

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร¹

Factors affecting the quality of work of Srinakharinwirot University Prasarnmit.

เนตรนภิส ใจการ²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาปัจจัยระบบการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลและดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวนทั้งสิ้น 338 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแสดงผลความสัมพันธ์ปัจจัยระบบการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการศึกษาพบว่า

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 มีสถานภาพโสด จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 75.7 มีระดับรายได้ 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 75.1 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1

ปัจจัยด้านระบบการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยรวมพบว่ามียุทธศาสตร์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระบบการทำงานมีความสัมพันธ์สูงที่สุด ($r = .761$) รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงาน ($r = .759$) จะเห็นได้ว่าทั้งระบบการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร อยู่ในระดับสูงอยู่แล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านระบบงานด้านลักษณะของงาน และแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความรู้สึกรู้ว่าขั้นตอนการปฏิบัติงานชัดเจนและการบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ทำงานที่ดีขึ้น ดังนั้นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จึงควรคงความเป็นมาตรฐานของขั้นตอนการปฏิบัติงานแบบนี้สืบไปจนกว่ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรจะบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Abstract

The purpose of this independent study was to study the Factors affecting the quality of work of Srinakharinwirot University Prasarnmit. The main objectives were to study operational factors and work motivation that was the dependent variables that affect the quality of work the employee of Srinakharinwirot University Prasarnmit. This research is the survey research by analysis data and implementation of the quantitative research process. The samples consisted of 338 the employee of Srinakharinwirot University Prasarnmit. Descriptive statistics for data analysis included Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation and Coefficient Correlations.

The result revealed that

The most of the sample are Aged 30 - 39 years, with a total of 139 persons, accounting for 41.1 percent, with single status of 244 people, representing 72.2 percent. Bachelor's degree, 256 persons, representing 75.7 percent. Salary 15,000 – 25,000 baht, 254 persons, representing 75.1 percent. Time of working 1 - 5 years, 149 persons, representing 44.1 percent.

The factors about motivation have 2 factors are operational factors and work motivation affect the employee of Srinakharinwirot University Prasarnmit. The results were a positive influence with the highest levels of Correlations on operational factors ($r = .761$) at the level of .01, with the highest correlation factor followed by work motivation ($r = .759$) at a significant level .01. that both operational factors and motivation work affecting the quality of work of the employee of Srinakharinwirot University Prasarnmit with highest levels especially on regarding the nature of the work of the working system factor and operational success of work motivation factor. The employees feel that clear procedures and achieving goals have an impact on the quality of work life. Therefore, the organization should maintain the standard of this type of operation until the organization achieves its goals.

Keywords : Factors affecting the quality

บทนำ

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็น การเปลี่ยนแปลงด้านรูปแบบการใช้ชีวิต เทคโนโลยี หรือกระแสความนิยม รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป

ส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย กลยุทธ์ รวมไปถึงโครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้อง และทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทำให้องค์กรมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีแนวทางและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน การปรับเปลี่ยนดังกล่าวนี้ ย่อมส่งผลโดยตรงต่อบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากต้องมีการปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งทำให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เช่น การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานทำให้บุคลากรมีงานเพิ่มขึ้น ทำให้มีความพอใจในการทำงานลดน้อยลง ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อในระยะยาวทำให้บุคลากรอยากลาออกเพื่อไปทำงานที่ใหม่ ที่ให้คุณภาพชีวิตและสังคมการทำงานที่ดีกว่า

การมีคุณภาพชีวิตที่ดี นับเป็นเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น เป้าหมายทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ การปกครอง ล้วนมุ่งไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของมนุษย์ในสังคม (รายงานคุณภาพชีวิตของคนไทยในชนบท 2551, กรมพัฒนาชุมชน, 2551 : 1)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญต่อการทำงานในยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญและเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องทำงาน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้และเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้น เมื่อคนต้องใช้ชีวิตในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะด้านต่างๆ ที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย ทางอารมณ์ สุขทางจิตวิญญาณ และทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547 : 18) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ความรู้สึกที่ดีต่องาน และความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมสุขภาพจิต เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร นอกจากนี้ยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542 : 18)

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร เช่น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม เอื้อต่อการทำงาน ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน รวมทั้งค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นต้น

