

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Quality of Working Life of Personnel in Bangkokthonburi University

พรพิพัฒน์ เพิ่มผล*

*สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*Corresponding author. Email: drpompipat@gmail.com

Received: January 31, 2019 Revised: June 15, 2019 Accepted: July 2, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีที่ปฏิบัติงานในปี 2561 สถานภาพการทำงานในตำแหน่ง คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และอาจารย์ประจำ จำนวน 278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One -Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1)บุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 2)บุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีคุณภาพชีวิต การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstract

The objectives of this research were 1) to study Quality of Working Life of Personnel In BangkokThonburi University 2) to compare Quality of Working Life of Personnel In Bangkok Thonburi University The samples were 278 personnel In BangkokThonburi University and worked in Academic year 2018.They status were Dean, Vice Dean, Assistant Dean, and Instructor. The instrument was questionnaire. Statistics were frequency, percentage, average, standard deviation ,where as the statistics test were t-test and One-Way ANOVA.The results showed that :1) the overall quality of working life of personnel In BangkokThonburi University was High level with the average of 3.60 2)the comparison of the overall quality of working life based on different personnel characteristics In BangkokThonburi had no significant difference.

Keywords: Quality of Working Life

บทนำ

การดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ภายใต้สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมการเมืองและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) นั้น เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ใช้การบริหารงานแบบเดิมๆในลักษณะตั้งรับคอยแก้ปัญหาไปวันๆ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนไปเป็นเชิงรุก เพื่อความอยู่รอดและเตรียมความพร้อมสู่การแข่งขัน จึงมีการกำหนดนโยบาย แผนงานและโครงการเชิงกลยุทธ์ นำเทคนิคและวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการดำเนินงาน เช่น การปรับโครงสร้างองค์กร การจัดการคุณภาพ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การจูงใจคนและอื่นๆ เป็นต้น โดยมุ่งหวังให้องค์กรได้เปรียบการแข่งขัน (Competitive Advantage) และการเพิ่มผลผลิต (Productivity) ในอนาคตขณะที่คนเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ควบคุมจัดการปัจจัยการบริหารต่างๆคอยดูแลแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เป็นผู้ตัดสินใจเลือกสรรวิธีการและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพนอกจากนั้นค่าใช้จ่ายร้อยละ 40-50 เป็นค่าจ้างและเงินเดือนของพนักงาน ซึ่งยังไม่รวมสวัสดิการผลประโยชน์อื่นๆ ผู้บริหารจำนวนไม่น้อยใช้เวลาส่วนใหญ่ในการแก้ไขปัญหาเรื่องคนทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสนใจอย่างมาก

นับตั้งแต่การสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน การพัฒนาคนให้มีความรู้ และทักษะเพิ่มขึ้น มีสมรรถนะ (Competency) สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ ย่อมช่วยพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าต่อไป ดังนั้นเมื่อคนมีความสำคัญที่สุดของการบริหาร งานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้ การรักษาคนที่มีความรู้ความสามารถ ไว้ในองค์การ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องสร้างความสมดุลของความต้องการของ พนักงานที่คาดหวังจะได้รับจากองค์การกับสิ่งที่องค์การจะให้ (Banard,1968 : p.293)

แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับผูปฏิบัติงานและประสิทธิภาพ ขององค์การ การทำงานเป็นทีม ร่วมกันในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Nadler & Nadler, 1990) นอกจากคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจ ในงานแล้ว (Campbell,Converse,& Roders,1967) คุณภาพการทำงานยังมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับผลิตภาพและผลการปฏิบัติงานด้วย (Efraty& Sirgy,1990) ดังนั้นการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาองค์การเพราะคนเป็นปัจจัย สำคัญที่การดำเนินกิจกรรมขององค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ปัญหาคุณภาพ ชีวิตการทำงานที่เกิดขึ้นในอดีต พบว่า ในการบริหารองค์การมักจะเอาความคิดของ ผู้บังคับบัญชาเป็นหลัก โดยขาดการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ซึ่งเป็นผูปฏิบัติงานและเป็นผู้ที่จะได้รับประโยชน์โดยตรง แม้ว่าบางเรื่องบุคลากรมีส่วนร่วม แต่ส่วนใหญ่แล้วมักมีส่วนร่วมในขั้นตอนของการปฏิบัติงาน มากกว่ามีส่วนร่วมในการเสนอ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้การขาดแคลนบุคลากรในการทำงาน ทำให้การบริหารจัดการอัตรากำลังบุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้เกิดความไม่สมดุลของ อัตรากำลังของบุคลากรกับปริมาณงานที่มีอยู่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (The International council of nurses, 2006) การขาดแคลนกำลังบุคลากร ทำให้บุคลากร ที่มีอยู่ต้องทำงานหนักมากขึ้น มีพฤติกรรมแสดงออกไม่เหมาะสม และอาจเกิด ความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ปัจจัย ด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านจิตวิทยา (ดาลัย จันทรเสนา,2550: 77) จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ก็ยังคงเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 10 โดยขยายการนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพจาก 3 ทุน ทั้งทุนเศรษฐกิจ ทุนสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็น 6 ทุน ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนกายภาพ ทุนทางการเงิน ทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และทุนทางวัฒนธรรม นำมาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะสัมฤทธิ์ผลได้ตามวัตถุประสงค์ได้นั้น ต้องอาศัยกลไกในภาคราชการเป็นหลักที่จะเป็นตัวจักรสำคัญในการทำให้นโยบาย แผนงาน และโครงการต่างๆ ของรัฐบาลบังเกิดผลอย่างแท้จริง ปัญหาที่อยู่ที่ว่าระบบบริหารที่จะเกิดขึ้นได้อย่างไร และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าระบบราชการที่ดีขึ้นอยู่กับการบริหารบุคคลที่ดี และที่สำคัญต้องมีข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ ความซื่อสัตย์สุจริต และการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้บุคคลในองค์กรต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร (Organization Development) คือการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life = QWL) ซึ่งจะช่วยให้องค์กรและตัวบุคคลต่างได้รับความพอใจ ด้วยกันทั้งสองฝ่าย ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่เข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานอยู่ในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกายสุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณและสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547 : 18) และอีกทั้งการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของชีวิตคน เพราะเป็นโอกาสที่เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่นๆ และกับสถานที่ทำงาน ดังนั้นการทำงาน จึงเปิดโอกาสในการแสดงออกถึงสติปัญญา ความคิดริเริ่มอันนำมาสู่เกียรติยศและความพึงพอใจในชีวิต เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานกับสิ่งที่ตนพอใจจะทำให้มีสภาพจิตและอารมณ์ที่ดีซึ่งส่งผลให้ทำงานดีไปด้วย ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาและแสวงหาแนวทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด (สุนทร นามโคตศรี, 2553 : 1) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพต่อองค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพ

และปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542 : 18) โดยคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรี ความรู้สึกนึกคิด ความพึงพอใจ ความเป็นส่วนตัว มีความต้องการทางสังคม ความต้องการ การยอมรับ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ดังนั้นหากองค์กรสามารถหาคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และดึงดูดให้บุคคลเหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรนั้นให้ เจริญก้าวหน้าและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี (Bangkokthonburi University) เป็นสถาบันอุดมศึกษา เอกชนในประเทศไทย ตั้งอยู่ที่เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีภารกิจหลักคือเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีภารกิจหลักคือจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ปัจจุบันมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มีการบริหารงานภายในเป็น คณะ/กลุ่มงาน และมหาวิทยาลัย ซึ่งมีคณะในการเรียนการสอน ประกอบด้วย 16 คณะ ได้แก่ คณะบริหารธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะศิลปศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์ คณะบัญชี คณะพยาบาลศาสตร์ คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรม คณะดุริยางคศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ การกีฬา และคณะทันตแพทยศาสตร์ ส่วนกลุ่มงานประกอบด้วย 5 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริหาร กลุ่มงานส่งเสริมวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนา กลุ่มงานงบประมาณและการเงิน และกลุ่มงานวิจัยและบริการวิชาการ トラประจำ มหาวิทยาลัย เป็นรูปพระปรางค์วัดอรุณ ซึ่งมีสีทองประดิษฐานอยู่กึ่งกลางสะพานข้ามแม่น้ำเจ้าพระยาที่มีสีเขียวเหนือสายน้ำสีฟ้า โดยรวมอยู่ภายในวงรีสีเงิน ซึ่งล้อมด้วยวงรีใหญ่ สีแดงขอบทอง และภายในพื้นที่วงรีสีแดงนั้น มีชื่อมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีเป็นภาษาไทย สีทองอยู่ด้านบน ซึ่งมีหนังสือและปากกาและอักษรย่อคั่นกลางระหว่างชื่อภาษาอังกฤษ สีทองที่อยู่ด้านล่าง สีประจำมหาวิทยาลัย สีแดง สีทอง สีแดง หมายถึง ความรัก ความสามัคคี เสียสละ มานะอดทน พินฝ่าอุปสรรค สู้อความสำเร็จ สีทอง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง ความมั่งคั่งร่ำรวย และความมั่นคงในอาชีพการงานทั้งปัจจุบันและอนาคต มหาวิทยาลัย ปัจจุบันมีบุคลากร จำนวน 1,073 คน ดังนั้น ถ้าบุคลากรมีคุณภาพในการทำงาน ย่อมเอื้อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกื้อหนุนให้มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี พัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้งบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
2. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2561 ในตำแหน่ง คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตร และอาจารย์ประจำ จำนวน 978 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2561 ในตำแหน่ง คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตร และอาจารย์ประจำ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการใช้สูตรการคำนวณของยามานะ (Yamane) จากนั้นใช้วิธีกำหนดตัวอย่างที่ต้องการศึกษา โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) และแบบง่าย จำนวน 278 คน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหาคุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีในการวิจัยตามแนวคิดของ Delamotte and Takezawa (1984, p. 11) Casio (2003, pp.20-27) Hackman and Suttle (1997, p. 14) Nadler and Lawer (1983, pp. 20-23) Rose, Beh, Uli, and Idris (2006, p. 215) วอลตัน (Walton 1973) กาญจน บุญเพิ่มวิทยา และคณะ (2552 : 6) แสง ไชยสุวรรณ (2551 : 6) อมรรัตน์ พงษ์ปวน (2550 : 5) พรานิภา ม่วงคราม (2550 : 6) ภัคทิพภา ศรีสว่าง (2551 : 8) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสังเคราะห์ร่วมกับแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4. ขอบเขตด้านเวลา ใช้เวลาทำการวิจัย 1 ปี หลังจากได้รับอนุมัติโครงการ (ตุลาคม 2561 - ตุลาคม 2562)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม(Questionnaire) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ตามกรอบแนวคิดใน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) อธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) อธิบายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยการทดสอบที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดทฤษฎีในการวิจัย ตามแนวคิดของ Delamotte and Takezawa (1984, p.11) Casio (2003, pp.20-27) Hackman and Suttle (1997, p. 14) Nadler and Lawer (1983, pp. 20-23) Rose, Beh, Uli, and Idris (2006, p. 215) กาญจนา บุญเพิ่มวิทยา และคณะ (2552 : 6) แสง ไชยสุวรรณ (2551 : 6) อมรรัตน์ พงษ์ปวน (2550 : 5) พรนิกา ม่วงคราม (2550 : 6) ภัคทิพภา ศรีสว่าง (2551 : 8) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสังเคราะห์ร่วมกับแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2561 ในตำแหน่ง คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตร และอาจารย์ประจำ จำนวน 978 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2561 ในตำแหน่ง คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตร และอาจารย์ประจำ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการใช้สูตรการคำนวณของยามาเน่ (Yamane) จากนั้นใช้วิธีกำหนดตัวอย่าง

ที่ต้องการศึกษา โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ตามสัดส่วนและแบบง่ายจำนวน 278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา การสรุปแนวคิด การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยการวิเคราะห์เนื้อหา หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการทดสอบที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.25 รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 2.79 และค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.44

2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 โดยมีหน่วยงานมีการตรวจสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวน ในขณะที่ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.94

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68 โดยมี ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.84 รองลงมาหน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.74

4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68 โดยมีท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.82 รองลงมาคือ ข้อท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.80

5) ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.75 โดยมีท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ ข้อท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.83

6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 โดยมีผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ ข้อผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.78

7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.44 โดยมีท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.58 รองลงมาคือ การทำงานของท่านไม่ใช่อุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต และข้อท่านมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ มีค่าเฉลี่ย 3.46

8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีได้ปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยงานในด้านการประหยัดพลังงานหรือด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและการประหยัดพลังงาน มีค่าเฉลี่ย 3.94

