



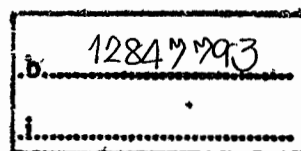
รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Quality of Working Life of Staff in private university
In Bangkok Metropolitan and Vicinity

นายธนวุฒิ ประกอบผล

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน 147244
รับเดือนปี 13 0.0. 2560



คณะกรรมการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Research Title: Quality of Working Life of Staff in private university in Bangkok Metropolitan and Vicinity
Researcher: Mr. Tanawut Prakobpol
College Faculty of Administration and Management

ABSTRACT

This research aims to study and compare the Quality of Working Life of Staff in private university in Bangkok Metropolitan and Vicinity by demographic characteristics.

The data were collected by questionnaire from a sample of 332 people in Bangkok Metropolitan and Vicinity and then analyzed by frequency Percent means and standard deviation. The statistics are used to test the hypothesis t-test for Independent-Samples. And one-way ANOVA.

The results showed that:

Overall of the Quality of Working Life of Staff in private university in Bangkok Metropolitan and Vicinity were at the moderate level. It was found individually that the social relevance were at the well level, adequate and fair compensation, safe and healthy working, development of human capacities, growth and security, social integration, constitutionalism and the total life space were at the moderate level.

Staff in private university in Bangkok Metropolitan and Vicinity who have education, working experience and average monthly gross income are differently. Levels of the Quality of Working Life has difference was significant at the 0.05 level. There was no difference in gender and age.

Keyword : Quality of Working Life Private Universities Staff

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ธีรวัฒน์ ประกอบผล อาจารย์ประจำสาขาวิชา
วิทยาการคอมพิวเตอร์ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ซึ่งได้ให้ความช่วยเหลือ ความเอาใจใส่ คำแนะนำ ตลอดจนการติดตามการทำวิจัย
ของผู้วิจัยอย่างใกล้ชิด จนทำให้โครงการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมถึงผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่
เสียสละเวลาตรวจสอบ แก้ไข ให้คำแนะนำ จนทำให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุผลสำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณ คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบังที่สนับสนุนในการทำโครงการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ ทุกคน ที่ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือผู้วิจัย
เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้ที่เป็นทุกสิ่งทุกอย่างของผู้วิจัย อีกทั้ง
พี่ชาย พี่สาว และญาติพี่น้องทุกคนที่เป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยจนการวิจัยในครั้งนี้บรรลุผลสำเร็จ

ธนาวุฒิ ประกอบผล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	XI
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานงานวิจัย.....	5
1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	9
2.2 การจัดการมหาวิทยาลัยเอกชน.....	19
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	40
 บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	 45
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น.....	46
4.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน.....	48
4.3 การทดสอบสมมติฐาน.....	65
 บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	 117
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	117
5.2 การอภิปรายผล.....	122
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	127
 เอกสารอ้างอิง	 130
ภาคผนวก	137
ภาคผนวก ก	138
ประวัตินักวิจัย	146

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
3.1	รายชื่อมหาวิทยาลัยเอกชนแบ่งเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนขนาดเล็ก ขนาดกลางและ ขนาดใหญ่ ตามจำนวนนักศึกษา ปีการศึกษา 2558.....	35
3.2	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล....	37
3.3	สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA).....	44
4.1	ค่าความถี่และร้อยละ ของตัวแปรอิสระที่ศึกษา.....	46
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม.....	48
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	50
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล.....	52
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	54
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านการบูรณาการด้านสังคม.....	56
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านธรรมเนียมในองค์กร.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น.....	60
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม.....	62
4.10	สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	64
4.11	ค่าเฉลี่ยและค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ ด้วยวิธี t-test.....	66
4.12	ค่าเฉลี่ยและค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ ด้วยวิธี One-way ANOVA.....	68
4.13	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม จำแนกตามอายุโดยวิธี LSD.....	70
4.14	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านธรรมาภิบาลองค์กร จำแนกตามอายุโดยวิธี LSD.....	72
4.15	ค่าเฉลี่ยและค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี One-way ANOVA.....	74
4.16	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี LSD.....	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและเป็นธรรม จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี LSD.....	77
4.18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้าน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี LSD.....	78
4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี LSD.....	79
4.20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี LSD.....	80
4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้าน การบูรณาการด้านสังคม จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี LSD	81
4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้าน ธรรมเนียมในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี LSD	82
4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้าน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี LSD.....	83
4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้าน การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี LSD.....	84
4.25 ค่าเฉลี่ยและค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประเภทการดำเนินงานด้วยวิธี One-way ANOVA.....	85

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยวิธี LSD	87
4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานโดยวิธี LSD	89
4.28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานโดยวิธี LSD.....	90
4.29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในด้านการบูรณาการด้านสังคม จำแนกตามประสบการณ์ การทำงานโดยวิธี LSD.....	91
4.30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในด้านธรรมาภิบาลในองค์การ จำแนกตามประสบการณ์ การทำงานโดยวิธี LSD	93
4.31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยวิธี LSD.....	94
4.32 ค่าเฉลี่ยและค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลใน ภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้วยวิธี One-way ANOVA.....	96
4.33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยวิธี LSD.....	98
4.34 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม จำแนกตาม รายได้ต่อเดือนโดยวิธี LSD	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.35 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำแนกตาม รายได้ต่อเดือนโดยวิธี LSD	103
4.36 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยวิธี LSD	105
4.37 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม จำแนกตามรายได้ ต่อเดือนโดยวิธี LSD	108
4.38 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล.....	111

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	6

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10(พ.ศ.2550 - 2554) กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศทั้งทุนทางสังคม เศรษฐกิจและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาและอัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ดังนั้นยุทธศาสตร์การพัฒนาและสังคมไทยจึงให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคน เนื่องจาก คนเป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันก็เป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการจึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และทักษะความสามารถเพื่อให้เพียงพอทั้งด้านคุณธรรมและความรู้ซึ่งจะนำไปสู่การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล รอบคอบและระมัดระวังด้วยจิตสำนึกในศีลธรรมและคุณธรรมทำให้อุทิศตน การเปลี่ยนแปลงและสามารถตัดสินใจโดยใช้หลัก “ความพอประมาณ” ในการดำเนินชีวิตอย่างมีจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต อดทน ขยันหมั่นเพียร อันจะเป็นภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีให้คนพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมอยู่ในครอบครัวที่อบอุ่นและสังคมที่สงบสันติสุข ขณะเดียวกันเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ มีเสถียรภาพและเป็นธรรม รวมทั้งการจัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นฐานการดำรงชีวิตและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนนำไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550 : 47)

การดำเนินงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภายใต้สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) นั้นเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนที่ใช้การบริหารงานแบบเดิมๆ ในลักษณะตั้งรับ คอยแก้ปัญหาไปวันๆ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเป็นเชิงรุก เพื่อความอยู่รอดและเตรียมความพร้อมสู่การแข่งขัน จึงมีการกำหนดนโยบายแผนงานและโครงการเชิงกลยุทธ์นำเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน เช่น การปรับโครงสร้างองค์การ การจัดการคุณภาพ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การจูงใจคนและอื่นๆ เป็นต้น โดยมุ่งหวังให้องค์การได้เปรียบการแข่งขัน (Competitive Advantage) และเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) คุณภาพชีวิตการทำงานก็เป็นเกณฑ์หนึ่งที่คนทำงานให้ความสำคัญและจัดอยู่ในระดับต้นๆ ของการพิจารณาการคงอยู่ในองค์การหรือการมาสมัครงานกับองค์การเพราะคนเห็นว่าการมีคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เขารู้สึกว่ามีความพึงพอใจในงาน เนื่องจากได้รับค่าจ้างยุติธรรม มีสภาพแวดล้อมการ

ทำงานที่ปลอดภัยและสุขอนามัยดี เป็นต้น และการมีคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้คนมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย ชื่อสัตย์และรักองค์การ ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้วยังเป็นแรงจูงใจให้คนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การด้วย (Gioia, 2004) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์การ (Nadler and Nadler, 1990) นอกจากคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานแล้ว (Campbell, Converse, and Rodgers, 1976) คุณภาพชีวิตการทำงานยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลิตภาพและผลการปฏิบัติงานด้วย (Efraty and Sirgy, 1990) ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นหนทางที่จะกระตุ้นให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญาให้กับงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่ รวมทั้งยังส่งผลถึงการมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากรของหน่วยงานอื่นๆ ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรขาดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี บุคลากรเหล่านั้นก็อาจขาดความกระตือรือร้นในการทำงานไม่เอาใจใส่ต่องาน ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานได้ จึงนับได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดสำหรับองค์กรนั้นๆ ได้ (สุภาวรัตน์ น้ำใจดี, 2548 : 2)

ในปัจจุบันองค์การต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมักประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจกันเกือบทุกองค์การโดยในองค์การต่างๆ นั้น มักจะมีการจูงใจพนักงานในองค์การของตนให้มีการพัฒนาตนเอง และใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ยกระดับบทบาทหน้าที่การทำงานของตนเองให้ดีขึ้น ทำให้พนักงานในองค์การของตนทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีความพอใจในตนเองมากขึ้นและมีความเชื่อมั่นในตนเองตลอดจนเป็นที่ยอมรับของคนอื่นมากขึ้น

สถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาระดับสูงที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งภารกิจที่สำคัญของอุดมศึกษามี 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่วนผลลัพธ์ที่สำคัญที่ได้จากภารกิจดังกล่าว ล้วนมุ่งเสริมสร้างบัณฑิตที่จะผลิตออกไปเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศนั้น จำเป็นต้องเป็นคนที่มีความประพฤติได้รับการพัฒนาให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านวิชาชีพชั้นสูง สติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกายและจิตใจ หรืออาจกล่าวได้ว่า บัณฑิตที่ผลิตออกไปจะต้องมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3 ประการ คือ การเป็นผู้มีคุณธรรม มีคุณภาพ และมีคุณค่า

มหาวิทยาลัยเอกชนเป็นองค์การที่ปฏิบัติการหลักเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยของรัฐ 4 ประการ คือ การสอนวิชาการและวิชาชีพเพื่อสนองความต้องการของสังคม การวิจัยและการค้นคว้า

การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แต่มหาวิทยาลัยเอกชนจะเน้นในด้าน การสอนเป็นหลัก ในปัจจุบันทุกมหาวิทยาลัยเอกชนจะเจริญก้าวหน้าจะมากหรือน้อย หรือเจริญมาอยู่ ในระดับใดแล้วก็ตาม มหาวิทยาลัยเอกชนทุกแห่งจะต้องมีการพัฒนาตนเองทุกด้านให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ทั้งนี้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยเอกชนเองในการให้การศึกษาแก่เยาวชนของชาติใน ระดับอุดมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามการจะดำเนินการให้ได้ดีได้นั้นต้องคำนึงถึง ปัญหาต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยเอกชนประสบ ปัญหาใดที่แก้ไขได้โดยมหาวิทยาลัยเอกชนเองก็ควรจะแก้ไข แต่บางปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ก็ต้องพยายามปรึกษาร่วมกันหลายๆ ฝ่าย เพื่อแก้ไขปัญหาคต่อไป

บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเอกชนนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าของมหาวิทยาลัย ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะมีส่วนพัฒนามหาวิทยาลัยเอกชนให้สามารถปฏิบัติการกิจได้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่ตั้งไว้ ซึ่งมหาวิทยาลัยเอกชนเป็นองค์กรที่ปฏิบัติการกิจหลักเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยของรัฐ

แนวคิดสำคัญประการหนึ่งที่มีบทบาทในการพัฒนาองค์กร ทั้งในการบริหารจัดการและการ ปรับปรุงคุณภาพการทำงานในองค์กร ได้มุ่งให้ความสนใจไปที่คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรนั้น ทำงานอย่างมีความสุข และนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิต (Productivity) ที่มีคุณภาพและเพิ่มมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความ เจริญรุ่งเรืองในด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการ ขาดงาน การลาออกลดน้อยลง เกิดประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น (Hackman and Suttle, 1977 : 14) คุณภาพ ชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงาน สูงขึ้น (Bluestone, 1977 : 55) คุณภาพชีวิตการทำงานจะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ตามลักษณะของ องค์กร และความคาดหวังของคนที่ทำงานในองค์กร (Davis, 1981 : 286) Werther และ Davis ได้ ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ การ บริหารจัดการหน่วยงาน วัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ภาวะการแข่งขัน และปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล พิจารณา จากความพึงพอใจในงาน ความต้องการของบุคคล การรับรู้ ค่านิยม ทัศนคติ และภาวะการจูงใจ (Werther และ Davis, 1982 : 66-67) ถ้าบุคคลไม่สามารถให้ค่าความหมายของงานที่ปฏิบัติอยู่ได้จะ ทำให้มีแนวโน้มในการลาออกจากวิชาชีพ และการที่บุคคลใดไม่ให้คุณค่าของงานจะทำให้เกิดความ เหนื่อยหน่าย หหมดแรงกาย แรงใจ (Burnout) ทำงานไปวันๆ โดยขาดแรงจูงใจ (Carson, 1989 : 1328)

แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้ทำงานมองงานเป็นสิ่งที่มีความหมาย มีประโยชน์ จะทำให้เกิดความรัก ความพอใจในงานและทุ่มเท อุทิศตนในการทำงานอย่างต่อเนื่องจริงจัง (Carson, 1989 : 328)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ โดยใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 23 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 9 แห่ง โดยแบ่งออกเป็น 3 ขนาด ตามจำนวนนักศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ได้จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบ (Systematic Sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณได้จำนวน 332 คน

1.3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1.3.2.1 ตัวแปรต้น

ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) ระดับการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(4) ประสิทธิภาพการทำงาน

(5) รายได้ต่อเดือน

1.3.2.2 ตัวแปรตาม

ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย

- (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
- (2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- (3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- (5) การบูรณาการด้านสังคม
- (6) ธรรมเนียมในองค์กร
- (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
- (8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

1.3.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

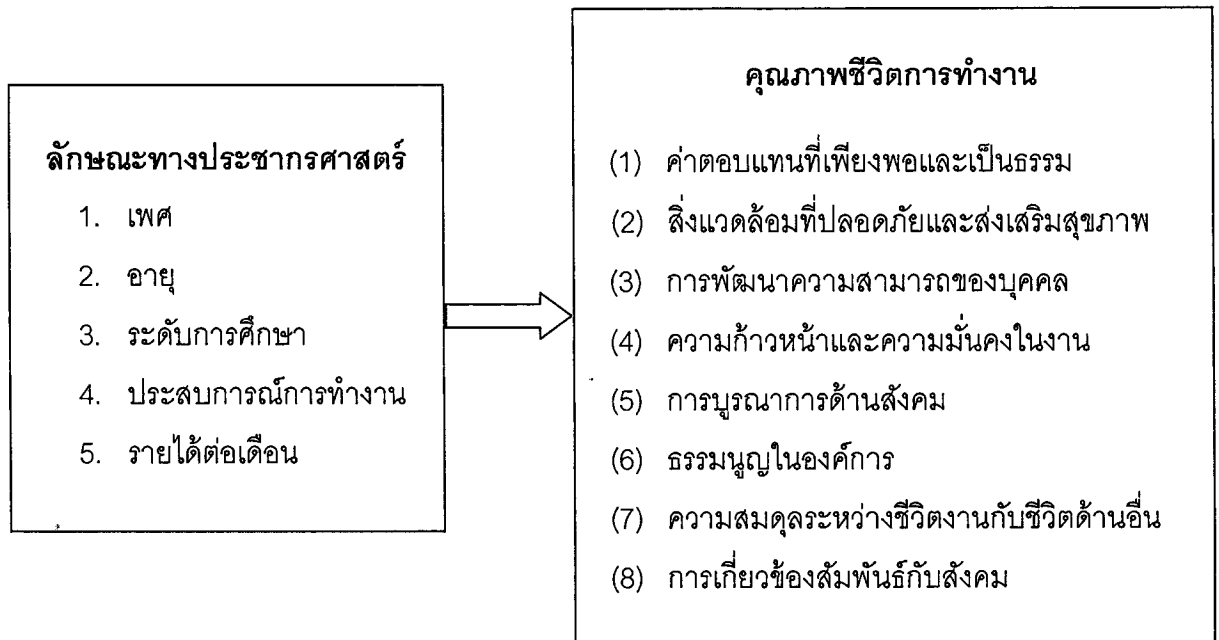
การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จากแนวคิดของริชาร์ด อีวอลตัน (Richard E. Walton, 1974)

1.4 สมมติฐานงานวิจัย

บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยนำทฤษฎีของริชาร์ด อีวอลตัน (Richard E. Walton, 1974) มาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ผลจากการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางสร้างกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. มหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ลักษณะทางประชากรศาสตร์** หมายถึง คุณสมบัติส่วนตัวของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน

2. **คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้สมาชิกในองค์การเกิดความรู้สึก สุขกาย สุขใจในการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานกับ องค์การนั้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