การส่งเสริมข้างต้นทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร ช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน และความสามัคคีกันในการทำงาน ผู้บังคับบัญชายังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะในองค์กรใดบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี องค์กรนั้นก็จะมีบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น เพราะบุคลากรจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ก่อให้เกิดความทุ่มเท ความพยายาม เพื่อให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ได้ตั้งไว้ นอกจากนี้

ยังทำให้เกิดความรู้สึกที่จะรักษาสถานะของบุคลากรในองค์กรไว้ ไม่คิดลาออกหรือโยกย้ายไปที่อื่น คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก เปิดการเรียนการสอน 21 คณะ และมีสถาบัน/สำนัก/ศูนย์/หน่วยงานอื่นๆ 15 หน่วยงาน ในส่วนของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จะมีทั้งหมด 11 คณะ มี 3 สถาบัน มี 4 ส่วนงาน และมี 7 สำนัก/ศูนย์ โดยมีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 2,182 คน ดังนั้นหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมเอื้อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกื้อหนุนให้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง บรรลุตามเป้าหมายตามเจตนารมณ์ที่วางไว้

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร” ซึ่งผลจากการศึกษาจะช่วยให้ทราบถึง คุณภาพชีวิตของบุคลากรในประเด็นสำคัญ เช่น การได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย ฯลฯ เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สมมติฐานในการวิจัย

1. แรงจูงใจด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มากที่สุด
2. ปัจจัยด้านระบบการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ขอบเขตของการศึกษา

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรทุกระดับภายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยจะทำการสุ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณตามวิธีของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1967) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มได้ไม่เกินร้อยละ 5 มีค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ภายใต้กรอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ระบบการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ลักษณะงาน
2. การบังคับบัญชา
3. เพื่อนร่วมงาน
4. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
6. ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย
3. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น
4. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาภายในเดือนเมษายน

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนากรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ระบบการทำงาน หมายถึง การทำงานร่วมกันของส่วนประกอบแต่ละส่วนอย่างมีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ได้แก่

ลักษณะงาน หมายถึง งานที่รับผิดชอบสามารถใช้ความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ทำงานที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

การบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่เป็นธรรม มีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบ มีความเป็นผู้นำ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

เพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคลากรคนอื่นๆ ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม ได้แก่

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ สร้างความภูมิใจให้กับตัวเองและความพึงพอใจให้กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง บุคลากรมีตำแหน่งงานที่สามารถสร้างโอกาสในการเลื่อนหรือปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสเจริญเติบโตในสายงานอย่างต่อเนื่อง และองค์กรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ หมายถึง ค่าตอบแทนที่องค์กรมอบให้กับบุคลากร เช่น ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด ค่าล่วงเวลา เป็นต้น

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความเป็นอยู่และการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่ทำให้ชีวิตมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ ได้แก่

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับเงินเดือนในการทำงานจากองค์กรอย่างเพียงพอและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงาน

สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อม สิ่งต่างๆ รอบตัวในการทำงาน มีความพร้อม มีความปลอดภัย ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ ต้องทำให้บุคลากรรู้สึกสะดวกสบาย ไม่เป็นอันตราย และเอื้ออำนวยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่นๆ หมายถึง การแบ่งเวลาให้เป็นสัดส่วนมีความเหมาะสมในการดำรงชีวิต ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาพักผ่อน เวลาอยู่กับครอบครัวและคนรอบข้าง และการแบ่งเวลาการทำงานไม่กระทบหรือก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านสุขภาพกายและจิตใจ

ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การที่บุคลากรและหน่วยงานรู้สึกภูมิใจในองค์กรและยอมรับองค์การที่ตนปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านต่างๆ รวมทั้งให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. ทราบถึงความสัมพันธ์ในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
3. ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ด้านการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทุกระดับภายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ตั้งอยู่ที่ 114 ซอยสุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110 ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวน 2,182 คน (ที่มา : ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับ ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ จากประชากรของ บุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 2,182 คน ในการศึกษาครั้งนี้ จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 338 คน กลุ่มตัวอย่างนี้ จะใช้ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้นำมาพิจารณาเป็นตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งน่าจะเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยด้านระบบการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระบบการทำงานของบุคลากรสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ประสานมิตร ซึ่งครอบคลุมตัวแปร เป็นลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 9 ข้อ ดังนี้