2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1) บุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีทั้งชายและหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2) บุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) บุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4) บุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครบุรีที่มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5) บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจกรุงเทพบุรีที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6) บุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพบุรีที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7) บุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพบุรีที่มีสถานภาพการทำงานในปัจจุบันต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครบุรี อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากผลการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานครบุรี คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลัดดาวิณย์ สกุลสุข (2550) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาของ ผุสดี เบนญกุล (2550) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลางการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาของ วรวิมล แก้วทองใหญ่(2550) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาวิจัยของ สุกิจ เอ็งเจริญ (2551) ที่พบว่า คุณภาพชีวิต

การทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้า ในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาของ อรรถพล เปี่ยมศิริ (2553) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมาพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี พบว่า

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่าบุคลากรได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่ยังไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบันที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 1 กล่าวถึง ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาของ ลัดดาวัลย์ สุกุลสุข(2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาของ แสง ไชยสุวรรณ (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาของ สุนทร นามโคตศรี (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาของ วาสนี ชันแก้วหล้า (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลทันตกรรมคณะทันตแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาของ อรรถพล เปี่ยมศิริ (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และผลการศึกษาของ ศศิกานต์ โกมินทร์(2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 ซึ่งการศึกษาวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมาพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครบุรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีการตรวจสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง สถานที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวนในขณะปฏิบัติงาน หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเล่นกีฬา และสันทนาการ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายที่ได้รับการตอบสนองที่เป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัยจะเกิดขึ้นตามมา และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาของ วรวิมล แก้วทองใหญ่ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาของสุกิจ เอ็งเจริญ (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้า ในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาของ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี และผลการศึกษาของ อรรถพล เปี่ยมศิริ (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ซึ่งผลการศึกษาวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมาพบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครบุรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน สามารถขอคำแนะนำปรึกษาได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา หน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก นอกจากนี้ยังมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยการไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิต

การทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี พบว่าลูกจ้างชั่วคราวรายปี ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถอยู่ในระดับมาก

4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรได้รับปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากรมีโอกาสดำเนินการในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น นอกจากนั้นหน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 5 ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-actualization Needs) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) และผลการศึกษาของ อรรถพล เปี่ยมศิริ (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวมา พบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก

5) ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธรรมบรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี บุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม ความรัก การยอมรับเป็นพวกพ้อง (Social Loves of Belonging Needs) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ผุสดี เบญจกุล (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาของ ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาของ สุกิจ เอ็งเจริญ (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้า ในกองพลทหารราบที่2 รักษาพระองค์ และผลการศึกษาของ ศศิกานต์ โกมินทร์ (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน

สรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวมาพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก

6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรบุคลากรในหน่วยงานเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน บุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน และสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ผุสดี เบญจกุล (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และผลการศึกษาของ ศศิกานต์ โกมินทร์ (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวมาพบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับมาก

7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต บุคลากรมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานได้ บุคลากรมีเวลาสำหรับการพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว และบุคลากรมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ หรือทำกิจกรรมที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ผุสดี เบญจกุล (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาของวรวิทย์ แก้วทองใหญ่ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาของอรรถพล เปี่ยมศิริ (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไप्रรษณีย์ไทย จำกัด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศศิกานต์ โกมินทร์ (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวมาพบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก

8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิต การทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานในด้านการประหยัดพลังงานและด้านอื่นๆ หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและการประหยัดพลังงาน หน่วยงานให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการทุกคนภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก และหน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ผุสดี เบญจกุล (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาของ ลัดดาวิณีย์ สกุลสุข (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาของ สุเนตร นามโคตศรี (2553) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา และผลการศึกษาของศศิกันต์ โกมินทร์ (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวมาพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน ปัจจัยที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิต การทำงานไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่งรายได้ประจำต่อเดือน และรายได้นอกเหนือจากเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลัดดาวิณีย์ สกุลสุข (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ อายุ การศึกษาสถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับผลการศึกษาของ

มงคล ลาวรรณา (2551) ที่ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้เงินเดือน สถานภาพการสมรส สถานภาพบุคลากรและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุนทร นามโคตศรี (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ซึ่งจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลนั้นไม่พบความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของศศิกันต์ โกมินทร์ (2555) ที่ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวมาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. พัฒนาระบบค่าตอบแทนที่มีประสิทธิผลในการกระจายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมยุติธรรม โดยเป็นที่ยอมรับของบุคลากรส่วนใหญ่ในทุกสถานภาพ
2. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาล
3. การจัดบทบาทภารกิจและโครงสร้าง เพื่อการกระจายภาระงานให้เหมาะสมและเป็นธรรม
4. การปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การเพื่อลดความรู้สึกแตกต่างระหว่างสถานภาพ โดยการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และความเอื้ออาทรให้เพิ่มขึ้นในบรรยากาศการทำงาน
5. การส่งเสริมให้หน่วยงานประเมินตนเองในมิติต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกของหน่วยงานมีส่วนร่วมกันหาจุดที่สมดุลในการปรับปรุงพัฒนาให้เกิดความผาสุกในการทำงานร่วมกัน เช่น การประเมินสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน บรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน การกระจายภาระงานอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ปัญหา/อุปสรรคในการทำงานภายในหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). อนุสารแรงงาน. 11(4): 18-19.**
- กาญจนา บุญเพิ่มวิทยา, พรทิพย์ พลอยวิสัย และ สมพร ประดิษฐ์ศร. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.**
- ดลัด จันทรเสนา. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตร์ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย. ตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร. ภาคนิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- ปวันรัตน์ ตนานนท์. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- ดุสิต เปญจกุล. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลางการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การศึกษาระณี: บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- พรรณิภา ม่วงควัม. (2550). **มิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.**
- ภัคทิพภา ศรีสว่าง. (2551). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.**

- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี ภาคนิติศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง**. สาขา วิทยบริการเฉลิมพระเกียรติตรัง มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วรวิมล แก้วทองใหญ่. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคาร กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**. ปัญหาพิเศษ ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาสนี ชันแก้วหล้า. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาล ทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. คณะทันตแพทยศาสตร์เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศศิกานต์ โกมินทร์. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิต พื้นที่ชลบุรี 2 การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาการจัดการ นนทบุรี** มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุนทร นามโคตศรี. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลดอนขุนทด จังหวัดนครราชสีมา**. สารนิพนธ์ปริญญา วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค) สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ นครราชสีมา มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี.
- สุกิจ เอ็งเจริญ. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพัน ทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์**. ปัญหาพิเศษ ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ ชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา.

- แสง ไชยสุวรรณ. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนวบัณฑิตวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อมรัตน์ พงษ์ปวน.(2550). **ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่**. เชียงใหม่:มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรธพล เปี่ยมศิริ. (2553). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) คณะบริหารธุรกิจ ปทุมธานี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Barnard, C. L. (1968). **The functions of executive**. Cambridge: Harvard University Press.
- Campbell, A., Converse, P.E., & Rodgers, W.L. (1976). **The quality of America life: Perception, evaluations, and satisfactions**. New York: Russell Sage Foundation.
- Casio, W. F. (2003). **Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits**. New York: McGraw-Hill
- Delamotte, Y., & Takezawa, I. (1984). **Quality of work life in international perspective**. Geneva, IL: International Labour Office.
- Efraty, D., & Sirgy, M.J. (1990). The effects of quality of working life (OWL) on employee behavioral responses. **Social Indications Research**, 22, 31-47
- Hackman and Oldham, Greg R. (1975). Development of the job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**. 60 (2), 159-170.
- Nadler, L., & Nadler, Z. (1990). **The handbook of human resource development (2nd ed.)**. New York: John Wiley & Sons.
- Nadler, D. A., & Lawer, E. (1983). Quality of work life: Perceptions and direction. **Organizational Dynamics**, 11(3), 20-30.

- Rose, R. C., Beh, L., Uli, J., & Idris, K. (2006). An analysis of quality of work
Oshagbemi. Barnard, C. L. (1968). **The functions of executive**. Cambridge:
Harvard University
- The International council of Nurses. (2006) **Safe staffing saves lives**. Retrieved
October 19, 2007, from, <http://www.icn.ch/indkit.2006.pdf>
- Walton, R.E. (1973). **Quality of life: What is it?**. *Slope Management*. Review 15th
(September): 11 - 12.