3. **ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม** หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่ เหมาะสมกับปริมาณของงานที่ได้รับผิดชอบ เพียงพอกับรายจ่าย รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากการ ปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมถึงการได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน และการ ได้รับค่าตอบแทนด้วยความเป็นธรรมและการได้รับความสะดวกในการอนุมัติสิทธิประโยชน์ต่างๆ ได้ อย่างเต็มที่

4. **สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** หมายถึง สถานที่ทำงานที่สะอาด มีสิ่ง อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ ทำงาน กำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดทำการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน

5. **การพัฒนาความสามารถของบุคคล** หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ มีโอกาสได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและได้พัฒนาทักษะความรู้ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น การได้รับการสนับสนุนและ ส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม สามารถเสนอผลงานและแสดงความคิดที่ริเริ่ม สร้างสรรค์ได้ การได้รับ มอบหมายงานที่มีความสำคัญ

6. **ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** หมายถึง การมีโอกาที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ ทำให้เกิดการได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ให้โอกาสบุคลากรได้ทำงานที่มีอำนาจในการตัดสินใจและความ รับผิดชอบของงานมากขึ้น สามารถทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการพิจารณา ความดีความชอบ รวมทั้งเกิดความมั่นคงในหน้าที่การงาน

7. **การบูรณาการด้านสังคม** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การสมานสามัคคีกัน

8. **ธรรมนุญในองค์การ** หมายถึง การกำหนด กฎ ระเบียบ โดยมีการคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ของบุคลากร การได้รับความเสมอภาคและยุติธรรมในการทำงาน สามารถมีส่วนร่วมในการแสดงความคิด เห็นในเรื่องของการปฏิบัติงาน มีอิสระในการปฏิบัติงาน ได้รับเกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล

9. **ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น** หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีความเหมาะสม กับงาน สามารถมีเวลาเป็นของตัวเอง ครอบครัว และสังคมมากขึ้น ในลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ไม่ ส่งผลให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ ภารกิจของงานไม่กระทบต่อการปฏิบัติงาน ในวันหยุดราชการ และเมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานกับเงินเดือนที่ได้รับแล้วมีความสมดุลกัน

10. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น สามารถติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอกหน่วยงาน โดยการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานเพื่อสาธารณประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม และพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้แก่สังคม

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเอกชน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โดยในแต่ละหัวข้อแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต (quality of life)

ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้มากมายหลายท่านด้วยกัน โดยแต่ละท่านก็จะมีมุมมองด้านคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งจากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการต่างๆ ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ดังต่อไปนี้

สุวรรณี สิมะกรพันธ์ (2554) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดี ในขณะที่เดียวกันก็สามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ให้ตนเอง สังคม และประเทศชาติด้วย

Campbell (1976 : 117-124) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาวะ (well-being) ไม่เพียงแต่หมายถึงความอุดมสมบูรณ์ทางด้านวัตถุ เช่น การมีอาหารเพียงพอหรือมีที่อยู่อาศัยอย่างดีเท่านั้น หากรวมถึงสิ่งที่เป็นคุณค่าความสำคัญทางจิตใจหรือความรู้สึกที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชน ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความปลอดภัย เป็นต้น

UNESCO (1980 : 1) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของ การอยู่อย่างพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การใช้ชีวิตอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย มีทัศนคติที่ดี มีจิตใจที่เข้มแข็งและในขณะที่เดียวกันเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในชีวิตก็สามารถที่จะหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้ได้

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of working life)

มีนักวิชาการที่ได้ให้แนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้

เจษฎา ธรรมชันทิพงศ์ (2544 : 22) กล่าวว่า "คุณภาพชีวิตในการทำงาน" นี้ ถ้าพิจารณาแยกคำจะมาจาก 3 คำ คือ "คุณภาพ" (Quality) หมายถึง ความเป็นเลิศที่มีปริมาณมากน้อยต่างกัน ลักษณะความดี ลักษณะประจำของบุคคลและความเป็นเลิศนี้วัดได้จากการเปรียบเทียบผลของการกระทำกับเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งแต่ละวิชาชีพได้กำหนดไว้ "ชีวิต" (Life) หมายถึง ความเป็นอยู่ และ "การทำงาน" (Working) หมายถึง การทำหน้าที่กิจกรรมที่ต้องทำ ดังนั้น เมื่อนำความหมายคำทั้ง 3 คำมารวมกัน เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง การทำหน้าที่เพื่อชีวิตหรือความเป็นอยู่ที่ดีเลิศ ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบการกระทำกับเกณฑ์มาตรฐานหรือตัวบ่งชี้ที่กำหนด

Bovee et. al, (1993) มองคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นปรัชญาในการปรับปรุงผลิตภาพในการทำงาน โดยการเตรียมและกำหนดให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเอง รวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งที่ยังต้องการ ซึ่งการดำเนินการในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น จะกระทำได้โดยการทำการออกแบบงานขึ้นใหม่ อันเป็นช่วงการพยายามที่จะวัดและกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน หน้าที่และความรับผิดชอบในงาน โดยถ้าเราออกแบบงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้วผลลัพธ์ที่จะได้ตามมาก็คือ การแบ่งมอบอำนาจให้กับพนักงานในแต่ละตำแหน่งที่จะตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้ตามขอบเขตอำนาจ

Delamotte และ Takezawa (1984 : 2) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีที่มาจากแนวคิดของคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึง การพัฒนาให้บุคคลนั้นๆ มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี โดยให้พนักงานมีสภาพการทำงานที่ดีอยู่ภายใต้บรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับผลประโยชน์และสิทธิต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม

Cascio (2003) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 2 แนวทาง คือ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการที่องค์กรกำหนดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าพวกเขามีความปลอดภัย ได้รับการตอบสนองความต้องการและสามารถที่จะเติบโตและพัฒนาในฐานะที่เป็นทรัพยากรบุคคลในองค์กร

Hackman และ Suttle Hackman and Suttle เสนอว่า คุณภาพชีวิตงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือ

ผลผลิตต่างๆ และสิ่งที่สำคัญคุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

Huse และ Commings Huse and Commings (1985) มีแนวความคิดว่า ปัจจัยที่ทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ คุณภาพชีวิตของการทำงาน

Davis (1981) ได้นิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงานของเขาโดยเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Huse และ Commings (1985) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก (well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงานและประการสุดท้ายจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติอีกด้วย

Merton (1977 : 64) ได้ให้นิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรมของการทำงานและสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและไม่พอใจของคนงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิตและการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

Guest (1992 : 76) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติการของแต่ละคนต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับแต่ละคนอันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานหรืออาจกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทน ตลอดจนสวัสดิการที่พนักงานจะได้รับ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันขององค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานของบุคคล

Bluestone (1977 : 43-46) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นการสร้างสรรคบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีสติ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานยังทำให้เกิดประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานด้วย

Skrovan (1983 : 1-6) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์การที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์การเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นหรือเป็นการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเพิ่มผลผลิต มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์ให้งานนั้นสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้

Walton (1975 : 92) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

DuBrin (1984 : 376) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานถือว่เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทุกคนในองค์การต้องการ

Delamotte และ Takezawa (1984 : 3) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ผลดีของงานที่จะมีผลต่อพนักงานซึ่งเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรจะได้รับพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

สรุปได้ว่า ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการทำงานในองค์การของตนเอง โดยองค์การนี้สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงานได้และเมื่อองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้แล้วนั้นก็ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและจะก่อให้เกิดผลดีกับตัวพนักงานเอง นอกจากนี้ยังทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Huse และ Commings (1985) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่คาดหวังกับความสำเร็จขององค์การ การที่พนักงานได้รับรู้ผ่านประสบการณ์การทำงานจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการ

ทำงานและจะส่งผลให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้นอีกด้วย นอกจากนี้ยังได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานและเสนอว่าประกอบด้วยลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

3. ความก้าวหน้า (growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (the total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (organization pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Walton (1974 : 12-16) ได้กำหนดองค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย คุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (adequate and fair compensation) ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working conditions) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) ควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่ามีค่าและมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจต่อ 1) งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการดำรงไว้และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง 2) ความรู้และทักษะใหม่ๆ จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต 3) ควรให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5. การบูรณาการด้านสังคม (social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าประสบความสำเร็จและมีคุณค่าจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกต่อชุมชน การเปิดเผยของตน ความรู้สึกที่ไม่มีภาระแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ธรรมนูญในองค์การ (constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเท่าใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (the total life space) การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ไม่มี ความรับผิดชอบต่อสังคมจะทำให้ลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึก การปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life = QWL) เป็นคำที่นำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม ในช่วงตอนปลายศตวรรษที่ 21 โดยเป็นการศึกษาที่สืบเนื่องมาจากปัญหาด้านแรงงาน อันเป็นผลเนื่องมาจากการพัฒนาระบบอุตสาหกรรมที่ได้ทำให้เกิดระบบวิธีการทำงานและเงื่อนไขในการทำงานใหม่ซึ่งก่อให้เกิดความยากลำบาก ภาวะอันตรายต่อผู้ทำงานและครอบครัว ซึ่งวิธีการแก้ไขปัญหาแรงงานของกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมนั้นก็ข้อแตกต่างกันไปสุดแล้วแต่ละสังคมนั้นจะบอกว่าสิ่งใดหรือเงื่อนไขใดเป็นปัญหา

Lewin (1981 : 47-51) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (pay and benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (conditions of employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (control of work)
5. การปกครองตนเอง (autonomy)
6. การยอมรับ (recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with supervisor)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (adequacy of resources to get work done)
10. ความอาวุโส (seniority in employment)

ในการที่จะทำให้องค์การเจริญเติบโตและประสบความสำเร็จได้นั้น พนักงานถือว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีแต่การที่จะทำให้พนักงานทุกคนตั้งใจทำงานให้ดีขึ้นนั้น ย่อมต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วย เพื่อใช้เป็นแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ยังได้มีนักวิชาการได้ทำเสนอตัวชี้วัดที่น่าสนใจและรวบรวมไว้ได้ดังนี้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช(2546 : 106) ได้กล่าวว่า การทำให้พนักงานพึงพอใจในด้านต่างๆ 8 ด้าน คือ

1. ความเท่าเทียมและความเป็นธรรมในค่าตอบแทนที่ได้รับ
2. สภาพความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานที่ดี
3. การทำงานที่ได้มีการพัฒนาขีดความสามารถ
4. การให้พนักงานได้รับโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
5. การมีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี

6. การมีสิทธิความชอบธรรมของพนักงาน
7. การทำงานที่มีเวลาให้แก่ครอบครัว มีการพักผ่อน
8. งานที่องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม

Zain and Yatim 1999 (อ้างถึงใน อมรรัตน์ อ่อนนุช, 2546 : 15) ได้ศึกษาปัจจัยที่ใช้วัดคุณภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานจำนวน 672 คน ที่ทำงานในภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจและเอกชนของมาเลเซีย โดยศึกษาตามแนวทางทฤษฎีของวอลตัน พบว่า ปัจจัย 7 ประการที่พนักงานยอมรับว่าสามารถใช้วัดการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กร ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย
3. การพัฒนาและการใช้ขีดความสามารถของมนุษย์
4. ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า
5. การบูรณาการทางสังคมในองค์กร
6. สิทธิในการทำงานของพนักงาน
7. ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม

Bernardine and Russel (1998 : 520-521) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเป็นความรู้สึกของพนักงานจากประสบการณ์ส่วนบุคคลในการทำงานกับองค์กรทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการจ้างงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความเสมอภาค ความภาคภูมิใจ เป็นต้น และยังได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยเหล่านี้ คือ

1. สภาพการทำงาน (ความปลอดภัย สุขภาพ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ)
2. การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่นๆ ที่มีความเสมอภาค
3. การจ้างงานที่มั่นคง
4. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
5. ความเชื่อมั่นในตนเอง
6. ประชาธิปไตย (การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ)
7. ความพึงพอใจของพนักงาน
8. รายได้ที่เพียงพอ
9. การมีส่วนร่วมของพนักงาน
10. การฝึกอบรมให้พนักงานทุกระดับ
11. การสนับสนุนการพัฒนาทักษะหลายๆ ด้าน
12. การให้สหภาพมีส่วนร่วมในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Davis & Newstorm (1989 : 293-294) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบในการชี้วัด
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสารที่ดี
2. ระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความมั่นคงในงานและความพึงพอใจในการพัฒนาอาชีพ
4. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน
5. การมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น
6. การพัฒนาทักษะในการทำงาน
7. การหาวิธีลดความเครียดในการทำงาน
8. สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

นอกจากนี้ยังได้กล่าวไว้อีกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเป็นความรู้สึกพอใจ
หรือไม่พอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน การพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีเป้าหมายก็
เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

Kast and Rosenzweig (1985 : 150) กล่าวถึง เกณฑ์ชี้วัดทางสังคมเกี่ยวกับ
คุณภาพชีวิตของบุคคลจะต้องมีองค์ประกอบ 9 ประการ ดังนี้

1. บุคคลและครอบครัว
2. สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ
3. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ความปลอดภัย
6. การศึกษาและการฝึกอบรม
7. การทำงาน
8. สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม
9. รายได้และผลผลิต

นอกจากนี้ยังกล่าวไว้อีกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องในการแสดง
ความคิดเห็นของพนักงานและพนักงานทุกคนสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อีกด้วย

Skrovan (1983 : 9) ได้อธิบายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการ
ดำเนินงานขององค์การที่สามารถจะทำให้พนักงานทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในการทำงานและมีส่วน
ร่วมในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและคิดค้นหาวิธี

ปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถหาวิธีเพิ่มผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือ QWL มีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ คือ

1. การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการหรือการดำเนินงานด้านต่างๆ ในอันที่จะก่อให้เกิด คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ หลักการของสิทธิมนุษยชนและแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนอง ความพึงพอใจ และได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถหรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนคติของผู้อื่น

3. การที่บุคคลทั่วไปต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมงกับการทำงานในแต่ละวัน ย่อม มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลรวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคลจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย หากปรากฏว่าองค์การนั้นๆ ไม่มีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายได้

Cummings & Worley (1997 : 303-304 อ้างใน อมรรัตน์ อ่อนนุช, 2546 : 15) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วยลักษณะต่างๆ 9 ประการ ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับมาตรฐานสังคม

2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตรายและไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้

4. ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถจากองค์การที่เห็นความสำคัญ

5. ด้านความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มั่นใจของพนักงานว่าสามารถทำงานอยู่ต่อไปได้และไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยปราศจากความผิด

6. ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาส

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่แบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

7. ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับความเคารพในสิทธิและความ เป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน มีความเท่าเทียมและเป็นธรรม

8. ด้านภาวะอิสระจากงาน (The total Life Space) หมายถึง ภาวะที่พนักงานมีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงเวลาที่พักผ่อน มีโอกาสได้คลายเครียดจากภาวะหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

9. ด้านความภูมิใจในองค์กร (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่างๆ เช่น การมีระบบป้องกันและบำบัดน้ำเสีย กลยุทธ์ทางการตลาดที่ไม่โจมตีคู่แข่งอย่างรุนแรง การบริจาคช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงาน มีการคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อตนเอง มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นในแต่ละองค์กรนั้น จะต้องจัดให้ได้อย่างเหมาะสม และต่อเนื่อง ตลอดจนต้องสามารถแก้ไขและปรับปรุงให้เข้ากับสภาพแวดล้อมสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างเหมาะสม

2.2 การจัดการมหาวิทยาลัยเอกชน

2.2.1 การจัดการ (Management)

ผู้บริหารในยุคปัจจุบันได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่างๆ เช่น การเป็นโลกไร้พรมแดนหรือโลกาภิวัตน์ (Globalization) การขยายตัวเพิ่มขึ้นของผู้หญิงที่เข้ามาเป็นผู้บริหาร ความจำเป็นของการรักษาทักษะให้มีความทันสมัยอยู่ตลอดเวลาและความสามารถในการปรับตัวที่เกิดการเคลื่อนไหวระหว่างงานกับองค์กรทำให้ผู้บริหารของทุกองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วตามการเปลี่ยนแปลงของโลกที่กำลังเกิดขึ้น ดังนั้น การศึกษาและการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการจึงมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545 : 2)

1. คำจำกัดความของการจัดการ (Meaning of Management)

การจัดการ (Management) ได้มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้หลายท่าน ดังนี้
ปราณี พรณวิเชียร (2530 : 15) ให้ความหมายของการจัดการไว้ว่า การประสม

ประสานทรัพยากรต่างๆ ที่ตนเองมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ สำหรับทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการโดยตรง ได้แก่ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่าภารกิจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือหลายคนที่จะเข้ามาทำหน้าที่ประสานให้การทำงานของบุคคลที่ต่างฝ่ายต่างทำและไม่อาจประสบความสำเร็จจากการแยกกันทำให้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2533 : 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการจัดการหรือการบริหาร คือ การดำเนินงานร่วมกันของคณะบุคคล ซึ่งเป็นกลุ่มผู้บริหารขององค์การ ในส่วนที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดการองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการและการควบคุมกิจการให้ดำเนินไปตามนโยบายจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพที่สุด