- | | |
|------------------|-------------|
| 1.ลักษณะของงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 2.การบังคับบัญชา | จำนวน 3 ข้อ |
| 3.เพื่อนร่วมงาน | จำนวน 3 ข้อ |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ซึ่งครอบคลุมตัวแปร เป็นลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบ ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 9 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1.ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 2.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 3.ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ | จำนวน 3 ข้อ |

ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ซึ่งครอบคลุมตัวแปร เป็นลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบ ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 12 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ | จำนวน 3 ข้อ |
| 2. สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น | จำนวน 3 ข้อ |
| 4. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | จำนวน 3 ข้อ |

ซึ่งเป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) การสร้างคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้ค่าดังนี้ คือ

- | | | |
|---------|---------|------------|
| 5 คะแนน | เท่ากับ | มากที่สุด |
| 4 คะแนน | เท่ากับ | มาก |
| 3 คะแนน | เท่ากับ | ปานกลาง |
| 2 คะแนน | เท่ากับ | น้อย |
| 1 คะแนน | เท่ากับ | น้อยที่สุด |

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูล

รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ขั้นตอนการจัดเก็บข้อมูล

ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร รวมจำนวน 338 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้คัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากหนังสือ วารสาร งานวิจัย และข้อมูลในระบบออนไลน์

วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บข้อมูลแบบสอบถามได้ครบ 338 ชุด ตามจำนวนที่ได้กำหนดแล้ว ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามมาตรวจสอบข้อมูล ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม คัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก จากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา และผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปประมวลผล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านระบบการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน กับตัวแปรตาม

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นการนำค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่อยู่ในมาตรวัดระดับ interval Scale หรือ ratio Scale ค่าที่ได้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์” ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีดังนี้

1. ค่า r เป็นบวกและเข้าใกล้ 1 หมายถึงตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้น และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าเพิ่มขึ้น หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลงด้วย
2. ค่า r เป็นลบและเข้าใกล้ -1 หมายถึงตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้น แต่มีความสัมพันธ์ในด้านตรงกันข้าม คือ ถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลง หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าเพิ่มขึ้น
3. ถ้า r มีค่าใกล้ศูนย์ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย
4. ถ้า r เท่ากับศูนย์ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

0.90 – 1.00	หมายถึงมีความสัมพันธ์ในระดับเต็มที่
0.70 – 0.89	หมายถึงมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.50 – 0.69	หมายถึงมีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.30 – 0.49	หมายถึงมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.00 – 0.29	หมายถึงมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ผลของการศึกษา

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีผลการศึกษาดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 มีสถานภาพสมรส จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 52 มีสถานภาพโสด จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 75.7 มีระดับรายได้ 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 75.1 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยระบบการทำงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยระบบการทำงานด้านลักษณะของงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ด้านลักษณะของงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย อันดับที่ 1 งานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานชัดเจน ($\bar{X} = 4.53$)

ด้านเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย อันดับที่ 1 คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.51$)

ด้านการบังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย อันดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.22$)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย อันดับที่ 1 คือ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.51$)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย อันดับที่ 1 คือ หน่วยงานมีการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.30$)

ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย อันดับที่ 1 คือ มีขอบเขตการกลางานที่เพียงพอ เหมาะสม ($\bar{X} = 4.22$)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย อันดับที่ 1 คือ หน่วยงานให้ความเท่าเทียมแก่ผู้มารับบริการทุกคน ($\bar{X} = 4.53$)

ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย อันดับที่ 1 คือ สถานที่ปฏิบัติงานมีการป้องกันรักษาความปลอดภัยที่เพียงพอ ($\bar{X} = 4.46$)

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ลำดับ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ มีเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัวและเพื่อน และระยะเวลาในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.05$)

