpha ของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม = 0.9139

ตารางผนวกที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

No	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
QUA 1	10.4000	5.6276	.4794	.6549
QUA 2	10.9000	5.9552	.2640	.6953
QUA 3	10.5000	4.9483	.6651	.6026
QUA 4	10.6000	5.1448	.4256	.6584
QUA 5	10.5667	6.1851	.0562	.7587
QUA 6	10.7333	4.4092	.6543	.5856
QUA 7	10.7000	4.8379	.4454	.6540

หมายเหตุ: Alpha ของค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม = 0.6973

ตารางผนวกที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย
และส่งเสริมสุขภาพ

No	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
QUA 8	14.7667	9.3575	.6990	.8002
QUA 9	14.4667	9.5678	.6642	.8053
QUA 10	14.7667	9.8402	.4589	.8346
QUA 11	14.6333	9.6195	.6958	.8024
QUA 12	14.7667	8.9437	.7451	.7923
QUA 13	14.6333	10.9989	.3557	.8408
QUA 14	15.2000	9.9586	.4835	.8292
QUA 15	15.3000	10.3552	.4583	.8309

หมายเหตุ: Alpha ของสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ = 0.8369

ตารางผนวกที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

No	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
QUA 16	9.7333	4.2713	-.0886	.7037
QUA 17	9.7333	3.0299	.4069	.5083
QUA 18	9.7333	3.1678	.4785	.4862
QUA 19	9.9333	3.5126	.2214	.5906
QUA 20	9.7333	3.0299	.4746	.4799
QUA 21	9.6333	2.9299	.5779	.4374

หมายเหตุ: Alpha ของความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน = 0.5911

ตารางผนวกที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

No	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
QUA 22	8.1333	3.2920	.3967	.6285
QUA 23	8.6000	3.7655	.2891	.6683
QUA 24	8.1333	2.8092	.5778	.5401
QUA 25	8.3000	2.6310	.6579	.4951
QUA 26	8.3000	3.3897	.2380	.7098

หมายเหตุ: Alpha ของโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล = 0.6687

ตารางผนวกที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน

No	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
QUA 27	17.9000	5.9552	-.0725	.5590
QUA 28	17.9333	6.2713	-.1547	.5756
QUA 29	17.9333	4.4092	.5206	.3361
QUA 30	18.0000	4.4828	.4979	.3470
QUA 31	18.3333	5.4023	.2089	.4581
QUA 32	18.1667	5.5230	.0898	.4981
QUA 33	18.5000	5.6379	.0329	.5205
QUA 34	18.1000	4.5759	.4233	.3726
QUA 35	18.3333	4.5057	.5384	.3394

หมายเหตุ: Alpha ของการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน = 0.4863

ตารางผนวกที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดประชาธิปไตยในองค์การ

No	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
QUA 36	26.1333	12.3264	.2635	.7714
QUA 37	25.9333	11.5816	.4445	.7528
QUA 38	25.9333	10.8230	.5845	.7355
QUA 39	26.0667	11.9954	.4036	.7576
QUA 40	26.3333	13.2644	.0110	.7969
QUA 41	26.0667	12.9609	.1192	.7832
QUA 42	26.2333	11.1506	.5009	.7459
QUA 43	26.2333	10.8747	.6507	.7299
QUA 44	26.1667	10.9713	.5852	.7364
QUA 45	26.1667	11.1092	.4845	.7477
QUA 46	26.0000	11.2414	.5400	.7423
QUA 47	25.8667	12.0506	.3245	.7655

หมายเหตุ: Alpha ของประชาธิปไตยในองค์การ = 0.7724

ตารางผนวกที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

No	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
QUA 48	24.7000	20.7000	.2453	.8765
QUA 49	25.0000	19.9310	.4043	.8685
QUA 50	24.5333	17.0851	.7300	.8473
QUA 51	24.5333	17.4989	.7116	.8490
QUA 52	24.3000	18.1483	.6167	.8560
QUA 53	24.5667	17.9092	.6545	.8533
QUA 54	24.2000	18.5103	.6722	.8531
QUA 55	24.4667	19.6368	.3820	.8709
QUA 56	24.3000	18.6310	.6581	.8541
QUA 57	24.2000	17.8207	.7394	.8478
QUA 58	24.5000	19.7759	.4223	.8676
QUA 59	24.4000	20.3172	.3841	.8691

หมายเหตุ: Alpha ของความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว = 0.8702

ตารางผนวกที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

No	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
QUA 60	11.4667	4.6713	.6480	.7769
QUA 61	11.6333	3.8264	.7219	.7495
QUA 62	11.7000	4.1483	.6415	.7703
QUA 63	11.4000	4.3172	.5746	.7861
QUA 64	11.2000	5.1310	.3240	.8328
QUA 65	11.2667	4.4092	.5825	.7840

หมายเหตุ: Alpha ของลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม = 0.8145

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ สกุล	: นางสาวธิดาวลัย ปลื้มคิด
วัน เดือน ปีเกิด	: 12 มิถุนายน 2506
สถานที่เกิด	: จังหวัดปราจีนบุรี
การศึกษา	: 2534 ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2551 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตำแหน่ง	: นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
สถานที่ทำงาน	: กองแผนงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