อำนาจ ธีระวนิช (2547 : 9) ได้ให้ความหมายของการจัดการไว้ว่า คือ กระบวนการที่ผู้จัดการทำงานร่วมกันและโดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรอื่นโดยใช้การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุมเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งหัวใจสำคัญของการจัดการคือการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2546 : 2) ได้ให้ความหมายของการจัดการไว้ว่า คือ กระบวนการในการประสานงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiently) และประสิทธิผล (Effectively)

สรุปได้ว่า การจัดการ หมายถึง กระบวนการบริหารทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ เครื่องจักร และการจัดการ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. คุณลักษณะของการจัดการ

หน้าที่หลักที่สำคัญของการจัดการ คือ การทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่นเป็นผู้ทำ ดังนั้น ผู้บริหารทุกคนจึงเท่ากับต้องปฏิบัติหน้าที่ตาม "กระบวนการจัดการ" เหมือนกันทุกคน การเข้าใจถึงกระบวนการจัดการโดยละเอียดว่ามีอะไรบ้างและการฝึกฝนให้มีทักษะสูงขึ้น นับว่าจะช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้ ถ้าพิจารณาดูกว้างๆ ถึงทุกสิ่งๆ ที่ผู้บริหารกำลังจัดการหรือบริหารงานอยู่ก็จะพบว่าผู้บริหารของทุกกิจการต่างกำลังเกี่ยวข้องกับการจัดการระบบย่อย 2 ระบบ คือ 1) ระบบงานหรือสิ่งต่างๆ ที่เป็นทรัพยากรที่ประกอบด้วยสิ่งของหรือทรัพย์สินเงินทองเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตทั้งหลาย เช่น เงินทุน เครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น และ 2) ระบบคน คือ บุคคลหรือที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีชีวิตจิตใจและที่ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรต่างๆ หรือสิ่งของเพื่อที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จให้กับองค์การนั่นเอง (ธงชัย สันติวงษ์, 2531 : 5-6)

นอกจากนี้ปัจจัยในการจัดการที่เป็นพื้นฐานสำคัญที่ต้องสนใจในงานด้านการจัดการ เพื่อใช้ดำเนินตามวัตถุประสงค์ของกิจการ จะประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

- 1) คน (Man) คือ ทรัพยากรบุคคลที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งที่จะก่อผลสำเร็จให้กับกิจการได้อย่างมาก ทั้งนี้ในแง่ของปริมาณงานและคุณภาพงาน
- 2) เครื่องจักร (Machine) คือ เครื่องจักร อุปกรณ์ที่จัดหาและซื้อมาอย่างพิถีพิถัน เพื่อใช้ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า
- 3) เงินทุน (Money) นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการให้การสนับสนุนในการจัดการทรัพยากรเพื่อหล่อเลี้ยงและเอื้ออำนวยให้กิจกรรมขององค์การดำเนินไปโดยไม่ติดขัดซึ่งเงินทุนนี้มีทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงราคาต้นทุนของเงิน คือ ดอกเบี้ยอีกด้วย
- 4) วัสดุสิ่งของ (Material) ถือเป็นปัจจัยที่มีปริมาณและมูลค่าสูงไม่ต่างไปจากปัจจัยตัวอื่นๆ เพราะวัตถุดิบและวัตถุดิบของเหล่านี้จะต้องมีการจัดหามาใช้ดำเนินการผลิตหรือสร้างบริการตลอดเวลา

3. ลำดับชั้นของการบริหารจัดการ (Management Levels)

ระดับชั้นของการบริหารจัดการโดยปกติจะจัดไว้ 3 ระดับ คือ

- 1) ระดับหัวหน้างาน (First-line managers) ทำหน้าที่ตรวจสอบควบคุมเท่านั้น จัดการงานเท่าที่ได้รับคำสั่งให้ทำ เช่น หัวหน้างาน (foreman) ผู้ตรวจสอบ (supervisor) หรือ หัวหน้าแผนก (section chief)
- 2) ระดับกลาง (Middle managers) มีหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ วางแผนระยะกลางเพื่อให้สอดคล้องรองรับกับแผนระยะยาวขององค์การที่ได้วางไว้ โดยผู้บริหารระดับสูงกำหนดนโยบายของแต่ละฝ่ายงาน วัดและประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แจกจ่ายมอบหมายงาน เป็นต้น โดยมีตำแหน่ง เช่น ผู้จัดการโรงงาน ผู้จัดการฝ่ายผลิต
- 3) ระดับสูง (Top managers) เช่น ตำแหน่งประธานคณะกรรมการบริหารบริษัท ประธานบริษัท ส่วนมากรวมเรียกว่า "CEO" (Chief Executive Officer) ผู้บริหารระดับสูงเหล่านี้มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการ 1) กำหนดลักษณะงาน ภารกิจและวัตถุประสงค์ของกิจการ 2) สร้างมาตรการและทบทวนแผนระยะยาว 3) ประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานระดับฝ่ายขึ้นไปและตำแหน่งระดับสูงในบริษัท (บรรยงค์ โตจินดา, 2542 : 26-28)

2.2.2 มหาวิทยาลัยเอกชน

2.2.2.1 ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยเอกชน

ตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 ได้ให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้ "สถาบันอุดมศึกษาเอกชน" หมายความว่า สถานศึกษาของเอกชนที่ให้การศึกษาระดับปริญญาแก่บุคคลตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป

ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยเอกชน สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกิดขึ้นมาจากแนวความคิดที่จะช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการจัดและให้บริการทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งความต้องการในการเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษานั้นมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปี รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายที่จะตอบสนองความต้องการดังกล่าวโดยการส่งเสริมให้เอกชนเข้าร่วมรับภาระในการจัดการศึกษา ในปี พ.ศ.2512 ได้มีพระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชนเกิดขึ้นโดยมีสถาบันเอกชนจดทะเบียนเริ่มแรก 6 สถาบัน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ วิทยาลัยเกริก วิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต วิทยาลัยไทยสุริยะ (เปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยศรีปทุม เมื่อ พ.ศ.2515) วิทยาลัยพัฒนา (ปัจจุบันเลิกดำเนินการแล้ว) และวิทยาลัยการพาณิชย์ (เปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยการค้าเมื่อ พ.ศ.2516) และต่อมาในปี พ.ศ.2522 ก็ได้เปลี่ยนเป็นพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมี 3 ประเภท ได้แก่ มหาวิทยาลัย สถาบัน และวิทยาลัย มีลักษณะตามที่กำหนดในกฎกระทรวงกำหนดลักษณะของมหาวิทยาลัย สถาบัน และวิทยาลัยของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 และเพื่อให้มีความชัดเจนในทางปฏิบัติจึงกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับสาขาวิชาและกลุ่มสาขาวิชาเพิ่มเติมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประเภทมหาวิทยาลัย ดังนี้

มหาวิทยาลัย : ให้การศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยต้องเปิดสอนทั้งกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์หรือมนุษยศาสตร์ โดยแต่ละกลุ่มสาขาวิชาหลักต้องประกอบด้วยระดับปริญญาตรีอย่างน้อย 3 สาขาย่อยและระดับปริญญาโทอย่างน้อย 1 สาขาวิชาย่อย ซึ่งรวม 2 กลุ่มสาขาวิชาหลักแล้วมีระดับปริญญาตรีไม่น้อยกว่า 6 สาขาวิชาย่อย และระดับปริญญาโทไม่น้อยกว่า 2 สาขาวิชาย่อย และต้องปฏิบัติภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาอย่างครบถ้วน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยต้องมีปรัชญาและวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนว่ามีกุศลเจตนา ในการจัดการอุดมศึกษาเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนากิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยการดำเนินกิจการสามารถสร้างรายได้เหนือรายจ่าย แต่ไม่มุ่งเน้นการแสวงหาผลกำไรในเชิงธุรกิจและจะต้องมีแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องและตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างชัดเจน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551)

การศึกษาระดับอุดมศึกษานั้น ในประเทศไทยถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของชาติในการพัฒนาตนเองและสังคม ดังเห็นได้จาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความมุ่งหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2520 ระบุว่า การศึกษาเป็นกระบวนการต่อเนื่องกันตลอดชีวิต เพื่อมุ่งสร้างเสริมคุณภาพของพลเมืองให้สามารถดำรงชีวิตและทำประโยชน์แก่สังคมและในหมวด 3 ข้อ 33 ได้ระบุเป้าหมายของการพัฒนานักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาไว้อย่างชัดเจนว่า “การศึกษาระดับอุดมศึกษามุ่งพัฒนาการความเจริญงอกงามทางด้านสติปัญญาและความคิด เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ มุ่งสร้างกำลังคนในระดับวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง เพื่อพัฒนาประเทศและมุ่งพัฒนาคนให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้และความเข้าใจในศิลปวัฒนธรรม เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอันมีคุณค่าแก่บุคคล สังคมและประเทศชาติ” (ประกอบ คูปรรัตน์ และคณะ, 2532 : 2)

การบริหารและการจัดการศึกษาหรือที่เรียกว่าการบริหารการศึกษา สามารถแบ่งประเภทของงานบริหารการศึกษาได้เป็น 7 ประเภทดังนี้ 1) การบริหารงานทั่วไป 2) การบริหารงานวิชาการ 3) การบริหารด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษา 4) การบริหารงานบุคคล 5) การบริหารงานการเงินและทรัพย์สิน 6) การบริหารงานเกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษาและ 7) การบริหารงานเกี่ยวกับชุมชน (Ramseyer, 1955 : 18-51; Fisk, 1957 : 211-225 อ้างในบัญชา ศอกจะบก, 2544 : 24-28) โดยในแต่ละหลักก็มีแนวความคิด ดังนี้

1. การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินการด้านการวางแผนและพัฒนาด้านการบริหารและงานวิชาการ บริหารงานบุคคล บริหารงานการเงินและทรัพย์สิน โดยมีสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุดในการควบคุมดูแลการบริหารนั้น มีอธิการบดีเป็นผู้รับผิดชอบและมีอำนาจสูงสุดในการบริหารมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และภารกิจของมหาวิทยาลัย รวมทั้งเสริมสร้างความก้าวหน้าให้แก่มหาวิทยาลัย

2. การบริหารด้านวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน โดยงานวิชาการในมหาวิทยาลัยจะรวมไปถึงการสอน การวิจัย การบริหารวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

3. การบริหารด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษา การกำหนดมาตรฐานการศึกษาเป็นแนวนโยบายที่กำหนดไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยมีการวางแผนการประเมินมาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัยใน 6 ด้าน ดังนี้ คือ

1. ด้านการจัดรูปแบบและโครงสร้างการบริหาร
2. ด้านปรัชญา จุดมุ่งหมายและหน้าที่ของสถาบัน
3. ด้านคุณวุฒิ ประสบการณ์และผลงานอาจารย์รวมทั้งทรัพยากรการศึกษาอื่นๆ
4. ด้านหลักสูตร การเรียนการสอน
5. ด้านกิจกรรมนักศึกษา
6. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษาและการวิจัยของสถาบัน

4. การบริหารด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคล สำหรับ มหาวิทยาลัยของรัฐ มีลักษณะเป็นข้าราชการพลเรือน ยกเว้นมหาวิทยาลัยในกำกับ (มหาวิทยาลัยอยู่นอกระบบ) คือ จะมีองค์กกรกลางในการบริหารงานบุคคล เรียกว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) ดำเนินงานตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ.2507 และนอกจากนี้ยังอาจมีบางกรณีเป็นไปตามพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยในแต่ละแห่งด้วย แต่อย่างไรก็ดี การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยของรัฐก็ยังคงใช้การบริหารในระบบราชการ คือ ทุกอย่างต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการที่กำหนดไว้ ซึ่งตรงกันข้ามกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลและมหาวิทยาลัยเอกชนที่บุคลากรมิได้เป็นข้าราชการ

5. การบริหารงานการเงินและทรัพย์สิน หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับรายได้ รายจ่าย เงินอุดหนุนหรืองบประมาณ รวมทั้งทรัพย์สินและผลประโยชน์ต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัย โดยลักษณะแหล่งที่มาของเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยของรัฐบาล ในแต่ละแห่งจะมีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ที่มีบทบัญญัติส่วนหนึ่งระบุที่มาของเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยไว้

6. การบริหารงานเกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมของนักศึกษาหรือในการสนับสนุนการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการและสังคม โดยจะมีลักษณะงาน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะงานเกี่ยวกับการบริการและสิทธิประโยชน์ของนักศึกษา และลักษณะงานกิจกรรมนักศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถาบัน โดยงานเกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษา มีวัตถุประสงค์เสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่นักศึกษาควบคู่กับวิชาการซึ่งการบริหารงานกิจกรรมนักศึกษาจะมีจุดเน้นที่ตัวนักศึกษาในการพัฒนาศักยภาพการทำงานการเรียนรู้และสังคม

7. การบริหารงานเกี่ยวกับชุมชน หมายถึง การดำเนินกิจการที่มีส่วนรวมเกี่ยวกับชุมชนโดยรอบมหาวิทยาลัย โดยเน้นการพัฒนาชุมชนทั้งในด้านวิชาการและด้านสังคม อันเป็นการสร้างเสริมความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชน ในการพัฒนาท้องถิ่นของตน โดยการใช้นโยบายการมีส่วนร่วมในการพัฒนาในระบบพึ่งพากันในสังคม อันเป็นภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมหาวิทยาลัยจะมีรายละเอียดในการบริหาร การศึกษาหรือขยายขอบเขตในการบริหารตามหลักดังกล่าวที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับปรัชญาพื้นฐาน สิ่งแวดล้อมและจุดเน้นของแต่ละมหาวิทยาลัย แต่มีหลักการบริหารแต่ละด้านเหมือนกัน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2546 : 11-14) ได้อธิบายรูปแบบการบริหารจัดการในสถาบันแต่ละสถาบันใน 5 ด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการทั่วไป ในกรณีนี้อาจกล่าวได้ว่าสถาบันที่คัดเลือกทั้งหมดมุ่งเน้นกลยุทธ์การบริหารงานสมัยใหม่ (Modern Management) มีการนำแนวคิดการจัดการทางบริหารธุรกิจมาใช้ในการบริหารองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างสภามหาวิทยาลัยกับอธิการบดีมี

บทบาทอย่างยิ่งต่อนวัตกรรมทางการบริหารงานภายในสถาบันในด้านการปรับโครงสร้างของสถาบัน พบว่า สถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลบางแห่งได้มีการปฏิรูปตนเองสู่การออกนอกระบบราชการ บางสถาบันมีการคัดเลือกหน่วยงานในสถาบันเพื่อนำร่องสู่การออกนอกระบบราชการ ส่วนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นเน้นการบริหารจัดการในเชิงธุรกิจและให้ความสำคัญต่อด้านทุนต่อหน่วย และการจัดโครงสร้างองค์การและระบบการบริหารงานที่คล่องตัว

2. ด้านการบริหารงานวิชาการ มหาวิทยาลัยต่างๆ ให้ความสำคัญต่อผู้เรียนมากขึ้นมีการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนสาขาวิชาที่เป็นที่ต้องการของตลาด นำแนวคิดทางการตลาดมาใช้ในการจัดกลุ่มผู้เรียน

3. ด้านการบริหารงานวิจัย สถาบันอุดมศึกษาโดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลมีแนวโน้มที่จะสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำของประเทศ ภูมิภาคเอเชียและนานาชาติ มีการจัดตั้งกองทุนวิจัย (Research Fund) มีการจัดตั้งศูนย์แห่งความเป็นเลิศ (Center of Excellence) สนับสนุนให้บุคลากรทำโครงการวิจัยร่วมมือกับองค์กรนานาชาติ การเปิดหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาร่วมกับสถาบันต่างประเทศ มีการมุ่งเน้นการตีพิมพ์เอกสารรายงานวิจัย เผยแพร่ในวารสารนานาชาติ มีการจัดตั้งหน่วยงานประสานงานวิจัยระดับสถาบัน

4. ด้านการบริหารการเงิน สถาบันการศึกษาเอกชนเน้นการบริหารการเงินแบบมุ่งศูนย์กำไรหรือศูนย์ต้นทุน เพื่อแยกให้เห็นถึงผลตอบแทนของแต่ละหน่วยงานได้ชัดเจนและบางแห่งนำระบบการบริหารงานการเงินจากกิจการในเครือในต่างประเทศมาใช้เพื่อให้เหมาะสมกับการประเมินผลการดำเนินงานและการตรวจสอบจากผู้แทนในต่างประเทศ

5. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยของรัฐบาลส่วนใหญ่มีการนำเสนองานเลือกในด้านการบริหารงานบุคลากร คือ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการคัดเลือก สรรหา และการให้เงินเดือนที่แตกต่างจากระบบราชการ คือ จากการเป็นบุคลากรที่เรียกว่า "ข้าราชการ" สู่การเป็น "พนักงานมหาวิทยาลัย"

ทั้งนี้ยังมีข้อสังเกตว่า สถาบันแต่ละแห่งมีลักษณะเฉพาะมีความแตกต่างด้านปรัชญา ปณิธาน ประวัติความเป็นมาในการก่อตั้ง ลักษณะของเจ้าของที่เป็นของรัฐหรือการเป็นเจ้าของที่มาจากธุรกิจครอบครัว ประกอบกับความแตกต่างทางด้านลักษณะผู้นำ รูปแบบการบริหารจัดการแตกต่างกันไปอีกด้วย

จากอดีตจนถึงปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเป็นอย่างมากเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีความสนใจจะศึกษาต่อและพลาดโอกาสจากการสอบคัดเลือกเข้าเรียนต่อในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ อีกทั้งยังช่วยลดภาระในการจัดการศึกษาของรัฐอีกด้วย โดยในปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีจำนวน 75 แห่ง ทั่วประเทศไทย จำแนกเป็นระดับมหาวิทยาลัย 43 แห่ง สถาบัน 12 แห่ง และวิทยาลัย 20 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา,

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2558) โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีสถานะเป็นมหาวิทยาลัย จำนวน 23 แห่ง

กล่าวได้ว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนของประเทศไทยมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาอุดมศึกษา แต่ในทางปฏิบัติยังมีปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการ อีกทั้งยังมีกฎระเบียบและเกณฑ์ปฏิบัติที่แตกต่างกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในการทำให้เกิดประสิทธิภาพและการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม รัฐควรยอมรับว่าอุดมศึกษาเอกชนเป็นส่วนหนึ่งของระบบอุดมศึกษาของชาติเป็นหุ้นส่วนที่เป็นพันธมิตร เปิดโอกาสให้เอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมได้ง่ายขึ้น เช่น การเพิ่มอัตราค่าเล่าเรียนของรัฐบาลให้ทัดเทียมกับเอกชนทางหนึ่ง จำกัดจำนวนนักศึกษาในสถาบันของรัฐบาลเป็นอีกหนทางหนึ่ง โดยเฉพาะในสาขาที่ผลิตง่ายและเกินความต้องการของตลาดแรงงาน รัฐบาลอาจส่งเสริมและอุดหนุนสถาบันเอกชนที่เป็นรูปธรรมและดูแลเรื่องคุณภาพเพื่อให้มีความมั่นคงทางวิชาการให้การอุดหนุนด้านบุคลากรทางวิชาการและสร้างเครือข่ายแห่งความร่วมมือ อีกวิธีหนึ่งที่ทำได้อาจได้คือ สนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ที่มีความมั่นคงแล้วเพื่อขยายกิจการต่อไปอีก การอุดหนุนและสนับสนุนต้องมีคำอธิบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับหลักการ เหตุผล เป้าหมาย วิธีการ ดำเนินการแต่ละขั้นตอนและสร้างความเข้าใจอย่างถูกต้องทุกขั้นตอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546 : ๑-๑)

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนกวรรณ ครุฑปักซี่ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1" โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู จำนวน 927 คน และทำการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและประเภทของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนรัฐบาลและเอกชนมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างก็มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนและด้านการบูรณาการในสังคมภายนอก

แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ใน

มหาวิทยาลัยไทย ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์เห็นว่ามียุทธศาสตร์ชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงและอยู่ในเกณฑ์น่าพอใจ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ ประกอบด้วย ระยะเวลาทำการสอน สมรรถนะของมหาวิทยาลัย นโยบายของมหาวิทยาลัยและเสรีภาพทางวิชาการ โดยตัวแปรสมรรถนะของมหาวิทยาลัยมีผลหรืออิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ เสรีภาพทางวิชาการ ตามด้วยระยะเวลาทำการสอนและนโยบายมหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ได้พอๆ กัน ข้อค้นพบดังกล่าว เป็นการยืนยันความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ ตลอดจนความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ว่าเป็นไปตามที่ได้มีการทบทวนวรรณกรรม

กัญญามน อินทร์หว่างและคณะ (2551) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเอาใจใส่ในการทำงานและขวัญกำลังใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานมีผลต่อความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเอาใจใส่ในการทำงานและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานนั้นส่งผลต่อความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพียงด้านเดียวและปัจจัยส่วนบุคคลด้านมหาวิทยาลัยที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจโดยรวมในการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจย่อย 4 ประเด็น คือ ความพึงพอใจในสถาบัน/หน่วยงาน ความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน

ขจรยศ มีวาสนา (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยเมเดเดนชา จำกัด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริการงาน ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร เป็นต้น และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ การตรงต่อเวลาและความสม่ำเสมอ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ การมีมนุษยสัมพันธ์ การทำกิจกรรมร่วมกัน การรักษาเครื่องมือและผลประโยชน์ของบริษัท โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 312 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริการงาน ภาวะอิสระจากงานและความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ส่วนด้านความรับผิดชอบต่องานใน

หน้าที่ การตรงต่อเวลาและความสม่ำเสมอ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ การมีมนุษยสัมพันธ์ การทำกิจกรรมร่วมกัน การรักษาเครื่องมือและผลประโยชน์ของบริษัทอยู่ในระดับพอใช้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า โดยภาพรวม รายได้ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา ด้านความเชี่ยวชาญพิเศษที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในบริษัทได้ไม่มีความสัมพันธ์กัน

จิกรร ผลอินทร์ และคณะ (2551) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไซท์โก้ประเทศไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไซท์โก้ประเทศไทย จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านลัทธิธรรมนุญนิยม ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับด้านอื่นๆ ที่อยู่ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัท ไซท์โก้ประเทศไทย จำกัด พบว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าพนักงานระดับประจำสำนักงานและระดับหัวหน้างานและแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกับพนักงานระดับประจำสำนักงาน และพนักงานระดับหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกับพนักงานระดับหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกับพนักงานระดับหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม พนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกับพนักงานระดับประจำสำนักงานและพนักงานระดับหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านลัทธิธรรมนุญนิยม พนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกับพนักงานระดับประจำสำนักงานและหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ไม่มีความแตกต่างกัน

จุฬาลักษณ์ ชัยนารอด (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในจังหวัดนครราชสีมา" โดยงานวิจัยมุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู คือ ปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำ การสนับสนุนทางสังคมและบรรยากาศในองค์กร ยกเว้นปัจจัยทางด้านลักษณะบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นวนฉลิ พะโน (2551) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการที่ 11 มีอายุเฉลี่ย 36 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ระดับ 6-7) มีรายได้ประจำเฉลี่ยเดือนละ 20,573 บาท ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเฉลี่ย 13 ปี และเกินกว่าครึ่งหนึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการที่ 11 ประกอบด้วย องค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 62.48 ได้แก่ (1) โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า (2) ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การ (3) ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (4) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (5) ความมั่นคงในงาน (6) ความสัมพันธ์กับสังคม (7) สิทธิในการทำงาน (8) ความสมดุลของเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว (9) ความเสมอภาคในองค์การ

มงคล ลาวรรณา (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่อยู่ในระดับมากและปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับน้อยและปัจจัยองค์การโดยรวมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติอยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งเป็นปัจจัยด้านโครงสร้างและปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับปานกลาง และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับน้อย และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เงินเดือน สถานภาพการสมรส สถานภาพบุคลากร ระดับซี และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน โดยเพศและระดับตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรไม่แตกต่างกัน โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางตามลำดับจากมากไปหาน้อย ยกเว้น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

วไลพร เจริญพร (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณี บริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิส เซส จำกัด ที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการ

ทำงานไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ศรีนาย คุณเนนทราศัย (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร" โดยได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยทั้งหมด 6 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนอาจารย์หญิงและอาจารย์ชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และพบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจสูงกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ส่วนอาจารย์ที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และพบว่าอาจารย์ที่มีรายได้ครอบครัวสูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ของครอบครัวต่อเดือนต่ำ

ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ การเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ การเน้นมาตรฐานด้านความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้นและการจัดสถานที่ไม่ให้เกิดความแออัดคับแคบ ส่งเสริมด้านการศึกษาต่อ การบรรจุเป็นข้าราชการประจำ การจัดกิจกรรมเพื่อพบปะสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน เปิดโอกาสให้มีอิสระทางความคิดในการพัฒนางาน เพิ่มโอกาสพักผ่อนในช่วงปิดภาคเรียนและการมอบรางวัลในโอกาสต่างๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ

สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีของธนาคารไทยพาณิชย์ ที่มีการร่วมทุนกับต่างประเทศ จำนวน 2 แห่ง ณ สำนักงานใหญ่ โดยเครื่องมือที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ แบบสอบถามซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 176 คน ผลการวิจัยพบว่า ธนาคารไทยพาณิชย์ไทยมีการร่วมลงทุนกับต่างประเทศที่มีพนักงานระดับปฏิบัติการทำงานอยู่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติความคิดเห็นเรื่องสภาพแวดล้อม ความเจริญก้าวหน้าของบุคคล ประกอบด้วย ความเป็นอิสระ การทำตนให้เข้ากับงานและความกดดัน ธนาคารไทยพาณิชย์ที่มีการร่วมลงทุนกับต่างประเทศที่มีพนักงานระดับปฏิบัติการทำงานอยู่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติ ความคิดเห็นเรื่องสภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมการเป็นปีกแผ่นของเพื่อนร่วมงานและการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ธนาคารไทยพาณิชย์มีส่วนร่วมทุน

กับต่างประเทศที่มีพนักงานระดับปฏิบัติการทำงานอยู่ ความสัมพันธ์กับทัศนคติ ความคิดเห็นเรื่องสภาพแวดล้อมความเปลี่ยนแปลงและการบำรุงรักษาระบบ ประกอบด้วยความชัดเจน การควบคุมความคิดริเริ่มและความสะดวกสบายด้านกายภาพ

สุภารัตน์ น้ำใจดี (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมการลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต" ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ปัญหาในการทำงานและบุคลิกภาพของบุคลากรสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้ โดยตัวแปรที่สามารถทำนายได้ คือ คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า คุณภาพชีวิตด้านสังคมในการทำงาน คุณภาพชีวิตด้านเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและปัญหาในการทำงาน ส่วนตัวแปรอื่นๆ ไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้

อุบล อัมพันธ์ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุโดยเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 30-39 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป รายได้ต่อเดือนของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท ลักษณะงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรของมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

Arnold และ House (1980 : 161-183) ได้วิจัยเรื่อง แบบจำลองลักษณะงานเพื่อการจูงใจกับกลุ่มตัวอย่างวิศวกรโรงงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 120 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ในลักษณะงานที่วัดจากเครื่องมือ JDS (Job Diagnostic Survey) ทั้ง 5 ประการ คือ ทักษะที่หลากหลาย เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระ ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งศักยภาพการจูงใจจากงาน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่ประเมินด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Kells (1996) ได้ศึกษาการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีและศิลป์ ประยุกต์ 2 แห่ง ณ เมือง ฮอนตาริโอ ประเทศแคนาดา ซึ่งเหตุผลที่เลือกศึกษาเรื่องนี้ก็เพราะว่าความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกันของพนักงาน พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลาที่ยาวนานและต่อเนื่องและไม่ได้รับการแก้ไขจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่องนี้อย่างจริงจัง โดยผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะเด่นของผลตอบแทนที่คณาจารย์ประสงค์จะได้รับส่วนมากเป็นผลตอบแทนด้านภายในเป็นส่วนใหญ่มากกว่าสิ่งตอบแทนภายนอกและยังพบว่าคุณลักษณะเหล่านั้นสัมพันธ์กับกระบวนการและค่านิยม

ทางด้านครอบครัวขององค์กร ในขณะที่คณาจารย์เหล่านี้ รู้สึกว่าสภาพการทำงานของเขาสัมพันธ์กับระดับชั้นทางการบริหารในองค์กร ความรู้สึกของคณาจารย์แตกต่างกันอย่างมากทางสถิติกับความรู้สึกของฝ่ายบริหาร และยังพบว่า พื้นฐานทางครอบครัวและด้านข้อมูลส่วนตัวมีผลน้อยมากและไม่สม่ำเสมอต่อท่าทีของคณาจารย์ รูปแบบการจัดการและการปฏิบัติจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่กำหนดท่าทีและความประพฤติกของคณาจารย์

Rossmiller (1992) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา 8 ท่าน เพื่อหาและอธิบายถึงการปฏิบัติงานของผู้บริหารว่ามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้อย่างไรและพบว่า อาจารย์ใหญ่มีอิทธิพลทางบวกกับครูในแง่ของการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่องานของครู รวมทั้งมีผลกระทบเชิงบวกต่อความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์การใช้ทักษะและความรู้และสภาพการเรียนการสอน

Wood (1981) ได้ศึกษาการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในภาคการศึกษาและพบประเด็นที่สำคัญ 8 ประการ ที่สมควรได้รับการปรับปรุงพิจารณา ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเสมอภาค ยุติธรรม ซึ่งค่าตอบแทนที่เป็นรูปตัวเงินควรมีการจัดให้มีเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ก้าวหน้า โดยเฉพาะเรื่องของรายวิชา
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีการปฏิบัติงานหรือทางเลือกในการทำงานที่มีสภาพยืดหยุ่นได้
3. โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของตนเองและครูเพื่อให้ครูได้รับความเป็นอิสระและมีมุมมองที่กว้างขวางขึ้น
4. โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสายงานอาชีพและโอกาสในความก้าวหน้า
5. การบูรณาการทางสังคม
6. การมีส่วนร่วมของอาจารย์ในการตัดสินใจ
7. การสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นกับงานกับชีวิตและความต้องการมีงานอดิเรกและการพักผ่อน
8. การทำให้เกิดความมั่นใจว่ามีความสอดคล้องทางสังคมของชีวิตการทำงานเพื่อที่ว่าความต้องการทางสังคมและงานที่ทำในโรงเรียนไม่กระจัดกระจายโดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลมีส่วนสำคัญที่ทำให้การบริหารองค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ดังกล่าว

จึงเห็นว่าควรนำทฤษฎีของริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton, 1974) มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเพื่อหาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานภายในองค์กรต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 23 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยเกริก มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยคริสเตียน มหาวิทยาลัยชินวัตร มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร มหาวิทยาลัยธนบุรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยปทุมธานี มหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยสยาม มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 9 แห่ง ได้จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบ่งจำนวนมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 23 แห่ง ออกเป็น 3 ขนาด ตามจำนวนนักศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยขนาดเล็ก จำนวน 7 แห่ง มหาวิทยาลัยขนาดกลาง จำนวน 7 แห่ง และมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ จำนวน 9 แห่ง รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 รายชื่อมหาวิทยาลัยเอกชนแบ่งเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ตามจำนวนนักศึกษา ปีการศึกษา 2558

มหาวิทยาลัยเอกชน	รายชื่อมหาวิทยาลัย	จำนวนนักศึกษา
ขนาดใหญ่	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	23,448
	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	11,433
	มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต	10,535
	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	10,961
	มหาวิทยาลัยรังสิต	29,372
	มหาวิทยาลัยศรีปทุม	15,750
	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	19,081
	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	11,564
	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	16,597
ขนาดกลาง	มหาวิทยาลัยสยาม	9,486
	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	5,170
	มหาวิทยาลัยธนบุรี	6,995
	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ	5,979
	มหาวิทยาลัยปทุมธานี	6,500
	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต	9,747
	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	7,884
ขนาดเล็ก	มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	2,745
	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ	2,206
	มหาวิทยาลัยเกริก	2,717
	มหาวิทยาลัยคริสเตียน	2,606
	มหาวิทยาลัยชินวัตร	673
	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์	3,272
	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย	3,484

2. เรียงลำดับจำนวนนักศึกษาของแต่ละมหาวิทยาลัยจากน้อยไปมากในแต่ละขนาด และเลือกกลุ่มตัวอย่างขนาดละ 3 แห่ง โดยในแต่ละขนาดเลือกมหาวิทยาลัยที่มีจำนวนศึกษาน้อยที่สุด ปานกลางและมากที่สุดอย่างละ 1 แห่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้น มหาวิทยาลัยเอกชนขนาดเล็ก ได้แก่ มหาวิทยาลัยชินวัตร มหาวิทยาลัยเกริก มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย มหาวิทยาลัยเอกชนขนาดกลาง ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยเทคโนโลยีมหานคร มหาวิทยาลัยธนบุรี มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต และมหาวิทยาลัยเอกชนขนาดใหญ่ ได้แก่ มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยรังสิต โดยมีจำนวนประชากรทั้งหมด 1,946 คน

3. คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 หรือที่ระดับ 0.05 ด้วยสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

แทนค่าในสูตรการคำนวณ

$$\begin{aligned} n &= \frac{1946}{1 + 1946(0.05)^2} \\ &= 331.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 332 คน ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน โดยการหาสัดส่วนระหว่างกลุ่มตัวอย่างกับประชากรรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผู้บริหารและบุคลากร	จำนวน	
	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
มหาวิทยาลัยรังสิต	573	96
มหาวิทยาลัยศรีปทุม	264	44
มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต	248	43
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต	247	42
มหาวิทยาลัยธนบุรี	175	31
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	173	30
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย	140	25
มหาวิทยาลัยเกริก	72	12
มหาวิทยาลัยชินวัตร	54	9
รวม	1,946	332