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ในครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลได้ว่า ปัจจัยระบบการทำงานและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ในระดับสูง ตามที่ได้นำแนวคิดทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two-Factor ของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Fredrick Herzberg) มาเป็นเครื่องช่วยในการชี้แนะ กล่าวคือ ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) และปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) ซึ่งปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง (intrinsic aspects of the job) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจ เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (extrinsic factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่ สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ รวมถึงทฤษฎีของ Richard E. Walton (1973) เกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ด้านลักษณะของงาน บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ลักษณะงานมีขั้นตอนในการปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น บุคลากรมีความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบและสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ กุลิกและเรดอน (Gulick & Lydall, 1973, Page.47-88 อ้างถึงใน พิมลจรรย์ นามวัฒน์, 2544, หน้า 22) ได้เสนอหลักที่เกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งคนที่เป็นผู้บริหารจะต้องทำมีหน้าที่สำคัญ คือ การวางแผนการจัดองค์การ จะต้องจัดการให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น การจัดแบ่งงาน (Division of Work) เป็นกรม กองแผนก โดยอาศัยปริมาณงานคุณภาพของงานหรือจัดตามลักษณะของงานเฉพาะอย่าง (Specialization) นอกจากนี้อาจพิจารณาในแง่ของการควบคุม (Control) หรือพิจารณาในแง่ของหน่วยงาน (Organization) เช่น หน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) หรือบ้างก็เรียกว่า เป็นหน่วยงาน

หลัก (Line) หน่วยแนะนำหรือที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงานช่วยเหลือหน่วยงานอนุกรม (Auxiliary) เป็นต้น

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีส่วนร่วมในการทำงานและมีคุณค่าต่อหน่วยงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1990) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงานว่า มีปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิด ความพอใจ ได้แก่ความสำเร็จของงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) ลักษณะของงาน (Work Itself) โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) ความรับผิดชอบ (Responsibility)

ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงการให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียม จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่มีคุณค่า สอดคล้องกับ Richard E. Walton (1973 อ้างใน กษมา ทองขลิบ, 2550) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลว่าการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Work) หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่มีคุณค่า เห็นความสำคัญของงานและอาชีพและการมีความสุขทางใจได้มาจากการรู้จักความพอดี ความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่การมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความรักความอบอุ่นผูกพันในครอบครัวและเพื่อน มนุษย์มีความอดทนเสียสละทำประโยชน์แก่สังคม

ด้านเพื่อนร่วมงาน บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

บุคลากรมีความสามัคคี ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก และให้ความร่วมมือในการดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น และแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน กุลิกและเรดอน (Gulick & Lydall, 1973, Page.47-88 อ้างถึงใน พิมลจรรย์ นามวัฒน์, 2544, หน้า 22) ได้เสนอหลักที่เกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งคนที่เป็นผู้บริหารจะต้องทำมีหน้าที่สำคัญ คือ การให้ความร่วมมือประสานงานทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะช่วยให้การประสานงานดีขึ้น เพื่อช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน การร่วมมือประสานงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากในการบริหาร เนื่องจากเป็นกิจวัตรประจำวันที่จะต้องพึงกระทำในการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่มีอยู่ทุกระดับของงาน การร่วมมือประสานงานเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตนเพราะเป็นปัจจัยสำคัญในอันที่จะช่วยให้องค์กรเกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์

สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับ พณณิกิตตพิเรนทร์ (2531, หน้า52) ให้คำจำกัดความของคำว่าคุณภาพชีวิตที่มีคุณภาพคือชีวิตที่มีความสุขมีความสุขนี้

ได้เกิดจาก ความสุขทางกาย หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดี อาทิเช่น มีที่อยู่อาศัยที่ดีมีสุขภาพที่ดีมีสาธารณูปโภค เช่น การคมนาคมที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ความต้องการความสำเร็จและการประจักษ์ในตน (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการในขั้นสูงสุดของพัฒนาการแห่งพฤติกรรมของมนุษย์ โดยปกติความต้องการระดับนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการในระดับต้น ได้รับการตอบสนองแล้ว Self-Actualization Needs เป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ความสามารถที่จะบรรลุถึงศักยภาพที่สูงสุดของตนเอง

ด้านการบังคับบัญชา บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร การบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชามีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับ กุลิกและเรดอน (Gulick & Lydall, 1973, Page.47-88 อ้างถึงใน พิมลจรรย์ นามวัฒน์, 2544, หน้า 22) เป็นนักทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มการศึกษาการจัดการตามหลักการบริหารได้เสนอหลักที่เกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งคนที่เป็นผู้บริหารจะต้องทำมีหน้าที่สำคัญอยู่ 7 ประการ คือการวางแผนการจตุรงค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงานการรายงานและการงบประมาณ

ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร สวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเป็นไปโดยชอบธรรม สอดคล้องกับ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970) คือความต้องการลำดับต้น (Lower-Order Needs) ประกอบด้วย สวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความเหมาะสมของการใช้ชีวิตในการทำงานและการมีเวลาให้กับตัวเอง ครอบครัวและคนรอบข้าง สอดคล้องกับ Walton (1973 อ้างใน กษมา ทองขลิบ, 2550) การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม (Work and Life) หมายถึง พนักงานควรได้รับการจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ส่งผลให้เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานและต้องเป็นธรรม สอดคล้องกับ Richard E. Walton (1973) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการศึกษาไว้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรมีนโยบายส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยเน้นพิจารณาด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เพื่อก่อให้เกิดค่าตอบแทนให้เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานและเป็นธรรม ซึ่งส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ดีขึ้น

ควรมีนโยบายส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยเน้นพิจารณาด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น เพื่อก่อให้เกิดความเหมาะสมของการใช้ชีวิตในการทำงานและการมีเวลาให้กับตัวเอง ครอบครัวและคนรอบข้างและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สมดุลกับชีวิตในด้านอื่น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว จะเห็นได้ว่า บุคลากรมีความสนใจในด้านลักษณะของงานเป็นอันดับแรกและรองลงมาคือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความสนใจในงาน จึงควรให้มีการส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสได้ฝึกอบรมและพัฒนาสายงาน โดยการเปิดโอกาส ให้ได้เข้าร่วมอบรมสัมมนาหลักสูตรระยะสั้นต่างๆ หรือให้มีโอกาสได้ศึกษาดูงาน เพื่อ ความก้าวหน้าและเป็นการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ข้อเสนอแนะเชิงบริหารหรือเชิงภาคปฏิบัติ

ด้านการบังคับบัญชา ควรมีการแบ่งงานให้เท่าเทียมกัน เพื่อความสมดุลของเวลางาน และเพื่อเพิ่มคุณภาพของงานที่ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เอกสารอ้างอิง

- Kasama Thongkip (2007). The relationship between quality of work life. Organizational commitment and good organizational membership behavior of teachers at Rajini School on Kasetsart University
- Khanittha Triipak. (2005). Relationship between personal factors and organizational commitment. Participation in personnel's work and quality of working life of full-time nurses Hospital under the Medical Office Bangkok. Master of Arts Thesis, Prince of Songkla University.
- Nakhtinee Thipang. (2005). Quality of working life of civil servants of the Administrative Department at the working level in Chiang Rai Province. Master of Arts thesis, National Institute of Development Administration.
- Nuttachai Nimnuan. (2010). Factors Affecting Quality of Working Life of Temporary Employees in Provincial Government Agencies. Mueang District Nakhon Sawan Province. Thesis Master of Public Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University.
- Pannin Kittapiran (1988). Nanatasana : Business for the Quality of Life...Whose? Journal of Economics and Business Administration, 15 (1), pp. 42-61.
- Phimonchan Namwat (2001). General knowledge of business administration. (Print the 5) Bangkok. Tex and Journal.
- Piyawan Prueksawan and Kanchanat Ruangwarakorn. (2013). Factors influencing the quality of working life of employees, a case study of Quality Trading Company Limited. Master of Business Administration Thesis, Ramkhamhaeng University.
- Porntipha Sangkhasana. (2008). Quality of working life of registered nurses at Yala Center Hospital. National Institute of Development Administration.
- Somporn Sangperm. (2012). Quality of working life of personnel supporting private universities in Bangkok and its vicinity. Master's Thesis, National Institute of Development Administration.
- Surachai Kaewpikul. (2009). Quality of working life of personnel. Police Nursing University. Master of Business Administration Thesis, Suan Dusit Rajabhat University.
- Surachai Sitthiparn (2003) Quality of Work Life of Traffic Control Center Operations Officers. Airborne Master of Business Administration Thesis Suan Dusit Rajabhat University.
- Suthasinee Thaweasombat. (2006). Quality of working life of surgical department personnel. Chiang Rai Prachanukroh Center Hospital, Muang District, Chiang Rai Province. Thesis, Bunditpatana Institute Management science.

- Thawan Boonphakdi. (2005). Quality of working life of police officers of the Pratuan class. Thesis, National Institute of Development Administration.
- Waret Tayamantinan. (2004) The relationship between quality of working life and organizational commitment : case of THAI Warehouse Operations Department Thai Airways Company Limited. Thesis, Kasetsart University.
- Wittaya Ruang-arj. (2006). Quality of life at work of police officers at Bang Khan Metropolitan Police Station. Bangkok. Thesis, National Institute of Development Administration.