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ ตำรา วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. วิเคราะห์วัตถุประสงค์ เนื้อหา และโครงสร้างของการวิจัย เพื่อกำหนดแนวทางและหาขอบเขตของการออกแบบแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยกำหนดโครงสร้างแบบสอบถามเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ

ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมปฏิบัติองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert)

โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

วิธีการประเมินคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดช่วงการวัด ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์ปัญญา, 2546)

$$\begin{aligned} \text{ช่วงการวัด} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ซึ่งสามารถนำค่าเฉลี่ยของแต่ละอันตรภาคชั้นมาแปลความหมายได้ดังนี้

<u>ค่าเฉลี่ย</u>	<u>ระดับความสำคัญ</u>
5.00 – 4.21	มากที่สุด
4.20 – 3.41	มาก
3.40 – 2.61	ปานกลาง
2.60 – 1.81	น้อย
1.80 – 1.00	น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ,

2544)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.00 – 0.99 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.00 ขึ้นไป หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนแตกต่างกันมาก

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของข้อ
คำถามกับจุดประสงค์ (Index of Consistency: IOC) โดยใช้สูตรของ โรวินเนลลี และ แฮมเบิลตัน
(Rowinelli & Hambleton, 1997 อ้างถึงใน บุญเขต ภิญโญอนันตพงษ์, 2545, หน้า 95) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
	$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

+1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามวัดจุดประสงค์นั้น
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดจุดประสงค์นั้น
-1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ตรงกับจุดประสงค์นั้น

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ คำนวณหาค่า IOC และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .05 ขึ้นไป

ผลการตรวจสอบแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยพิจารณาค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

7. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นอัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	k	แทน	จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล จำนวน 332 คน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและบันทึกข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การติดต่อขอความร่วมมือ ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อขอความร่วมมือไปยังมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

2. การบรรณาธิกรณข้อมูล (Edit) ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาทั้งหมด โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel และ SPSS for Windows

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One-way ANOVA) และถ้าพบความแตกต่างใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี Least Significant Difference (LSD)

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่

1. ร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนที่คำนวณ}}{\text{จำนวนทั้งหมด}} \times 100$$

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าเฉลี่ยของคะแนนในแต่ละข้อ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544 : 35)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน
	n	แทน	จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544 : 35)

$$S = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n-1}}$$

เมื่อ	S	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	n	แทน	จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้เปรียบเทียบและหาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1. การทดสอบค่าที (t-test)

การหาค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติทดสอบค่าทีกรณีที่มีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มเป็นอิสระจากกัน (T-Test Independent Samples) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 162-163) โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานการวิจัยเป็นสมมติฐานทางสถิติ

2. สมมติฐานทางสถิติที่ใช้ทดสอบ

$H_0: \mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

กรณีที่ 1 เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

$$\text{เมื่อ } S_p^2 = \frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1+n_2-2}$$

$$S_1^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n_1 - 1}$$

กรณีที่ 2 เมื่อ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{โดยมี } df, v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1}\right]^2}{n_1-1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2}\right]^2}{n_2-1}}$$

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตาราง

ที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ ยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตาราง

ที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือ ถ้ามีค่า p -value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือ ยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

หรือไม่ โดยทำการทดสอบโดยใช้ F-test ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมติฐานทางสถิติที่ใช้ทดสอบ

$$H_0: \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_1: \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \quad \text{เมื่อ } S_1 > S_2, \quad df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$$

หรือ

$$F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \quad \text{เมื่อ } S_2 > S_1, \quad df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตาราง

ที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ ยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตาราง

ที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะยอมรับ H_0 นั่นคือ ยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance :

One-way ANOVA)

การหาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานการวิจัยเป็นสมมติฐานทางสถิติ
2. สมมติฐานทางสถิติที่ใช้ทดสอบ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$

$H_1: \mu_i \neq \mu_j$, เมื่อ $i \neq j$
; $i, j = 1, 2, \dots, k$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด, 2547, หน้า 266)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

สูตรสำหรับการวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

Source of variation	Degree of freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Groups	$k - 1$	$SS_b = \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Group	$n - k$	$SS_w = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n - k}$	
Total	$n - 1$	$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ	k	คือ	จำนวนกลุ่ม
	n	คือ	ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
	n_j	คือ	ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	T_j	คือ	ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j
	T	คือ	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	x_{ij}	คือ	คะแนนแต่ละตัว

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตาราง

ที่ $df = (k - 1), (n - k)$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ ยอมรับว่าค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตาราง

ที่ $df = (k - 1), (n - k)$ หรือ ถ้ามีค่า p -value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือ ยอมรับว่าค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 332 ฉบับ ซึ่งได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ในการนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 3 ตอน แสดงรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกและง่ายขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่าง ๆ ในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

n	หมายถึง	จำนวนข้อมูล
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสำหรับกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยวิเคราะห์ความแปรปรวน
p	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้อย่างไรก็ตามภาพทั่วไปของข้อมูลเบื้องต้น โดยนำเสนอจำนวนและร้อยละของข้อมูลตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 332 คน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่และร้อยละ ของตัวแปรอิสระที่ศึกษา

ตัวแปร	ค่าตัวแปร	จำนวน(ความถี่)	ร้อยละ(%)
เพศ	ชาย	109	32.83
	หญิง	223	67.17
	รวม	332	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	21	6.33
	25 – 29 ปี	35	10.54
	30 – 35 ปี	55	16.57
	36 – 40 ปี	52	15.66
	41 – 45 ปี	77	23.19
	46 – 50 ปี	61	18.38
	51 – 55 ปี	26	7.83
	55 ปี ขึ้นไป	5	1.50
รวม	332	100.00	
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	15.36
	ปริญญาตรี	205	61.75
	ปริญญาโท	76	22.89
	ปริญญาเอก	0	0.00
	รวม	332	100.00
ประสบการณ์การทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	88	26.51
	6 – 10 ปี	73	21.99
	11 – 15 ปี	71	21.39
	16 – 20 ปี	79	23.79
	มากกว่า 20 ปี	21	6.32
	รวม	332	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าตัวแปร	จำนวน(ความถี่)	ร้อยละ(%)
รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่า 15,000 บาท	22	6.63
	15,000 – 20,000 บาท	87	26.20
	20,001 – 25,000 บาท	86	25.90
	25,001 – 30,000 บาท	82	24.70
	30,001 – 35,000 บาท	24	7.23
	35,001 – 40,000 บาท	19	5.72
	มากกว่า 40,000 บาท	12	3.62
	รวม		332

ข้อมูลจากตารางที่ 4.1 เป็นสภาพทั่วไปของข้อมูลที่ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.17 ส่วนเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 32.83 มีอายุระหว่าง 41 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.19 รองลงมา ระหว่าง 46 – 50 ปี ระหว่าง 30 – 35 ปี ระหว่าง 36 – 40 ปี ระหว่าง 25 – 29 ปี ระหว่าง 51 – 55 ปี ต่ำกว่า 25 ปี และ 55 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.38, 16.57, 15.66, 10.54, 7.38, 6.33 และ 1.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.75 รองลงมาปริญญาโท และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 22.89 และ 15.36 ตามลำดับ ประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.51 รองลงมา 16 - 20 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี และมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.79, 21.99, 21.39 และร้อยละ 6.32 ตามลำดับ และรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.20 รองลงมา 20,001 – 25,000 บาท 25,001 – 30,000 บาท 30,001 - 35,000 บาท น้อยกว่า 15,000 บาท 35,001 - 40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.90, 24.70, 7.23, 6.63, 5.72 และ 3.62 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	\bar{X}	S	การแปลผล	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.15	0.75	ปานกลาง	1
2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	2.87	0.56	ปานกลาง	3
3.สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน	3.14	0.80	ปานกลาง	2
4. รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตราค่าจ้างของหน่วยงานและครอบครัว	2.62	0.81	ปานกลาง	5
5. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	2.75	0.89	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	2.91	0.76	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า โดยภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.91 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75

ลำดับที่ 2 สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80

ลำดับที่ 3 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56

ลำดับที่ 4 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89

ลำดับที่ 5 รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตรภาพของท่านและครอบครัว พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	\bar{X}	S	การแปลผล	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการตรวจ สุขภาพประจำปี และการประกันอุบัติเหตุ แก่บุคลากรทุกคนเป็นประจำทุกปี	2.68	0.71	ปานกลาง	5
2. หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อ การทำงาน	3.13	0.64	ปานกลาง	4
3. หน่วยงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความ ปลอดภัยของสถานที่ทำงาน	3.25	0.81	ปานกลาง	3
4. หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ ทำงานมีความเหมาะสม ทำให้สามารถ ปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย	3.64	0.82	มาก	1
5. หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อม และมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ	3.36	0.76	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.21	0.73	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า โดยภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม
สุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.21 และบุคลากรสาย
สนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานรวมเท่ากับ 0.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม
สุขภาพ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82

ลำดับที่ 2 หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76

ลำดับที่ 3 หน่วยงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81

ลำดับที่ 4 หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64

ลำดับที่ 5 หน่วยงานของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และการประกันอุบัติเหตุแก่บุคลากรทุกคนเป็นประจำทุกปี พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	\bar{X}	S	การแปลผล	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไป อบรมสัมมนาหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.86	0.82	มาก	1
2. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ใช้ ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.34	0.36	ปานกลาง	2
3. หน่วยงานของท่านให้โอกาสบุคลากรใน การศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ	3.06	0.62	ปานกลาง	4
4. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พัฒนา งานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ	3.25	0.53	ปานกลาง	3
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา งาน	3.03	0.67	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.31	0.48	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า โดยภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่
ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.31 และบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา
ความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ
0.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82

ลำดับที่ 2 หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36

ลำดับที่ 3 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พัฒนางานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53

ลำดับที่ 4 หน่วยงานของท่านให้โอกาสบุคลากรในการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62

ลำดับที่ 5 หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S	การแปลผล	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านช่วยทำให้การดำรงชีวิต ของท่านมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.06	0.85	ปานกลาง	4
2. หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานใน การเลื่อนตำแหน่ง	3.14	0.36	ปานกลาง	3
3. หน่วยงานของท่านให้โอกาสในการทำงาน ที่มีอำนาจในการตัดสินใจและความ รับผิดชอบของงานมากขึ้น	3.36	0.62	ปานกลาง	1
4. ผู้บริหารให้การสนับสนุนนโยบายการ พัฒนาความก้าวหน้าในหน่วยงานของ บุคลากร	3.15	0.53	ปานกลาง	2
5. ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงาน ของท่านอย่างเป็นธรรม	3.02	0.58	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.15	0.59	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า โดยภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่
ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.15 และบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า
และความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.59
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและ
ปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยเรียงตามลำดับ
ค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 หน่วยงานของท่านให้โอกาสในการทำงานที่มีอำนาจในการตัดสินใจและความ
รับผิดชอบของงานมากขึ้น พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
และปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62

ลำดับที่ 2 ผู้บริหารให้การสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความก้าวหน้าในหน่วยงานของบุคลากร พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53

ลำดับที่ 3 หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36

ลำดับที่ 4 หน่วยงานของท่านช่วยทำให้การดำรงชีวิตของท่านมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85

ลำดับที่ 5 ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
ด้านการบูรณาการด้านสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม	\bar{X}	S	การแปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงาน และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นใน การทำงานเป็นทีม	3.09	0.75	ปานกลาง	3
2. หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรม เสริมสร้างความสัมพันธ์ในงาน	3.04	0.78	ปานกลาง	4
3. หน่วยงานของท่านทำงานกันอย่างสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	2.86	0.79	ปานกลาง	5
4. หน่วยงานของท่านให้ความสนใจใน กิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.25	0.73	ปานกลาง	2
5. ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็น ของบุคลากรเพื่อสร้างสรรค์การทำงาน ร่วมกันเป็นทีม	3.33	0.88	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.11	0.80	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า โดยภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคม อยู่ในระดับปาน
กลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.11 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคม ไม่
แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.80 เมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพ
ชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคม โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อสร้างสรรค์การทำงาน
ร่วมกันเป็นทีม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และบุคลากร

สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88

ลำดับที่ 2 หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73

ลำดับที่ 3 ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75

ลำดับที่ 4 หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78

ลำดับที่ 5 หน่วยงานของท่านทำงานกันอย่างสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
ด้านธรรมนุญในองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมนุญในองค์กร	\bar{X}	S	การแปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีหรือการ เลื่อนขั้น พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และมีกระบวนการที่ ตรวจสอบได้	2.79	0.55	ปานกลาง	5
2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และ ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง ตาม ข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ	3.11	0.95	ปานกลาง	4
3. ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับผิดชอบ	3.31	0.94	ปานกลาง	3
4. ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ ได้รับมอบหมาย	3.35	0.83	ปานกลาง	2
5. ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการ ปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละและมีความ รับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน	3.38	0.97	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.19	0.89	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า โดยภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กร อยู่ในระดับปาน
กลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.19 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กร ไม่
แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.89 เมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพ
ชีวิตการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กร โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละและมี
ความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต

กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97

ลำดับที่ 2 ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83

ลำดับที่ 3 ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับผิดชอบ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94

ลำดับที่ 4 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง ตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95

ลำดับที่ 5 ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีหรือการเลื่อนขั้น พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และมีกระบวนการที่ตรวจสอบได้ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

คุณภาพชีวิตการทำงาน				
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่น	\bar{X}	S	การแปลผล	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการ พักผ่อนที่เพียงพอ รวมทั้งการดูแลสุขภาพ ตนเอง	3.11	0.92	ปานกลาง	4
2. ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้ รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหา เกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ	3.15	0.93	ปานกลาง	2
3. ในหน่วยงานของท่านเวลาที่มีความเครียดมี วิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสม	2.91	0.93	ปานกลาง	5
4. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการ ทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน	3.57	0.80	มาก	1
5. ท่านและครอบครัวมีความภูมิใจที่ ปฏิบัติงานที่หน่วยงาน	3.12	0.88	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.17	0.87	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า โดยภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.17 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมาภิบาลองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.87 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย

เอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80

ลำดับที่ 2 ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93

ลำดับที่ 3 ท่านและครอบครัวมีความภูมิใจที่ปฏิบัติงานที่หน่วยงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88

ลำดับที่ 4 หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ รวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเอง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92

ลำดับที่ 5 ในหน่วยงานของท่านเวลาที่มีความเครียดมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	\bar{X}	S	การแปลผล	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.51	0.87	มาก	4
2. หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ / บริจาคโลหิต	3.55	0.95	มาก	3
3. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับโครงการต่างๆ ของหน่วยงานภายนอก	3.71	0.86	มาก	2
4. บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถ ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก	3.97	0.87	มาก	1
5. ท่านได้พัฒนาคุณภาพงานเพื่อหน่วยงานให้เป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานภายนอก	3.32	0.89	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61	0.88	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า โดยภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.61 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ ความสามารถ ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และบุคลากรสาย

สนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87

ลำดับที่ 2 หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับโครงการต่างๆ ของหน่วยงานภายนอก พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86

ลำดับที่ 3 หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ / บริจาคโลหิต พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95

ลำดับที่ 4 หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87

ลำดับที่ 5 ท่านได้พัฒนาคุณภาพงานเพื่อหน่วยงานให้เป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานภายนอก พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89

ตารางที่ 4.10 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	SD	การแปลผล	ลำดับ
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.91	0.76	ปานกลาง	8
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.21	0.73	ปานกลาง	3
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.31	0.48	ปานกลาง	2
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.15	0.59	ปานกลาง	6
5. การบูรณาการด้านสังคม	3.11	0.80	ปานกลาง	7
6. ธรรมเนียมในองค์กร	3.19	0.89	ปานกลาง	4
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.17	0.87	ปานกลาง	5
8. การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	3.61	0.88	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.21	0.75	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า โดยภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.21 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 0.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องกับสังคมมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเกี่ยวข้องกับสังคมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.88 รองลงมา บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.48 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการ

ทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.73 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมาภิบาลในองค์กร โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.89 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.87 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.59 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.80 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.76

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1

บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยแสดงรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ ด้วยวิธี t-test

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) จำแนกตามเพศ		p-value
	ชาย (n = 109)	หญิง (n = 223)	
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.90	2.92	.932
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.11	3.31	.356
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.38	3.24	.121
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.15	3.15	.976
การบูรณาการด้านสังคม	3.21	3.01	.015*
ธรรมเนียมในองค์กร	3.36	3.02	.042*
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.23	3.11	.212
การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	3.68	3.54	.141
ภาพรวม	3.25	3.16	.306

หมายเหตุ : *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวม จำแนกตามเพศ ด้วยวิธี t-test พบว่า p-value เท่ากับ 0.306 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบในแต่ละด้าน ได้ผลดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.932 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ไม่แตกต่างกัน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.356 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.121 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.976 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านการบูรณาการด้านสังคม พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการบูรณาการด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านธรรมณูญในองค์กร พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านธรรมณูญในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.212 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.141 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยแสดงรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและ
ปริมณฑลในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ ด้วยวิธี One-way ANOVA

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) จำแนกตามอายุ								p-value
	ต่ำกว่า 25 ปี	25-29 ปี	30-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	51-55 ปี	55 ปี ขึ้นไป	
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและ เป็นธรรม	3.06	3.03	3.08	3.09	2.91	2.84	2.66	2.63	.040*
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	3.25	3.27	3.28	3.19	3.17	3.19	3.17	3.16	.121
การพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	3.23	3.18	3.2	3.25	3.37	3.37	3.43	3.45	.074
ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	3.13	3.11	3.07	3.02	2.94	3.24	3.33	3.36	.687
การบูรณาการด้านสังคม	3.09	3.02	3.35	3.34	2.96	3.04	3.01	3.07	.155
ธรรมณูญในองค์กร	3.36	3.28	3.37	3.04	3.33	2.99	3.03	3.12	.035*
ความสมดุลระหว่างชีวิต งานกับชีวิตด้านอื่น	3.18	3.17	3.14	3.1	3.04	3.26	3.33	3.14	.101
การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับ สังคม	3.72	3.54	3.51	3.69	3.66	3.45	3.66	3.65	.066
ภาพรวม	3.25	3.20	3.25	3.22	3.17	3.17	3.20	3.20	.098

หมายเหตุ : *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวม
จำแนกตามเพศ พบว่า p-value เท่ากับ 0.098 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการ
ทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบในแต่ละด้าน ได้ผลดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.040 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.121 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.074 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.687 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านการบูรณาการด้านสังคม พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.155 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการบูรณาการด้านสังคมไม่แตกต่างกัน

ด้านธรรมณูญในองค์การ พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านธรรมณูญในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.101 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.066 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม จำแนกตามอายุโดยวิธี LSD

อายุ		อายุ							
		ต่ำกว่า 25 ปี	25-29 ปี	30-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	51-55 ปี	55 ปี ขึ้นไป
\bar{X}		3.06	3.03	3.08	3.09	2.91	2.84	2.66	2.63
ต่ำกว่า 25 ปี	3.06		.373*	.236	-.525*	-.196	-.135	.139	-.152
25 - 29 ปี	3.03			-.136	-.898*	-.569*	-.509*	-.233	-.525*
30 - 35 ปี	3.08				-.762*	-.433*	-.372*	-.096	-.389
36 - 40 ปี	3.09					.328*	.389*	.665*	.373
41 - 45 ปี	2.91						.060	.336*	.044
46 - 50 ปี	2.84							.275*	-.016
51 - 55 ปี	2.66								-.292
55 ปี ขึ้นไป	2.63								

หมายเหตุ : *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุ 25 - 29 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุ 36 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุ 25 - 29 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุ 36 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุ 25 - 29 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุ 41 - 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุ 25 - 29 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

51 – 55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านธรรมนุญในองค์การ โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านธรรมนุญในองค์การ จำแนกตามอายุโดยวิธี LSD

อายุ		อายุ							
		ต่ำกว่า 25 ปี	25-29 ปี	30-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	51-55 ปี	55 ปี ขึ้นไป
\bar{X}		3.36	3.28	3.37	3.04	3.33	2.99	3.03	3.12
ต่ำกว่า 25 ปี	3.36		.226	.220	.259*	.770*	.645*	.186	.169
25 - 29 ปี	3.28			-.006	.032	.543*	.418*	-.040	-.057
30 – 35 ปี	3.37				.039	.550*	.425*	-.033	-.050
36 – 40 ปี	3.04					.511*	.386*	-.073	-.090
41 – 45 ปี	3.33						-.124	-.584*	-.601*
46 – 50 ปี	2.99							-.459*	-.476*
51 – 55 ปี	3.03								-.016
55 ปี ขึ้นไป	3.12								

หมายเหตุ : *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านธรรมนุญในองค์การมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุ 36 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านธรรมนุญในองค์การมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุ 41 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านธรรมนุญในองค์การมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุ 55 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกันผู้อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในด้านธรรมาภิบาลในองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยแสดงรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี One-way ANOVA

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) จำแนกตามระดับการศึกษา			p-value
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.18	2.83	2.72	.003*
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.47	3.32	2.84	.007*
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.31	3.44	3.20	.000*
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.00	3.14	3.31	.006*
การบูรณาการด้านสังคม	3.22	2.96	3.15	.006*
ธรรมาภิบาลในองค์การ	3.19	3.16	3.22	.007*
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.17	3.08	3.26	.001*
การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	3.77	3.64	3.42	.002*
ภาพรวม	3.29	3.20	3.14	.009*

หมายเหตุ : *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า p-value เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบในแต่ละด้าน ได้ผลดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการบูรณาการด้านสังคม พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการบูรณาการด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านธรรมณูญในองค์การ พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษา

ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านธรรมาภิบาลขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการเกี่ยวข้องกับสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวมโดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา		ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
\bar{X}		3.29	3.20	3.14
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.29			
ปริญญาตรี	3.20		-.003	.095
ปริญญาโท	3.14			.098*

หมายเหตุ : *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนของ

มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา		ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
\bar{X}		3.18	2.83	2.72
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.18		-.322*	-.189
ปริญญาตรี	2.83			.132
ปริญญาโท	2.72			

หมายเหตุ : *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา		ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
\bar{X}		3.47	3.32	2.84
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.47			
ปริญญาตรี	3.32		.228*	.205*
ปริญญาโท	2.84			-.023

หมายเหตุ : *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา		ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
\bar{X}		3.31	3.44	3.20
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.31		-1.65	-727*
ปริญญาตรี	3.44			-562*
ปริญญาโท	3.20			

หมายเหตุ : *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย
สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้าน
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา		ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
\bar{X}		3.00	3.14	3.31
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.00		.064	-.157
ปริญญาตรี	3.14			-.221*
ปริญญาโท	3.31			

หมายเหตุ : *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้าน
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับ
การศึกษาต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่
แตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของ
มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านการบูรณาการด้านสังคม โดยวิธี
Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย
สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้าน
การบูรณาการด้านสังคม จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา		ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
\bar{X}		3.22	2.96	3.15
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.22			
ปริญญาตรี	2.96		-0.126	.236*
ปริญญาโท	3.15			.362*

หมายเหตุ : *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้าน
การบูรณาการด้านสังคมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับ
การศึกษาปริญญาตรี มีระดับคุณภาพชีวิตในการบูรณาการด้านสังคมน้อยกว่าบุคลากรสาย
สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในด้าน
การบูรณาการด้านสังคม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของ
มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านธรรมาภิบาลในองค์กร โดยวิธี Least
Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านธรรมเนียมในองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา		ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
\bar{X}		3.19	3.16	3.22
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.19			
ปริญญาตรี	3.16		.390*	.257*
ปริญญาโท	3.22			-.133*

หมายเหตุ : *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านธรรมเนียมในองค์การมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านธรรมเนียมในองค์การน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านธรรมเนียมในองค์การน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในด้านธรรมเนียมในองค์การไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา		ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
\bar{X}		3.77	3.64	3.42
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.77			
ปริญญาตรี	3.64		.314*	.836*
ปริญญาโท	3.42			.522*

หมายเหตุ : *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยแสดงรายละเอียด ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยและค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและ
 ปริมณฑลในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้วยวิธี

One-way ANOVA

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน					p-value
	ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี	
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็น ธรรม	2.74	2.76	2.94	2.99	3.12	.002*
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	3.24	3.14	3.13	3.21	3.33	.080
การพัฒนาความสามารถของ บุคคล	3.26	3.16	3.15	3.44	3.54	.003*
ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน	3.13	3.12	3.15	3.17	3.18	.113
การบูรณาการด้านสังคม	3.18	3.26	3.28	3.00	2.83	.000*
ธรรมเนียมในองค์กร	3.24	3.30	3.20	3.11	3.10	.015*
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับ ชีวิตด้านอื่น	3.12	3.48	3.08	3.16	3.01	.001*
การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	3.61	3.66	3.55	3.67	3.56	.094
ภาพรวม	3.19	3.24	3.18	3.22	3.21	.021*

หมายเหตุ : *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวม
 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า p-value เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากร
 สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน

ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบในแต่ละด้าน ได้ผลดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.080 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.113 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านการบูรณาการด้านสังคม พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการบูรณาการด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านธรรมณูญในองค์การ พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านธรรมณูญในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มี

ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.094 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวมโดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยวิธี LSD

ประสบการณ์การทำงาน		ประสบการณ์การทำงาน				มากกว่า 20 ปี
		ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	
\bar{X}		3.19	3.24	3.18	3.22	3.21
ไม่เกิน 5 ปี	3.19		-.743*	-.531*	-.328*	-.472*
6 – 10 ปี	3.24			.211*	.414*	.270*
11 – 15 ปี	3.18				.203*	.059
16 – 20 ปี	3.22					-.144
มากกว่า 20 ปี	3.21					

หมายเหตุ : *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวมน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มี

ประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวมน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวมน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวมน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย
สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยวิธี LSD

ประสบการณ์การทำงาน		ประสบการณ์การทำงาน				มากกว่า 20 ปี
		ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	
\bar{X}		2.74	2.76	2.94	2.99	3.12
ไม่เกิน 5 ปี	2.74		-.314*	.014	.083	-.043
6 – 10 ปี	2.76			.329*	.398*	.271*
11 – 15 ปี	2.94				.069	-.057
16 – 20 ปี	2.99					-.127
มากกว่า 20 ปี	3.12					

หมายเหตุ : *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้าน
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มี
ประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มี
ประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุน
ของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี มี
ระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของ
มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 – 20 ปี อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้าน
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรมไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยวิธี LSD

ประสบการณ์การทำงาน		ประสบการณ์การทำงาน				มากกว่า 20 ปี
		ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	
	\bar{X}	3.26	3.16	3.15	3.44	3.54
ไม่เกิน 5 ปี	3.26		-.570*	-.070	-.694*	-.261
6 – 10 ปี	3.16			.500*	-.124	.309*
11 – 15 ปี	3.15				-.624*	-.190
16 – 20 ปี	3.44					.433*
มากกว่า 20 ปี	3.54					

หมายเหตุ : *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลสุภาพน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 16 -20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 – 20 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านการบูรณาการด้านสังคม โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในด้านการบูรณาการด้านสังคม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยวิธี LSD

ประสบการณ์การทำงาน		ประสบการณ์การทำงาน				มากกว่า 20 ปี
		ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	
	\bar{X}	3.18	3.26	3.28	3.00	2.83
ไม่เกิน 5 ปี	3.18		-.414*	.056	.299*	.096
6 – 10 ปี	3.26			.470*	.714*	.511*
11 – 15 ปี	3.28				.243*	.040
16 – 20 ปี	3.00					
มากกว่า 20 ปี	2.83					-.202

หมายเหตุ : *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการบูรณาการด้านสังคมน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการบูรณาการด้านสังคมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการบูรณาการด้านสังคมน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการบูรณาการด้านสังคมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการบูรณาการด้านสังคมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการบูรณาการด้านสังคมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 -20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในด้านการบูรณาการด้านสังคมไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านธรรมณูญในองค์การ โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย
สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในด้านธรรมเนียมในองค์การ จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงานโดยวิธี LSD

ประสบการณ์การทำงาน		ประสบการณ์การทำงาน				มากกว่า 20 ปี
		ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	
\bar{X}		3.24	3.30	3.20	3.11	3.10
ไม่เกิน 5 ปี	3.24		.088	.574*	.378*	.124
6 – 10 ปี	3.30			.486*	.290*	.035
11 – 15 ปี	3.20				-.196*	-.450*
16 – 20 ปี	3.11					-.254*
มากกว่า 20 ปี	3.10					

หมายเหตุ : *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้าน
ธรรมเนียมในองค์การมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและ
ปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสาย
สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานไม่
เกิน 5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านธรรมเนียมในองค์การมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของ
มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 – 20 ปี อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้าน
ธรรมเนียมในองค์การมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและ
ปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากร
สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การ
ทำงาน 6 - 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านธรรมเนียมในองค์การมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของ
มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 – 20 ปี อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้าน
ธรรมเนียมในองค์การมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

* ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปริมาณทลที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมาณทลที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านธรรมนุญในองค์การมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมาณทลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมาณทลที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 – 20 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านธรรมนุญในองค์การมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมาณทลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมาณทลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในด้านธรรมนุญในองค์การไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมาณทลในด้านความสมดุระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในด้านความสมดุระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานโดยวิธี LSD

ประสบการณ์การทำงาน		ประสบการณ์การทำงาน				มากกว่า 20 ปี
		ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	
\bar{X}		3.12	3.48	3.08	3.16	3.01
ไม่เกิน 5 ปี	3.12		-.481*	.497*	.308*	-.070
6 – 10 ปี	3.48			-.015	.789*	.410*
11 – 15 ปี	3.08				.805*	.426*
16 – 20 ปี	3.16					-.378*
มากกว่า 20 ปี	3.01					

หมายเหตุ : *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมาณทลที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านความสมดุระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนใน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยแสดงรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ยและค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้วยวิธี

One-way ANOVA

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน							p-value
	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	25,001 – 30,000 บาท	30,001 – 35,000 บาท	35,001 – 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท	
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.73	2.84	2.85	2.86	2.79	3.04	3.26	.002*
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.29	3.14	3.12	3.11	3.14	3.30	3.38	.576
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.22	2.81	2.62	3.57	3.69	3.70	3.56	.006*
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.16	3.08	3.14	3.07	3.28	3.27	3.05	.295
การบูรณาการด้านสังคม	3.05	3.02	3.15	3.21	2.91	3.21	3.22	.056
ธรรมเนียมในองค์การ	3.19	3.16	3.15	3.25	3.25	3.21	3.12	.612
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.09	2.98	2.91	3.31	3.18	3.57	3.15	.014*
การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	3.83	3.69	3.56	3.86	3.94	3.35	3.04	.023*
ภาพรวม	3.19	3.09	3.06	3.28	3.27	3.33	3.23	.036*

หมายเหตุ : *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า p-value เท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบในแต่ละด้าน ได้ผลดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.576 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.295 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านการบูรณาการด้านสังคม พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.056 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการบูรณาการด้านสังคมไม่แตกต่างกัน

ด้านธรรมเนียมในองค์กร พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.612 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านธรรมเนียมในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มี

รายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวมโดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในภาพรวมจำแนกตาม รายได้ต่อเดือนโดยวิธี LSD

รายได้ต่อเดือน		รายได้ต่อเดือน						
		น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	25,001 – 30,000 บาท	30,001 – 35,000 บาท	35,001 – 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
\bar{X}		3.19	3.09	3.06	3.28	3.27	3.33	3.23
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.19		.174*	-.136	.327*	.221*	.248*	.136
15,000 – 20,000 บาท	3.09			-.311*	.153*	.047	.073	-.038
20,001 – 25,000 บาท	3.06				.464*	.358*	.385*	.273*
25,001 – 30,000 บาท	3.28					-.106	-.079	-.191*
30,001 – 35,000 บาท	3.27						.026	-.085
35,001 – 40,000 บาท	3.33							-.111
มากกว่า 40,000 บาท	3.23							

หมายเหตุ : *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวมน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทาง

40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย เอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพ ชีวิตในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม จำแนกตาม รายได้ต่อเดือนโดยวิธี LSD

รายได้ต่อเดือน		รายได้ต่อเดือน						
		น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	25,001 – 30,000 บาท	30,001 – 35,000 บาท	35,001 – 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
	\bar{X}	2.73	2.84	2.85	2.86	2.79	3.04	3.26
น้อยกว่า 15,000 บาท	2.73		.316*	-.528*	-.057	-.070	.338*	-.145
15,000 – 20,000 บาท	2.84			-.843*	-.374*	-.387*	.022	-.462*
20,001 – 25,000 บาท	2.85				.469*	.456*	.865*	.381*
25,001 – 30,000 บาท	2.86					-.012	.396*	-.087
30,001 – 35,000 บาท	2.79						.409*	-.075
35,001 – 40,000 บาท	3.04							-.484*
มากกว่า 40,000 บาท	3.26							

หมายเหตุ : *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตในด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มี รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย
สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
จำแนกตาม รายได้ต่อเดือนโดยวิธี LSD

รายได้ต่อเดือน		รายได้ต่อเดือน						
		น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	25,001 – 30,000 บาท	30,001 – 35,000 บาท	35,001 – 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
\bar{X}		3.22	2.81	2.62	3.57	3.69	3.70	3.56
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.22		.186	-.332*	.221	-.105*	-.103*	.200
15,000 – 20,000 บาท	2.81			-.518*	.035	-.123*	-.124*	.013
20,001 – 25,000 บาท	2.62				.554*	-.717*	-.730*	.532*
25,001 – 30,000 บาท	3.57					-.127*	-.128*	-.021
30,001 – 35,000 บาท	3.69						-.013	.125*
35,001 – 40,000 บาท	3.70							.126*
มากกว่า 40,000 บาท	3.56							

หมายเหตุ : *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตในด้
การพัฒนาความ สามารถของบุคคลมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มี
รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้
ต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของ
มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มี
ระดับคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของ
มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตในด้
การพัฒนาความ สามารถของบุคคลมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น จำแนกตาม รายได้ต่อเดือนโดยวิธี LSD

รายได้ต่อเดือน		รายได้ต่อเดือน						มากกว่า 40,000 บาท
		น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	25,001 – 30,000 บาท	30,001 – 35,000 บาท	35,001 – 40,000 บาท	
\bar{X}		3.09	2.98	2.91	3.31	3.18	3.57	3.15
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.09		-.115	-.614*	-.264*	.592*	.703*	.175
15,000 – 20,000 บาท	2.98			-.499*	-.149	.707*	.818*	.290
20,001 – 25,000 บาท	2.91				.350*	.120*	.131*	.789*
25,001 – 30,000 บาท	3.31					.856*	.967*	.439*
30,001 – 35,000 บาท	3.18						.111	-.416*
35,001 – 40,000 บาท	3.57							-.528*
มากกว่า 40,000 บาท	3.15							

หมายเหตุ : *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนใน

เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ปราบกฏผลดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยวิธี LSD

รายได้ต่อเดือน		รายได้ต่อเดือน						
		น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	25,001 – 30,000 บาท	30,001 – 35,000 บาท	35,001 – 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
\bar{X}		3.83	3.69	3.56	3.86	3.94	3.35	3.04
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.83		.016	.297*	.570*	.127*	.108*	.250
15,000 – 20,000 บาท	3.69			.281*	.554*	.125*	.106*	.233*
20,001 – 25,000 บาท	3.56				.273*	.977*	.786*	-.047
25,001 – 30,000 บาท	3.86					.704*	.513*	-.320*
30,001 – 35,000 บาท	3.94						-.190	.102*
35,001 – 40,000 บาท	3.35							-.834*
มากกว่า 40,000 บาท	3.04							

หมายเหตุ : *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต

ระดับคุณภาพชีวิตในด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและ
ปริมณฑล

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ประสบการณ์ การทำงาน	รายได้ ต่อเดือน
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	X	O	O	O	O
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	X	X	O	X	X
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	X	X	O	O	O
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	X	X	O	X	X
5. การบูรณาการด้านสังคม	O	X	O	O	X
6. ธรรมเนียมในองค์กร	O	O	O	O	X
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	X	X	O	O	O
8. การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	X	X	O	X	O
ภาพรวม	X	X	O	O	O

X หมายถึง มีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน

O หมายถึง มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.38 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาผลการทดสอบในแต่ละด้าน ได้ผลดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมไม่แตกต่างกัน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านการบูรณาการด้านสังคม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการบูรณาการด้านสังคมแตกต่างกัน

ด้านธรรมณูญในองค์การ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านธรรมณูญในองค์การแตกต่างกัน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาผลการทดสอบในแต่ละด้าน ได้ผลดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมแตกต่างกัน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านการบูรณาการด้านสังคม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการบูรณาการด้านสังคมไม่แตกต่างกัน

ด้านธรรมเนียมในองค์การ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านธรรมเนียมในองค์การแตกต่างกัน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาผลการทดสอบในแต่ละด้าน ได้ผลดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมแตกต่างกัน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลแตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแตกต่างกัน

ด้านการบูรณาการด้านสังคม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการบูรณาการด้านสังคมแตกต่างกัน

ด้านธรรมเนียมในองค์การ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านธรรมเนียมในองค์การแตกต่างกัน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นแตกต่างกัน

ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างกัน

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาผลการทดสอบในแต่ละด้าน ได้ผลดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมแตกต่างกัน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลแตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านการบูรณาการด้านสังคม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการบูรณาการด้านสังคมแตกต่างกัน

ด้านธรรมเนียมในองค์การ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านธรรมเนียมในองค์การแตกต่างกัน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นแตกต่างกัน

ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาผลการทดสอบในแต่ละด้าน ได้ผลดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมแตกต่างกัน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลแตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านการบูรณาการด้านสังคม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการบูรณาการด้านสังคมไม่แตกต่างกัน

ด้านธรรมณูญในองค์การ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านธรรมณูญในองค์การไม่แตกต่างกัน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นแตกต่างกัน

ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 332 คน จากแบบสอบถามการวิจัยซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

- 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
- 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 5) การบูรณาการด้านสังคม
- 6) ธรรมเนียมในองค์การ
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
- 8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.17 ส่วนเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 32.83 มีอายุระหว่าง 41 – 45 ปี คิดเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร้อยละ 23.19 รองลงมา ระหว่าง 46 – 50 ปี ระหว่าง 30 – 35 ปี ระหว่าง 36 – 40 ปี ระหว่าง 25 – 29 ปี ระหว่าง 51 – 55 ปี ต่ำกว่า 25 ปี และ 55 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.38, 16.57, 15.66, 10.54, 7.38, 6.33 และ 1.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.75 รองลงมา ปริญญาโทและต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 22.89 และ 15.36 ตามลำดับ ประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.51 รองลงมา 16 - 20 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี และมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.79, 21.99, 21.39 และร้อยละ 6.32 ตามลำดับ และรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.20 รองลงมา 20,001 – 25,000 บาท 25,001 – 30,000 บาท 30,001 - 35,000 บาท น้อยกว่า 15,000 บาท 35,001 - 40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.90, 24.70, 7.23, 6.63, 5.72 และ 3.62 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ภาพรวมของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์กับสังคมมากที่สุด ($\bar{x} = 3.61$) รองลงมา ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{x} = 3.31$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x} = 3.21$) ด้านธรรมณูในองค์กร ($\bar{x} = 3.19$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ($\bar{x} = 3.17$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 3.15$) ด้านการบูรณาการด้านสังคม ($\bar{x} = 3.11$) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ($\bar{x} = 2.91$) รายละเอียดดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบและรายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตรภาพของท่านและครอบครัว

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ

หน่วยงานของท่านให้ความสนใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงานและหน่วยงานของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และการประกันอุบัติเหตุแก่บุคลากรทุกคนเป็นประจำทุกปี

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พัฒนางานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ หน่วยงานของท่านให้โอกาสบุคลากรในการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและหน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา งาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านช่วยทำให้การดำรงชีวิตของท่านมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารให้การสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความก้าวหน้าในหน่วยงานของบุคลากร หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง หน่วยงานของท่านช่วยทำให้การดำรงชีวิตของท่านมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานและผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม

ด้านการบูรณาการด้านสังคม โดยภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นใน การทำงานเป็นทีม หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในงานและหน่วยงานของท่านทำงานกันอย่างสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ด้านธรรมณูญในองค์การ โดยภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมณูญในองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบต่อร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รองลงมา ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับผิดชอบ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไขปรับปรุง ตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติและผู้บริหารมีการพิจารณาความดีหรือการเลื่อนขั้น พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และมีกระบวนการที่ตรวจสอบได้

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าหน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวันอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ท่านและครอบครัวมีความภูมิใจที่ปฏิบัติงานที่หน่วยงาน หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ รวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเองและในหน่วยงานของท่านเวลาที่มีความเครียดมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสม

ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถ ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับโครงการต่างๆ ของหน่วยงานภายนอก หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ / บริจาคโลหิต หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและท่านได้พัฒนาคุณภาพงานเพื่อหน่วยงานให้เป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานภายนอก

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

จากผลการศึกษาศาสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1

บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านการบูรณาการด้านสังคมและด้านธรรมณูญในองค์การแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมและด้านธรรมณูญในองค์การแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมณูญในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมนุญในองค์การและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านการบูรณาการด้านสังคมและด้านธรรมนุญในองค์การไม่แตกต่างกัน

5.2 การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลและเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจ ช่วยเหลือกันและกัน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ค่อนข้างปลอดภัย องค์การให้ความสำคัญกับสุขภาพของบุคลากร โดยมีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากร มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ตามความเหมาะสม บุคลากรมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีความภูมิใจในความสามารถของตนเองในงานที่รับผิดชอบ มีความภูมิใจในงานที่ทำ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ถึงแม้ว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิธมา มากบุญ (2552) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาบริษัทผลิตอุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคมในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาวะเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงและส่งผลให้ค่าครองชีพเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนเกิดความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับในระดับไม่สูงมากนัก เนื่องจากบุคลากรทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด นอกจากบุคลากรจะสร้างความคาดหวังในผลตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคลากรสายสนับสนุนยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ทั้งนี้หากมหาวิทยาลัยเอกชนมีการพิจารณาด้านสวัสดิการอื่นๆ ของมหาวิทยาลัยให้ดีกว่านี้ อาจทำให้บุคลากรสายสนับสนุนมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ในระดับที่ 1 กล่าวถึง ความต้องการทางด้านร่างกาย คำกล่าวของเสนาะ ดิยาว (2536 : 18) ว่าการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะสร้างความมั่นคงให้กับองค์การและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรได้และงานวิจัยของ อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันมหาวิทยาลัยเอกชนได้ให้ความสำคัญกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานโดยทางมหาวิทยาลัยมีนโยบายความปลอดภัยอย่างชัดเจน มีการจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงาน มีการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ เป็นต้น มีสัญญาณเตือนภัยเมื่อเกิดไฟไหม้ มีการซ้อมอพยพหนีไฟเป็นประจำทุกปี มีกิจกรรม 5 ส และมีการตรวจสุขภาพบุคลากรสาย

สนับสนุน ซึ่งการกระทำดังกล่าวเป็นทั้งผลดีในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรม และเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ในระดับที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย คำกล่าวของสมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 18) ว่าการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของพนักงานนับเป็นสิ่งสำคัญในอันที่จะส่งเสริมและทำนุบำรุงทรัพยากรบุคคลขององค์กร

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนจะไม่มีโอกาสไปฝึกอบรมภายนอกมากนัก แต่บุคลากรสายสนับสนุนก็พอใจที่ได้มีโอกาสเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอเมื่อมีโอกาส ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างทักษะและบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ในระดับที่ 4 ความต้องการยกย่องและชื่นชม คำกล่าวของกุลธนา ธนาพงศธร (2541) ว่าความสำคัญของบุคลากรถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองหรือเสื่อมโทรมลงได้ ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคคล เพราะจะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นซึ่งจะส่งผลให้ได้ผลงานสูงขึ้นและงานวิจัยของ ณัชพล ภูเต็ง (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานมักกะสัน การรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจึงทำให้ส่วนใหญ่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานน้อย แต่ทั้งนี้องค์กรก็มีนโยบายปรับค่าจ้างให้พนักงานเป็นประจำอยู่ทุกปีอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ในระดับที่ 5 ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตและงานวิจัยของ ชาญชัย จันทร์แจ่ม (2542) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ศึกษากรณี ข้าราชการและลูกจ้าง กองรักษาความปลอดภัย กรมช่างทหารอากาศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาตรฐาน

ด้านการบูรณาการด้านสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรประกอบด้วยผู้บริหารมีเจตนารมณ์ให้บุคลากรสายสนับสนุนในองค์กรทำงานอย่างมีความสุขและมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเป็นประจำทุกปีแม้ว่าจะไม่บ่อยนักก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ในระดับที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของและงานวิจัยของ นฤตล มีเพียง (2541) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการด้านสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านธรรมณูญในองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลกรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจในการสั่งงาน มีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชามอบรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนน้อยและบุคคลกรสายสนับสนุนรู้สึกว่าบรรยากาศขององค์การขาดความเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรา ทิรัญรัตนพงศ์ (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไต่กิน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและคาดหวังจะส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมทุกด้านรวมทั้งด้านธรรมณูญในองค์การ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยเอกชนให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอรวมทั้งดูแลสุขภาพและความเครียดที่เกิดขึ้นกับงานที่รับผิดชอบของบุคลากรสายสนับสนุนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นพอสมควร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม พบว่า พนักงานในภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ประการหนึ่งคือ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและการยอมรับจากบุคคลอื่น ซึ่ง อรุณ รักธรรม (2526 : 233) ได้กล่าวถึงความต้องการทางสังคมของบุคคลในการทำงานตามแนวคิดของ สโตลท์และเซเลสที่กล่าวว่า มิตรภาพระหว่างกลุ่ม การอยู่ร่วมกัน การให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญ การทำงานร่วมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น การได้รับความช่วยเหลือ การได้รับคำชมเชยและการรับรอง ความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมด้วย ความรู้สึกในความสัมพันธ์กับหน้าที่การงาน การได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรม ความต้องการดังกล่าวเป็นเหตุจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำด้วยความพึงพอใจและต้องการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้บุคลากรที่เป็นเพศชายและหญิงมีการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนเหมือนกัน มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานคล้ายคลึงกัน มีความเสมอภาคกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสง ไชยสุวรรณ (2551 : 42) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างเพศชายกับเพศหญิงไม่แตกต่างกันและงานวิจัยของกาญจนา บุญเพิ่มวิทยาและคณะ (2552 : 37) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เพศชายแตกต่างจากเพศหญิงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุมากและอายุน้อยมีการปฏิบัติงานในหน่วยงานเหมือนกัน มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานคล้ายคลึงกัน มีความเสมอภาคกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบล อัมพันธ์ (2552 : 55) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผู้ที่มีอายุต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษากรณีเฉพาะบริษัทมินิแบไทย จำกัด พบว่าพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา บุญเพิ่มวิทยา และคณะ (2552 : 41) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อบุคคลากรได้ทำงานให้กับมหาวิทยาลัยและเข้าใจถึงความต้องการและวัฒนธรรมขององค์กรเพิ่มมากขึ้น ทำให้ในแต่ละช่วงเวลาความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุบล อัมพันธ์ (2552 : 56) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุบล อัมพันธ์ (2552 : 56) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกานดา ขวัญเมือง (2550 : 100) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี พบว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

ผู้บริหารควรสำรวจค่าตอบแทนและสวัสดิการในกลุ่มมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ว่าปัจจุบันอัตราค่าตอบแทนที่องค์กรอื่นๆ มีให้กับพนักงานนั้นมากหรือน้อยกว่าที่มหาวิทยาลัยให้กับบุคลากรสายสนับสนุนอยู่แล้ว หรือหาไม่สามารถปรับได้ อาจมีการเพิ่มเติมในส่วนของสวัสดิการอื่นๆ ให้ เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รู้สึกว่าได้รับผลตอบแทนที่ดีจากมหาวิทยาลัยแล้ว

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

องค์กรควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่ให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และทำการตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานว่ามีเพียงพอและมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใดต่อการทำงาน สิ่งเหล่านี้หากมีความบกพร่องและผิดมาตรฐานที่กำหนดไว้ ควรปรับปรุงแก้ไขให้ได้มาตรฐาน เนื่องจากความปลอดภัยที่ดีมีความปลอดภัยในการทำงานเป็นความพอใจอย่างหนึ่ง ซึ่งนับว่าเป็นหัวใจของการทำงาน เราควรให้ความสำคัญและเมื่อบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจแล้ว นั้นหมายความว่าตลอดชีวิตการทำงานจะไม่ประสบอันตราย

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

องค์กรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา การอบรม และการพัฒนาการทำงาน และอาชีพของบุคลากร ในการจัดทำนโยบายหรือแผนงานต่างๆ ในการพัฒนาบุคคล การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในองค์กร ควรคำนึงถึงความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

องค์กรควรมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน มีการมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น หรือมีการเตรียมความรู้ ทักษะเพื่อให้งานในหน้าที่ที่สูงขึ้น หรือจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าเพราะบุคลากรจะรู้ถึงแนวทางความก้าวหน้าของตนเองในองค์กรได้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรขยันและตั้งใจทำงาน นอกจากนี้ยังสามารถนำมาใช้ในการออกแบบแผนการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับแต่ละลำดับตำแหน่ง เพราะการที่องค์กรจัดรูปแบบเส้นทางสายอาชีพไว้ชัดเจนจะทำให้ง่ายต่อการจัดฝึกอบรม สัมนา ให้การศึกษาและพัฒนาประสบการณ์การทำงานในรูปแบบต่างๆ อันจะช่วยให้พนักงานสามารถเจริญก้าวหน้าตามสายงานได้อย่างเหมาะสม

5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม

องค์การควรจัดสันทนากการที่หลากหลาย เช่น การแข่งขันกีฬาภายใน งานเลี้ยงปีใหม่ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้บุคลากรได้พบปะพูดคุยกันและผู้บังคับบัญชาควรมาร่วมงานด้วยเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรและทำการสำรวจสภาพจิตใจของบุคลากรในระดับปฏิบัติการว่ามีอุปสรรคหรือมีปัญหาในการทำงานบ้างหรือไม่ เนื่องจากบางครั้งผู้บังคับบัญชาไม่กล้าที่จะบอกกับหัวหน้าตรงๆ ว่ามีปัญหาในการทำงานด้านใดบ้างหรือไม่ พอใจการตัดสินใจของหัวหน้าอย่างไรบ้าง

6. ด้านธรรมณูญในองค์การ

องค์การควรเปิดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีอิสระในการพูด การมีสิทธิที่จะพูดถึงระบบการบริหารและการปฏิบัติงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัย มีความเคารพต่อหน้าที่ เคารพความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน และมีความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

องค์การควรสร้างความยืดหยุ่นในการทำงานให้กับบุคลากร เช่น ไม่ควบคุมเวลาในการเข้า-ออกงานอย่างเคร่งครัดเกินไป อนุโลมให้บุคลากรสามารถสลับเวลาทำงานได้ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงผลงานเป็นหลักหรือการวางแผนงานให้เป็นระบบ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มความรวดเร็วและถูกต้อง ออกแบบขั้นตอนการทำงานให้สั้นลงและง่ายต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงปริมาณงานที่เหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานควรให้บุคลากรมีเวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาสำหรับสังคมของบุคลากรที่เหมาะสม

8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

องค์การควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม หรือการจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคมซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานให้แก่บุคลากร ซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจที่มีส่วนช่วยสังคม ทำประโยชน์ต่อสังคมและยังส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การด้วย

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลุ่มลึกแล้วนำมาเปรียบเทียบกับการวิจัยครั้งนี้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมีความเหมือนและแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เช่น ผู้บริหาร เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

3. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาประเภทอื่น เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ เป็นต้น เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

4. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ เช่น ความเครียด ซึ่งอาจมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยกำหนดขอบเขตการวิจัยที่แตกต่างกันไป และ/หรือศึกษาปัญหาด้านวัฒนธรรมองค์การ ว่าจะจะเป็นระบบเลื่อนตำแหน่งและพฤติกรรมส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาว่าปัจจัยต่างๆ จะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ครุฑปักซี่. (2552). การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กาญจนา บุญเพิ่มวิทยา และคณะ (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. การค้นคว้าอิสระ ปร.ม. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กุลธนา ธนาพงศธร. (2541). นโยบายสาธารณะ. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เอกสารประกอบการสอนความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร สาขาวิทยาการจัดการ.
- กัญญามนต์ อินหว่างและคณะ. (2551). แนวทางการพัฒนาระบบการจัดการของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้วยการใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกศินี จุฑาวิจิตร. (2550). 3 ห่วง 2 เงื่อนไข กับการบริหารมหาวิทยาลัยไทย.
http://news.thaieasyjob.com/education/show_news-216-7.html.
- แก้วตา ผู้พัฒน์พงศ์. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ขจรยศ มีวาสนา. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไทยเมคเนชา จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- จิรกร ผลอินทร์. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทโก้ฟริชชั่น ประเทศไทย จำกัด ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- จุฬาลักษณ์ ชัยนารอด. (2552). การศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในจังหวัดนครราชสีมา. ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- เจษฎา ธรรมขันติพงศ์. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาญชัย จันทน์แจ่ม. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัชพล ภูเต็ง. (2540). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานมักกะสัน การรถไฟแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นฤดล มีเพียร. (2541). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นภดล แสงศรี. (2544). **คุณภาพชีวิตของประชาชนที่ประกอบอาชีพเสริมด้านการขายตรง**. กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- นวลฉวี พระโน. (2551). **การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน ในเขตตรวจราชการที่ 11**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). **การจัดการสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2531). **หลักการจัดการ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2542). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น จำกัด.
- บัญญัติ แก้วส่อง. (2545). **การจัดการและการพัฒนา**. กรุงเทพฯ: อักษรวิพัฒน์.
- บัญชา ศอกจะบก. (2544). **ปัญหาของการประกอบธุรกิจการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันการศึกษาเอกชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญเชิด ภิญโญนนท์พงษ์. (2526). **การวัดและประเมินผลการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- _____ (2545). **รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ การวัดประเมินการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาตามแนวพระราชดำริคณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ประกอบ คู่ปรัตน์ และคณะ. (2532). บทบาทสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปราณี พรรณวิเชียร. (2530). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: ประกายพริก.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ไพรัตน์ สุปัญญา. (2550). คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อ 1 – 4 ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัทมินิแบไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์. (2542). การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มงคล ลาวรรณา. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วไลพร เจริญพร. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิลเซอร์วิสเชส จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2546). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- วีณา มากบุญ. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาบริษัทผลิตอุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคมในจังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรีนาย คุณเนนทราศัย. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

- ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2533). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: แอดิชั่นเพรสโปรดักส์ จำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร จำกัด.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2546). **การวิจัยธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุภารัตน์ น้ำใจดี. (2548). **คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมกรรมการลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวรรณณี สิมะกรพันธ์. (2554). **เอกสารประกอบการเรียนการสอน วิชาวิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต**. จาก http://dit.dru.ac.th/home/003/personal_download/suvannee/part7.ppt.
- เสนาะ ดิยาวี. (2536). **สุขภาพและความปลอดภัย**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- แสง ไชยสุวรรณ. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สันติ บางอ้อ. (2551). **การบริหารสถาบันอุดมศึกษาด้วยแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง**. จาก <http://www.yonok.ac.th/santi/ppedu.html>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา. (2551). **รายงานผลการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาระบบบริการเพื่อรองรับนิสิต นักศึกษาพิการในสถาบันอุดมศึกษา**. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **รูปแบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่**. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- อมรรัตน์ อ่อนนุช. (2546). **คุณภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรุณ รักรธรรม. (2526). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). **คุณภาพชีวิต : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศิลปศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุบล อัมพันธ์. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- อำนาจ ธีระวิฑ. (2547). **การจัดการ**. นนทบุรี: ซี วี แอล การพิมพ์.
- Bernadine, J. H. and Russel, J. A. (1998). **Human resource management: experiential approach**. Boston: McGraw-Hill.
- Best, J. W., & Kahn J. V.. (1993). **Research in Education**. 7th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Bluestone, Irving. (1977). **Implementating Quality of worklife Programs**. *Management Review*, 6(9), pp. 43-46.
- Bovee, C.L. et.al. (1993). **Management**. New York: McGraw-Hill.
- Campbell, A., Converse, P, E., & Rodgers, W,L. (1976). **The Quality of American life: Perceptions, Evaluations, and Satisfaction**. New York: Russell Sage Foundation.
- Carson, V, B. (1989). **Spiritual development across the life span**. In V,B, Carson (Ed), **Spiritual dimensions of nursing practice**. Philadelphia: W,B, Saunders.
- Cascio, Wayne F. (2003). **Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life Profits**. 6th ed. New York: McGraw-Hill.
- Charles W. L. Hill and Steven L, Mcsane. (2008). **Principles of Management**. America New York. NY: McGraw-Hill Companies.
- Creswell, J. W. (2007). **Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing among Five Approaches**. 2nd ed. Thousand Oaks, Callifornia: Sage.
- Davis, Keith and John W. Newstrom. (1989). **Human Behavior at Work : Organization Behavior**. 8th ed. New York : McGraw-Hill.
- Davis, Louis E. (1981). **Enhancing the Qultity of Working Life: Developments in the United States**. *International Labour Review*, 116(1), pp. 53-56.
- Decenzo. (1999). **Human Resource Management**. 6th ed. John Wiley & Sons Inc.
- Delamotte, Y, and Takesawa, S,L. (1984). **Quality of Working Life in International Perspective**. Geneva: International Labour Office.
- Dubrin, Andrew J. (1984). **Foundations of Organizational Behavior**. N.J.: Prentice-Hill.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Efraty, D., Sirgy, M. J. (1990). **The effects of work life on employee behavioral response.** Social Indicators Research, 22(1), 31-47.
- Gay, L. R. (1992). **Educational Research Competencies for Analysis and Application.** 4th ed. Newyork : Macmillan.
- Gioia. (2004). **Boosting Quality of Work Life for Your Employees.** <http://www.nacsonline.com>.
- Guest, R. (1992). **Quality of Work Life Learning from Tarytonen.** Havard Business Review, 57:76.
- Hackman, Richard J., & Suttle, Lloyd J. (1977). **Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organization Change.** Santa Monica. Calif: Goodyear Publishing.
- Huse, E, F and Cummings, T,G. (1985). **Organizational Development and Change.** 3rd ed. United State of America: West Publishing.
- Kast. Fremont E. and Rosenzweig. James E. (1985). **Organization and Contingency Approach.** 4th ed. Singapore : McGraw-Hill.
- Kells, Peter S. (1996). **A Study of Perception of Quality of Working Life in Two Ontario Applied Art and Technology.** Dissertation Abstracts International. 56(7) : 2631.
- Lewin, David. (1981). **Collective Bargalning and the Quality of Work Life.** Organization Dynamics. (Autumn): 19.
- Mc Shane, S.L., and Von Glinow, M.A. (2000). **Organizational behavior.** Boston: Mc Graw-Hill.
- Merton, H, C. (1977). **A Look at Factor Affection the Quality of Working Life.** Monthly Labour Review. 11(September): 37-53.
- Nadler, L., & Nadler, Z. (1990). **The Handbook of Human Resource Development.** 2nd ed. New York: John Wiley & Sons.
- Osland, J. S. (2001). **Organization Behavior: An Experiential Approach.** New Jersey: PrenticeHall, Inc.
- Patton, Michael Quinn. (2001). **Qualitative Research & Evaluation Methods.** 3rd ed. California : Stage Publications.
- Peck, Roxy, Olsen, Chris and Devore, Jay. (2005). **Introduction to Statistics and Data Analysis.** USA : Thomson.
- Pedhazur, E. J., & Schmelkin, L. P. (1991). **Measurement, Design, and Analysis. An Integrated Approach.** Hillsdale, N.I: Erlbaum.

- Richard C. Sprinthall. (2000). **Basic Statistical Analysis**. 6th ed. USA : Allyn & Bacon.
- Robins, Stephen P. (1993). **Organizational Behavior**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Rossmiller, R, A. (1992). The secondary school principals and teachers quality of work life. *Educational management and administration*, 20(3), 145.
- Schermerhorn, JohnR., Jame G. Hunt, and Richard N. Osborn. (2003). **Organizational Behavior**. 8th ed. USA : John Wiley and Sons.
- Skroven, Daniel J. (1983). **Quality of Work life: Perspectives for Business and the Public Sector**. United States of America: Addison-Wesley.
- UNESCO. (1980). **Evaluation the Quality of life in Belgium**. *Social Indicators Research*, 8,21(2), 312.
- Walton, Richard E. (1974). **Improving the Quality of work Life**. *Harvard Business Review*.
- Werther, W.B., & Davis, K. (1982). **Personal Management and Human Resource**. Tokyo: McGraw-Hill.
- Wood. (1981). **Public Relations Journal**. n.p.
- Yamane,T. (1973). **Elementary Sampling Theory**. London : Prentice-Hall.

ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
2. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ซึ่งการตอบแบบสอบถาม
จะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด และผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

1. เพศ (1) ชาย (2) หญิง
2. อายุ (1) ต่ำกว่า 25 ปี (2) 25 – 29 ปี
 (3) 30 – 35 ปี (4) 36 – 40 ปี
 (5) 41 – 45 ปี (6) 46 – 50 ปี
 (5) 51 – 55 ปี (6) 55 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี (2) ปริญญาตรี
 (3) ปริญญาโท (4) ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์การทำงาน (1) ไม่เกิน 5 ปี (2) 6 – 10 ปี
 (3) 11 – 15 ปี (4) 16 – 20 ปี
 (5) มากกว่า 20 ปี
5. รายได้ต่อเดือน (1) น้อยกว่า 15,000 บาท (2) 15,000 – 20,000 บาท
 (3) 20,001 – 25,000 บาท (4) 25,001 – 30,000 บาท
 (5) 30,001 – 35,000 บาท (6) 35,001 – 40,000 บาท
 (7) มากกว่า 40,000 บาท

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับท่าน
(5 คือ มากที่สุด 4 คือ มาก 3 คือ ปานกลาง 2 คือ น้อย 1 คือ น้อยที่สุด)

คำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และคำตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
3. สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน					
4. รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตราของท่านและครอบครัว					
5. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดคำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และการประกันอุบัติเหตุแก่บุคลากรทุกคนเป็นประจำทุกปี					
2. หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน					
3. หน่วยงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน					
4. หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย					
5. หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
2. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
3. หน่วยงานของท่านให้โอกาสบุคลากรในการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ					
4. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พัฒนางานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ					
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางาน					
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. หน่วยงานของท่านช่วยทำให้การดำรงชีวิตของท่านมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน					
2. หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง					
3. หน่วยงานของท่านให้โอกาสในการทำงานที่มีอำนาจในการตัดสินใจและความรับผิดชอบของงานมากขึ้น					
4. ผู้บริหารให้การสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความก้าวหน้าในหน่วยงานของบุคลากร					
5. ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม					

การบูรณาการด้านสังคม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม					
2. หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน					
3. หน่วยงานของท่านทำงานกันอย่างสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
4. หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
5. ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม					
ธรรมเนียมในองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีหรือการเลื่อนขั้นพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และมีกระบวนการที่ตรวจสอบได้					
2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง ตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ					
3. ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
4. ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
5. ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน					

ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ รวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเอง					
2. ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ					
3. ในหน่วยงานของท่านเวลาที่มีความเครียดมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสม					
4. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน					
5. ท่านและครอบครัวมีความภูมิใจที่ปฏิบัติงานที่หน่วยงาน					
การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
2. หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ / บริจาคโลหิต					
3. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับโครงการต่างๆ ของหน่วยงานภายนอก					
4. บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ ความสามารถ ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก					
5. ท่านได้พัฒนาคุณภาพงานเพื่อหน่วยงานให้เป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานภายนอก					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ข้อมูลประวัติผู้วิจัย

ประวัติส่วนตัว

ชื่อ-สกุล

นายธนาวุฒิ ประกอบผล

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

ประวัติการศึกษา

วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์)

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (คอมพิวเตอร์)

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (วิจัย วัสดุผลและสถิติการศึกษา)

มหาวิทยาลัยบูรพา

ผลงานหนังสือและตำรา

ระเบียบวิธีเชิงตัวเลข

สถาปัตยกรรมคอมพิวเตอร์

ระบบปฏิบัติการ

โปรแกรมสำเร็จรูปทางธุรกิจ

เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการจัดการ

การประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์และสารสนเทศ

การตลาดบนอินเทอร์เน็ต

การจัดการเทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน

ทุนการศึกษาและทุนวิจัยที่เคยได้รับ

ทุนอุดหนุนและส่งเสริมวิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษา

ประจำปีการศึกษา 2546 สถาบันเทคโนโลยีพระจอม

เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ทุนอุดหนุนและส่งเสริมวิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษา

ประจำปีการศึกษา 2552 มหาวิทยาลัยบูรพา

ทุนสนับสนุนการทำวิจัยจากสถาบันเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลงานวิจัย

- [1] ธนาวุฒิ ประกอบผล. 2555. การเปรียบเทียบผลการพยากรณ์เกรดเฉลี่ยระหว่างวิธี
โครงข่ายประสาทเทียมกับวิธีการถดถอยพหุคูณจากพฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ต.
มคอ.วิชาการ ปีที่ 16 ฉบับที่ 31.
- [2] ธนาวุฒิ ประกอบผล. 2556. การวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับ
นวัตกรรมการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต. การนำเสนอผลงานวิจัยในการ
ประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ประจำปีการศึกษา 2556. "การวิจัยและพัฒนา :
จากท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน"
- [3] ธนาวุฒิ ประกอบผล. 2557. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์
"เฟซบุ๊ก". คุรุศาสตร์สาร.
- [4] ธนาวุฒิ ประกอบผล. 2557. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
บริษัทบีเอ็มที แปซิฟิค จำกัด. การนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการระดับชาติและ
นานาชาติ "ศิลปการวิจัยและสร้างสรรค์". มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [5] Tanawut Prakobpol. 2015. The Marketing-mix Influencing the Purchasing
Car Batteries of Consumers in Samut Prakan District. International Academic
Conference on Management, Economics and Marketing in Budapest 2015 (IAC-MEM
2015).
- [6] Tanawut Prakobpol. 2016. Sufficiency Economy Philosophy and Management of
Private Universities in Bangkok Metropolitan and Vicinity. Social Science Conference,
Prague (MIRDEC 2016).
- [7] ณัฐพล สุวิภาค และ ธนาวุฒิ ประกอบผล. 2559. คุณลักษณะของงานและแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน). คุรุศาสตร์
อุตสาหกรรม ปีที่ 15 ฉบับที่ 3.
- [8] ถาวรวิทย์ ต่อบุณย์ศุภชัย และ ธนาวุฒิ ประกอบผล. 2559. ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพ
ชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานใน
โรงงานผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี. คุรุศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 15
ฉบับที่ 3.
- [9] น้ำผึ้ง คำนวนคิดปี และ ธนาวุฒิ ประกอบผล. 2559. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้
บรรยากาศองค์กร ความเครียดในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 2 จังหวัดชลบุรี.
คุรุศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 15 ฉบับที่ 3.

- [10] ทิพาพร อยู่ศรี และ ธนาวุฒิ ประกอบผล. 2559. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. คุรุศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 16 ฉบับที่ 2.
- [11] อภิญญา พูลน้อย และ ธนาวุฒิ ประกอบผล. 2559. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การ ของวิศวกรเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. การประชุมสวนสุนันทาวิชาการระดับชาติ "การวิจัยเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน".
- [12] สุวิภากร มั่นเกษวิทย์ และ ธนาวุฒิ ประกอบผล. 2559. แรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. การประชุมสวนสุนันทาวิชาการระดับชาติ "การวิจัยเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน".