

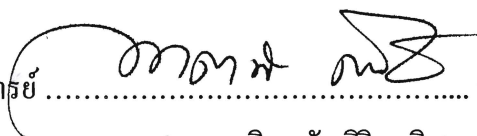
คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร

มาลินี คำเครือ


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์และเทคโนโลยีสารสนเทศ)
คณะสถิติประยุกต์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

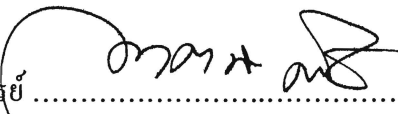
2554


คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร
มาลินี คำเครือ
คณะสถิติประยุกต์

รองศาสตราจารย์  ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ดร. พาชิตชนัด ศิริพานิช)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์และเทคโนโลยีสารสนเทศ)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์  ประธานกรรมการ
(ดร. ปรีชา วิจิตรธรรมรส)

รองศาสตราจารย์  กรรมการ
(ดร. พาชิตชนัด ศิริพานิช)

อาจารย์  กรรมการ
(ดร. มณิกภัทร์ ไทรเมฆ)

อาจารย์  คณบดี
(ดร. เลอสรณ์ โบสุวรรณ)

กันยายน 2554

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้เขียน นางสาวมาลินี คำเครือ
ชื่อปริญญา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์และเทคโนโลยีสารสนเทศ)
ปีการศึกษา 2554

การวิจัยเชิงสำรวจ ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน ด้านเสรีภาพในการทำงาน และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ ระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจตัวอย่างอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 378 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีทุกด้าน ยกเว้นด้านผลตอบแทน ซึ่งเป็นด้านที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 ด้าน คือ สถานภาพการสมรส จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ อายุงาน และประเภทมหาวิทยาลัย

ABSTRACT

Title of Thesis The Quality of Working Life of University Lecturers in Bangkok
Author Miss Malinee Kumkrua
Degree Master of Science (Applied Statistics and Information Technology)
Year 2011

This survey research was conducted for two objectives: (1) to determine in six aspects, the quality of working life of university lecturers in Bangkok, namely income/compensation, working environment, work progress and job security, relationships with colleagues and community, academic freedom, and balancing between working life and the personal life. (2) to consider the quality of working life of university lecturers classified by personal and working characteristics. A sample of 378 lecturers from public, Rajabhat and private universities in Bangkok were selected randomly by using three – stage stratified sampling and the data were collected by using a questionnaire.

It was found that the working life quality of university lecturers in Bangkok was at a high level in almost all aspects, except income/compensation, which was at a moderate level. Further, the variables that affected all six aspects of the quality of working life of university lecturers in Bangkok were marital status, teaching hours per week, working experience and university type.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร สำเร็จลุล่วงได้เนื่องมาจาก ผู้วิจัยได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. พงษ์ชนัด ศิริพานิช ผู้ซึ่งเป็นทั้งอาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณา สละเวลาให้คำปรึกษา ข้อชี้แนะ ข้อคิดเห็น รวมทั้งตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ในทุกขั้นตอน และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปรีชา วิจิตรธรรมรส และ ดร. มณีกัทร ไทรเมฆ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ และถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์มหาวิทยาลัยทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาของผู้วิจัย และทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณคณาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่มีค่าให้แก่ผู้วิจัย ที่สามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาตนเอง และดำรงชีวิตได้ในอนาคต และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของคณะสถิติประยุกต์ทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการจัดทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ รวมทั้งขอบคุณเพื่อนร่วมสาขาทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจ และคอยให้ความช่วยเหลือในการจัดทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ อย่างเต็มที่แก่ผู้วิจัยตลอดมา

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดามารดา และครอบครัวของผู้วิจัยที่คอยสนับสนุนและให้โอกาสในการศึกษาครั้งนี้ อีกทั้งยังคงเป็นกำลังใจที่คิดตลอดมา จนผู้วิจัยสำเร็จการศึกษา ผู้วิจัยขอแสดงความสำเร็จทั้งหมดจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แด่บุพการีผู้ให้กำเนิด คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ที่ส่งเสริม และสนับสนุน เป็นกำลังใจที่ดี จนทำให้การศึกษาครั้งนี้ประสบความสำเร็จได้ตามที่ตั้งใจ

มาลินี คำเครือ

กันยายน 2554

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	7
2.2 ความหมายและความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	13
2.3 องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	19
2.4 บทบาทและภาระงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย	23
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
บทที่ 3 กรอบแนวคิดและวิธีการวิจัย	38
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	39
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	39
3.3 สมมติฐานการวิจัย	40
3.4 นิยามเชิงปฏิบัติการ	40
3.5 ประชากรและตัวอย่าง	42

3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	47
3.7 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	49
3.8 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	49
บทที่ 4 ผลการศึกษา	51
4.1 ผลการศึกษาของลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะการปฏิบัติงานของตัวอย่าง	51
4.2 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยใน กรุงเทพมหานคร	55
4.3 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะการ ปฏิบัติงานของตัวอย่าง	62
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	77
5.1 สรุปผลการศึกษา	77
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	80
5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา	87
บรรณานุกรม	89
ภาคผนวก	96
ภาคผนวก ก จดหมายขออนุญาตวิเคราะห์ตอบแบบสอบถาม	97
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	110
ประวัติผู้เขียน	118

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การตอบสนองต่อความต้องการตามลำดับความต้องการตามแนวคิดของ Maslow	9
2.2 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการ 4 ทฤษฎี	13
2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานกับข้อเท็จจริง	18
2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพ	30
2.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ	31
2.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	32
2.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	33
2.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ สาขาวิชาสังคมศาสตร์มนุษยศาสตร์	34
3.1 รายชื่อสถาบันการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา	43
3.2 กลุ่มวิชาตามการแบ่งกลุ่มวิชาของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9	44
3.3 รายชื่อคณะจากแต่ละมหาวิทยาลัย ที่ตกเป็นตัวอย่างของการศึกษา	45
3.4 ขนาดตัวอย่างของแต่ละมหาวิทยาลัยจำแนกตามคณะที่สุ่มได้	46
3.5 ค่าระดับความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient)	49
4.1 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	52
4.2 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน	54
4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทน	56
4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	57
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	58

4.6	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และชุมชน	59
4.7	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ด้านเสรีภาพในการทำงาน	60
4.8	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว	61
4.9	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้ง 6 ด้าน	62
4.10	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบ t สำหรับการ ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอาจารย์มหาวิทยาลัยหญิงและชาย ในกรุงเทพมหานคร	63
4.11	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบ F สำหรับการ ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน	64
4.12	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบ t สำหรับการ ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส ในกรุงเทพมหานคร	65
4.13	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบ F สำหรับการ ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะต่างกัน	66
4.14	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบ F สำหรับการทดสอบ ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน	67
4.15	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบ F สำหรับการ ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน	68
4.16	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบ F สำหรับการ ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน	69

- 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบ F สำหรับการ 70
ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร
ที่มีจำนวนชั่วโมงการสอนในแต่ละสัปดาห์ต่างกัน
- 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบ F สำหรับการ 72
ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร
ที่มีอายุงานในการสอนต่างกัน
- 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบ F สำหรับการ 74
ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร
ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน
- 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบ F สำหรับการ 75
ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร
ที่สังกัดประเภทมหาวิทยาลัยต่างกัน

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ลำดับความต้องการของคนตามแนวคิดของ Maslow	8
2.2 การจูงใจตามแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก	11
2.3 ความสมดุลขององค์การเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	14
2.4 ความสำเร็จขององค์การผ่านคุณภาพชีวิตการทำงาน	16
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)	39

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ล้วนแต่มีการแข่งขันกันทั้งสิ้น เพื่อให้หน่วยงานของตนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ยิ่งในปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีต่างๆ ประกอบกับมีระบบเศรษฐกิจเป็นตัวขับเคลื่อน ทำให้หน่วยงานต่างๆ ต้องพัฒนา ปรับปรุง โครงสร้าง ระบบการทำงานของตนให้ทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องนำพางค์การของตนให้ดำเนินอยู่ได้ มีชื่อเสียง และเป็นที่รู้จัก โดยการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างระบบการทำงานนั้นก็เพื่อเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และรองรับผลผลิตที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน

ในขณะที่เดียวกันองค์กรต่างๆ ได้มุ่งเน้นที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนเพียงอย่างเดียว โดยไม่ได้คำนึงถึงการพัฒนาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ หรืออาจคำนึงในระดับไม่สูงมาก อย่างไรก็ตาม ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความสมบูรณ์ แม้ว่าปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีอยู่มาก แต่มนุษย์ยังคงมีบทบาทและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการดูแลหรือการควบคุมอุปกรณ์เครื่องจักรต่างๆ แม้กระทั่งการพัฒนาเทคโนโลยียังคงใช้มนุษย์เป็นผู้ควบคุมดูแล และคิดค้นพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ เหล่านั้น นอกจากนี้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งอีกประการหนึ่ง หากมนุษย์มีสุขภาพกาย สุขภาพจิต และบรรยากาศในการทำงานที่ดี จะทำให้มนุษย์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากบรรยากาศในการทำงานไม่สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน อาจทำให้พวกเขาเหล่านั้นเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานได้ (เชียวชาญ อาศุวัฒน์กุล, 2530: 120-121) ในขณะเดียวกันผลตอบแทน และความมั่นคงก้าวหน้าในงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะจะทำให้มนุษย์มีขวัญ กำลังใจและความเชื่อมั่นในการที่จะปฏิบัติงานต่อไป การจัดระบบสวัสดิการและระบบค่าตอบแทน

โดยเฉพาะอย่างยิ่งเงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนจูงใจที่ทำให้สมาชิกในองค์กรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วย (จารุภรณ์เกษะทัต, 2528) อย่างไรก็ตามการจูงใจพนักงานไม่ใช่เพียงค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ยังมีเรื่องของค่านิยมอื่นๆเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เช่น ความมีคุณค่าในตนเอง ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน และเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ เป็นต้น (Cascio, 2003: 28-29)

มหาวิทยาลัยเป็นอีกหน่วยงานหนึ่ง ที่ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษา ที่สำคัญหนึ่งในนั้นคือ “อาจารย์” ที่มีบทบาทหน้าที่ในการให้ความรู้ทางวิชาการแก่เยาวชน ที่จะสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญา ได้ออกไปปฏิบัติงานกับหน่วยงานต่างๆนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศชาติ ดังนั้น มหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญและมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยให้ดีขึ้น เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และนำไปสู่การพัฒนานักศึกษา ในที่สุด ในการศึกษา แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ (2550: 200) สํารวจความคิดเห็นของอาจารย์ พบว่า อาจารย์ได้รับค่าตอบแทนจากการเป็นกรรมการหรือ โครงการพิเศษอื่น ๆ น้อยจนเกินไป อีกทั้งอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีภาระงานเพิ่มขึ้น เพราะนอกจากการสอนแล้วยังต้องผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อให้ตนเองผ่านตัวชี้วัดที่ถูกประเมิน โดยมหาวิทยาลัยที่ตนสังกัด และหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการประเมินคุณภาพการศึกษาที่ถูกจัดตั้งขึ้น โดย 3 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) (ผู้จัดการ, 2553: ออนไลน์) เนื่องจากงานวิจัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ทั่วโลกใช้ชี้วัดคุณภาพของมหาวิทยาลัย ดังนั้น อาจารย์ในมหาวิทยาลัยจึงต้องเร่งผลิตผลงานวิชาการและงานวิจัยให้มากขึ้น เพราะเป็นตัวชี้วัดมาตรฐานคุณภาพเชิงวิชาการ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย (สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย, 2553) ในขณะเดียวกันเมื่อสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้มีการประกาศใช้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (TQF) ทำให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยไม่เห็นด้วยกับกรอบมาตรฐานดังกล่าว เนื่องจากเป็นการสร้างภาระงานให้แก่อาจารย์ เพราะเน้นการควบคุมมากกว่าวัดคุณภาพในเชิงความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะในการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา (มติชน, 2553: ออนไลน์) ซึ่งอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมองว่าการประกาศใช้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (TQF) เป็นเครื่องมือของฝ่ายบริหารในการติดตาม ตรวจสอบการทำงานของอาจารย์มากกว่า โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยมองว่า จะเป็นการสร้างผลกระทบอย่างใหญ่หลวงต่อบุคลากรในอุดมศึกษา ขณะเดียวกันเป็นการแปรสภาพอาจารย์ให้เป็นแรงงานผลิตสินค้า ที่ต้องถูกตรวจสอบอย่างละเอียด ปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่สวนทางโดยสิ้นเชิงกับเจตนารมณ์ของการเป็นมหาวิทยาลัย ที่พึงมีเสรีภาพในการสร้างสรรค์และพัฒนาวิชาการ อีกทั้งนโยบายการแข่งขันที่จะยกระดับคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาที่จะให้มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำนั้น ได้ดำเนินควบคู่ไปกับการกำหนดเกณฑ์การประเมินการทำงาน และผลงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ทำให้อาจารย์

มหาวิทยาลัยได้รับแรงกดดัน (มดิชน, 2553: ออนไลน์) และส่งผลไปถึงการมีความสุขในการทำงาน ตลอดจนการใช้ชีวิตของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครเท่านั้น เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงเป็นจำนวนมาก ทำให้มหาวิทยาลัยต่างๆในกรุงเทพมหานคร ต้องมีการพัฒนาสถาบันของตนให้มีความเจริญก้าวหน้าและเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ เพื่อสร้างชื่อเสียงและดึงดูดผู้ที่เก่งและมีความสามารถเข้ามาศึกษาต่อ ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าวคงหลีกเลี่ยงไม่ได้ว่าการที่จะทำให้มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงได้นั้น นอกจากจะผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพแล้ว การผลิตผลงานทางวิชาการและงานวิจัยเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ซึ่งคงจะต้องตกเป็นภาระหนักของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ วัลตัน (Walton, 1974: 12) มาเป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของ วัลตัน เป็นองค์ประกอบที่ครอบคลุมมากที่สุด และเป็นที่ยอมรับในวงกว้าง องค์ประกอบตามแนวคิดของ วัลตัน มีทั้งสิ้น 8 ด้าน แต่ผู้วิจัยได้ปรับให้เหมาะสมกับขอบข่ายที่ศึกษา เหลือเพียง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน ด้านเสรีภาพในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว และทำการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถใช้ประกอบการพิจารณา และเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยให้ดีขึ้น ซึ่งอาจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยทางอ้อม ประกอบกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการต่อไปได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน ด้านเสรีภาพในการทำงาน และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะการปฏิบัติงาน

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. มหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ข้อมูลที่สามารถใช้เป็นแนวทางหรือประกอบการกำหนดนโยบาย และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัย และคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยให้ดีขึ้น
2. มหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร โดยมีขอบเขตทางด้านเนื้อหาที่ศึกษา ดังนี้

1.4.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน วุฒิการศึกษา

1.4.1.2 ลักษณะการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งได้แก่ จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์ อายุงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และประเภทมหาวิทยาลัย

1.4.1.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยนำแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1974: 12) มาเป็นแนวทางในการศึกษา ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ทั้งหมด 8 ด้าน และผู้วิจัยได้มีการปรับให้เหมาะสมกับขอบข่ายของการศึกษา โดยจะแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ทั้งหมด 6 ด้าน คือ

1. ด้านผลตอบแทน หมายถึง การที่อาจารย์มหาวิทยาลัยได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นๆที่เพียงพอในการดำรงชีวิตและเป็นธรรม ตามสภาวะทางเศรษฐกิจ และเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นๆที่คล้ายคลึงกัน พร้อมทั้งสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการ
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานสะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างครบครันและเพียงพอต่อการทำงาน มีการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การให้อาจารย์ได้มีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตน ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน และความเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติ และมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับ ตลอดจนการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน การมีส่วนร่วมได้รับผิดชอบต่อสังคม
5. ด้านเสรีภาพในการทำงาน หมายถึง นโยบายและข้อบังคับต่างๆที่เป็นธรรมแก่อาจารย์ การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว ตลอดจนการได้เลือกทำงานตามความถนัด
6. ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่อาจารย์กำหนดสัดส่วนในการทำงานที่พอเหมาะสมควรสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ อาจารย์ที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 37 แห่ง ซึ่งมีจำนวนอาจารย์รวมทั้งสิ้น 21,414 คน (สารสนเทศอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 2552) และการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีสำรวจด้วยตัวอย่าง (Sample survey) โดยพัฒนาแบบสอบถามขึ้นมา เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังต่อไปนี้

1.4.3.1 ตัวแปรอิสระประกอบด้วย

- 1) ลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์มหาวิทยาลัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน วุฒิการศึกษา

2) ลักษณะการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ได้แก่ จำนวนชั่วโมงสอนในแต่ละสัปดาห์ ภาระงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และประเภทมหาวิทยาลัย

1.4.3.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย 6 ด้าน ซึ่งพิจารณาตามขอบเขตด้านเนื้อหา

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

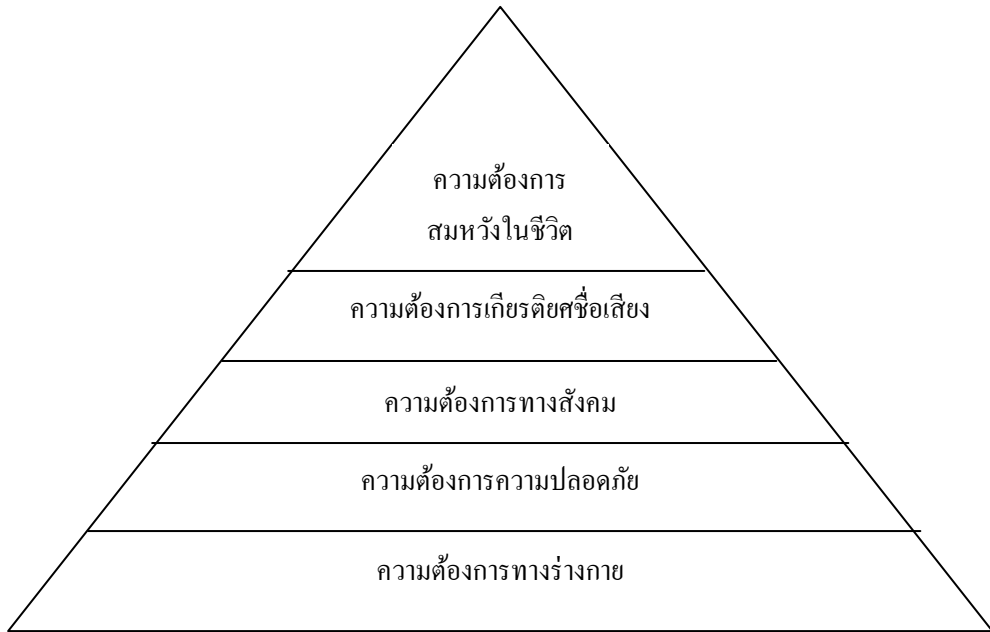
ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรม และรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาโดยครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- 2.2 ความหมายและความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.2.1 ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.2.2 ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.3 องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.4 บทบาทและภาระงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

สมยศ นาวิการ (2540: 127-129) ได้สรุปแนวคิดทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ว่า Maslow ได้สรุปว่าความต้องการของบุคคลสามารถเรียงลำดับตามความสำคัญได้ และความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจพฤติกรรมของบุคคลต่อไปอีก บุคคลจะถูกจูงใจด้วยความต้องการที่สูงขึ้นและยังไม่ได้มีการตอบสนอง และความต้องการของบุคคลจะซ้ำซ้อน เช่น ความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่หมด ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็มักจะเกิดขึ้น โดย Maslow ได้เสนอลำดับความต้องการไว้ทั้งหมด 5 ชั้น ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ลำดับความต้องการของคนตามแนวคิดของ Maslow

แหล่งที่มา: สมยศ นาวิการ, 2540: 127.

จากภาพตามแนวคิดของ Maslow ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร ความต้องการทางร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล หากความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง Maslow จะให้เห็นว่าบุคคลจะมีความต้องการอาหารมากกว่าสิ่งอื่น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงขึ้น เป็นความต้องการทางความปลอดภัยเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดภัยอันตรายต่างๆ ต่อร่างกาย ในทัศนคติของฝ่ายบริหารต้องรับประกันต่อความมั่นคงของงาน ส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงต่อคนงาน

3. ความต้องการทางสังคม (Social Need) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมจะเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมบุคคล บุคคลมักชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น บุคคลอาจจะมีใจเป็นสมาชิกขององค์การหนึ่งได้

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูง ว่าจะรวมไปถึงความต้องการความมั่นใจในตนเองทางความรู้ ความสามารถ การยกย่องสรรเสริญจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด คือ ต้องการสมหวังในชีวิต บุคคลจะผลักดันชีวิตของเขาเองให้สมหวังตามที่ตั้งใจ

ในการบริหารงาน ผู้บริหารอาจนำทฤษฎีนี้ไปประยุกต์ใช้ได้ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และตอบสนองต่อความต้องการ ดังนี้ (สมคิด บางโม, 2538: 171)

ตารางที่ 2.1 การตอบสนองต่อความต้องการตามลำดับความต้องการตามแนวคิดของ Maslow

ลำดับชั้นความต้องการ	กิจกรรมที่จัดเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ
1. ความต้องการทางร่างกาย	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดให้มีรายได้เพิ่มขึ้น เช่น ให้ค่ากะ ค่าล่วงเวลา 2. จัดบ้านพัก สถานที่รักษาพยาบาล เพื่ออำนวยความสะดวก 3. จัดตั้งสหกรณ์ในที่ทำงาน บริการอาหารในราคาถูกแก่พนักงาน
2. ความต้องการความปลอดภัย	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีบำเหน็จบำนาญ ออกกฎระเบียบเพื่อความมั่นคง 2. จัดตั้งกองทุนต่างๆ เช่น สมาคมฌาปนกิจ
3. ความต้องการทางสังคม	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดงานสังสรรค์ต่างๆ 2. การแข่งขันกีฬาภายใน ภายนอก
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	<ol style="list-style-type: none"> 1. มอบหมายความรับผิดชอบให้มากขึ้น ในตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ให้โอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ 3. ให้ความสำคัญ ยกย่อง เมื่อมีโอกาส
5. ความต้องการสมหวังในชีวิต	<ol style="list-style-type: none"> 1. สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2. มอบหมายให้งานที่ตรงกับความสามารถของบุคคล 3. สนับสนุนให้พนักงานศึกษาเพิ่มเติมได้อย่างอิสระ

แหล่งที่มา: สมคิด บางโม, 2538: 171.

จากแนวคิดของ Maslow องค์กรสามารถนำแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ได้ ในองค์กร เพื่อใช้ในการจูงใจพนักงาน แต่ในขณะเดียวกันองค์กรต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการของพนักงานในแต่ละกลุ่มก่อน เพื่อจะได้ทราบว่าแต่ละกลุ่มมีความต้องการแบบใด เพื่อที่จะได้ตอบสนองตามความต้องการนั้น เพราะแต่ละคนมักจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน

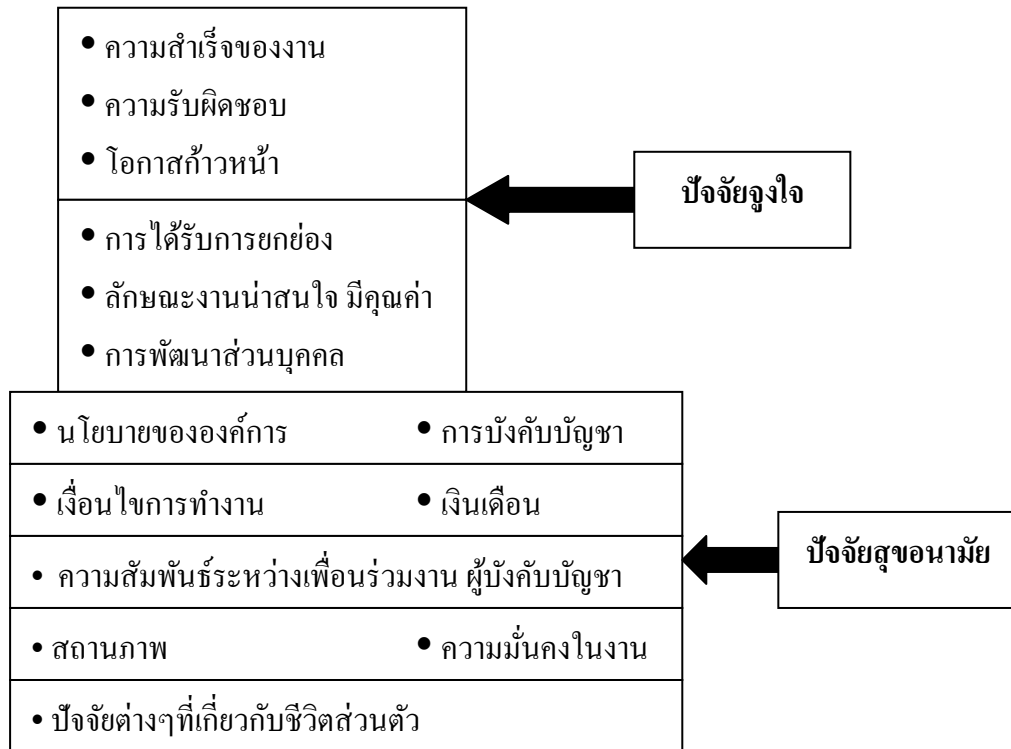
2.1.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-factor theory)

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547: 247-248) ได้สรุปแนวคิดการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก และคณะไว้ว่า ความพึงพอใจมีผลต่อการทำงานของบุคคลและผลการปฏิบัติงาน หากพนักงานได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการ ย่อมเกิดความพึงพอใจ ซึ่งความพึงพอใจนั้นจะส่งผลทำให้พนักงานมีความขยันและเสียสละเพื่อการทำงาน และจากการที่พนักงานปฏิบัติงานอย่างขยันจะทำให้ผลผลิตขององค์กรสูงขึ้นด้วย ต่อมาเฮร์ซเบิร์กได้ศึกษาต่อว่าปัจจัยใดบ้างที่ทำให้พนักงานพอใจและมีความสุข โดยได้มีการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกรมากกว่า 200 คน พบว่าตัวแปรที่ทำให้องค์กรเกิดความรู้สึกที่ดี ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การได้รับการยอมรับ และกิจกรรมระหว่างการทำงาน ส่วนตัวแปรที่ทำให้องค์กรเกิดความรู้สึกที่ไม่ดี คือ สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา เงินเดือน ความมั่นคงในงาน กฎระเบียบ และการปฏิบัติขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในงาน เฮร์ซเบิร์ก จึงได้สรุปว่าทฤษฎีสองปัจจัยนี้คือ มนุษย์มีความต้องการ 2 ด้าน คือ ความต้องการทางด้านสุขอนามัย (Hygiene needs) หรือปัจจัยภายนอก และความต้องการด้านการจูงใจ (Motivator needs) หรือปัจจัยภายใน เขายังกล่าวต่อไปอีกว่าการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเพียงเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พอใจในการทำงานลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถทำให้มนุษย์พอใจได้ ในขณะที่เดียวกัน หากความต้องการด้านการจูงใจ ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์จะรู้สึกพอใจและพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กร แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะรู้สึกเฉยๆ ไม่สนใจในงานและองค์กร แค่ทำงานให้เสร็จไปวันๆ

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) มีรายละเอียดจำแนกได้เป็นสองปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfiers) เรียกอีกอย่างว่าปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ประกอบไปด้วย 6 ด้าน (ตุลา มหาพสุธานนท์, 2547: 248 อ้างถึงใน พัฒนพงศ์, 2537: 23-24) คือ ความสำเร็จ (Achievement) การได้รับการยกย่อง (Recognition) ลักษณะงาน (Work-itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement) โอกาสเจริญเติบโต และการพัฒนาส่วนบุคคล (Possibility of growth)

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfiers) เรียกอีกอย่างว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ประกอบไปด้วย 8 องค์ประกอบ (ตุลา มหาพสุธานนท์, 2547: 248 อ้างถึงใน พัฒนพงศ์, 2537: 23-24) คือ นโยบายขององค์กร (Company policy and administration) การบังคับบัญชา (Technical supervision) เงื่อนไขการทำงาน (Working conditions) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations) เงินเดือน (Salary) สถานภาพ (Status) ความมั่นคงในงาน (Job security) และปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว (Factors in personal life)



ภาพที่ 2.2 การจูงใจตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก

แหล่งที่มา: สมคิด บางโม, 2538: 172.

2.1.3 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer' ERG Theory)

ตุลา มหาพฤธานนท์ (2547: 250-251) ได้สรุปแนวคิดการศึกษาทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ว่า แอลเดอร์เฟอร์ได้นำทฤษฎีลำดับความต้องการของคนตามแนวคิดของ Maslow มาดำเนินการปรับปรุงใหม่ด้วยวิธีการเชิงประจักษ์ (Empirical research) ซึ่งได้จำแนกความต้องการของคนในองค์กรไว้ 3 กลุ่มคือ

1. ความต้องการในการดำรงชีพเพื่อยู่รอด (Existence needs-E) คือ ความต้องการพื้นฐานที่ต้องการใช้ในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ และความปลอดภัยของมาส์โลว์

2. ความต้องการสัมพันธภาพ (Relatedness need-R) คือ เป็นความต้องการที่จะรักษาหรือคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดีเอาไว้กับบุคคลอื่น เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ซึ่งได้แก่ ความต้องการทางสังคม และความต้องการการยอมรับจากบุคคลภายนอกของมาส์โลว์

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs-G) คือ ความต้องการในการพัฒนาตนเองสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ได้แก่ ความต้องการในการได้รับการยอมรับและนับถือในตนเอง ความต้องการในการประสบความสำเร็จของมาส์โลว์

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ เหมือนกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ คือ บุคคลมีความพึงพอใจในความต้องการระดับต่ำ จะนำไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นด้วย และหากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจ และหากเปรียบเทียบได้กับพนักงาน ในองค์กรหากเขามีความต้องการและไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ไม่ได้มาตรฐานและไม่ขยันแก่ทำงานไปวันๆเท่านั้น และคิดว่าตนไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2.1.4 ทฤษฎีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ของแมกคลีแลนด์ (McClelland' Achievement theory)

ตุลา มหาพสุชานนท์ (2547: 252-253) ได้สรุปแนวคิดการศึกษาทฤษฎีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ของแมกคลีแลนด์ว่า แมกคลีแลนด์เชื่อว่าความต้องการมีที่มาจากวัฒนธรรมของคนในสังคมนั้นๆ โดยจะเป็นการเรียนรู้และถ่ายทอดต่อกันมา ความต้องการตามแนวคิดของแมกคลีแลนด์ ประกอบด้วย (ตุลา มหาพสุชานนท์, 2547: 252-253 อ้างถึงใน มนัส. 2537ก: 26-27)

1. ความต้องการความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ได้มาตรฐานที่ดีที่สุด พยายามปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น
2. ความต้องการอำนาจ เป็นความต้องการความมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น หรือความต้องการมีอำนาจบังคับบัญชาคนอื่น
3. ความต้องการใฝ่สัมพันธ์ ความต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หรือการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

จากทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ และทฤษฎีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ของแมกคลีแลนด์ สามารถเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการไว้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการ 4 ทฤษฎี

ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Maslow)	ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg)	ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Alderfer)	ทฤษฎีความต้องการไฟสั่มฤทธิ์ (McClelland)
1. ความต้องการทางร่างกาย	1. ปัจจัยจูงใจ	1. ความต้องการในการดำรงชีพเพื่ออยู่รอด	1. ความต้องการความสำเร็จ
2. ความต้องการความปลอดภัย	2. ปัจจัยสุขอนามัย	2. ความต้องการสัมพันธภาพ	2. ความต้องการอำนาจ
3. ความต้องการทางสังคม		3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า	3. ความต้องการไฟสั่มฤทธิ์
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง			
5. ความต้องการสมหวังในชีวิต			

แหล่งที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2539: 246

2.2 ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการพัฒนาองค์การใดๆ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์การควรให้ความสำคัญ เพราะหากหน่วยงานมองข้ามอาจส่งผลไปสู่ความล้มเหลวในการบริหารองค์การได้ จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ต่างๆ ดังนี้

กัลยา ดิษเจริญ (2538: 15) ให้คำนิยามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมของการทำงาน ความพอใจและไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน การจัดงานเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิต และการได้รับการยอมรับ และเสถียรภาพของสังคม

ปริญญา ศรีประเสริฐ (2552: 15) ได้สรุปความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ที่สามารถตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลเกิด

ความพึงพอใจ ส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ กนกวรรณ ครุฑปักยี (2552: 14) ที่ได้สรุปความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การดำรงชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข

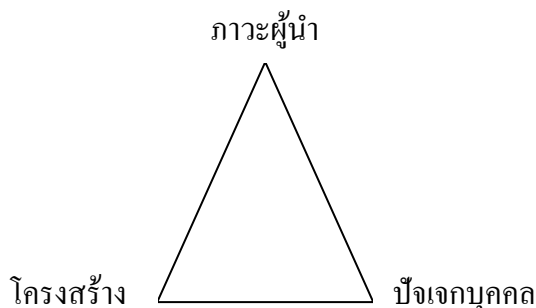
แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ (2550: 14) สรุปว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การรับรู้หรือความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสภาพการทำงาน และได้รับการตอบสนองจากองค์กร ตามที่ตนต้องการ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ลักษณะงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และอื่นๆ

บุญยาณี จันทร์เจริญสุข (2538: 10) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน ซึ่งได้จากประสบการณ์การทำงานของบุคคลที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่ดี

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2545: 173) สรุปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงาน ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรหนึ่งๆ โดยพิจารณาว่า เขาผู้นั้นมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจ ชั่วโมงในการทำงานเหมาะสมหรือไม่กับค่าตอบแทนที่ได้รับ

ปรีชา ศรีรามพัคตร์ (2545: 8) สรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งตอบสนองตนได้ทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน นำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (ม.ป.ป.: 227) สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การที่สมาชิกทั้งหมดขององค์กร ได้มีสิทธิแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกแบบในงานของตน และสิ่งแวดลอมในการทำงานทุกๆ ไป ซึ่งได้กล่าวต่อไปอีกว่า การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นจะต้องมีความสมดุลระหว่างภาวะผู้นำขององค์กร โครงสร้างองค์กร และพนักงานในแต่ละคน ดังภาพ



ภาพที่ 2.3 ความสมดุลขององค์กรเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แหล่งที่มา: ชาญชัย อัจฉินสมาจาร, ม.ป.ป.: 227.

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้อธิบายเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ต่างๆ ดังนี้

Davis (1977: 53) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยด้วยปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยเศรษฐกิจในการออกแบบการทำงาน

Cascio (1998: 18-21) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การให้โอกาสกับพนักงานในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ การจัดสถานที่ทำงานของตน และอะไรก็ตามที่พนักงานต้องการจะทำ นอกจากนี้พนักงานยังต้องการให้หัวหน้าปฏิบัติกับพนักงานอย่างเป็นกันเอง Cascio มองว่าข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในองค์กร ไม่ได้มาจากระดับบริหารเพียงอย่างเดียว ควรที่จะได้มาจากพนักงานด้วยการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ Skrovan (1983: 1-6) ที่ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า คือ กระบวนการดำเนินงานขององค์กร ที่ทำให้สมาชิกทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรม เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงาน และเพิ่มผลผลิต คุณภาพชีวิตการทำงานจึงประกอบไปด้วย การพัฒนา การยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

Herrick and Michael (1975: 63-67) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ ดังนี้

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The principle of security) เพื่อลดความวิตกกังวล ในการทำงาน
2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (The principle of equity) เพื่อคุ้มครองด้านผลตอบแทน
3. หลักปัจเจกบุคคล (The principle of individual) เพื่อได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ
4. หลักประชาธิปไตย (The principle of democracy) เป็นการคำนึงถึงคนมากกว่างาน และให้คนได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงาน

Hackman and Suttle (1997: 41) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่ตอบสนองความ เป็นอยู่ที่ดี และความพึงพอใจของพนักงานในองค์กร ไม่ว่าจะป็นระดับคนงาน ผู้บริหาร หรือเจ้าของกิจการเองก็ตาม การที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นจะส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กรที่ตนเองอยู่

Mondy and Noe (1996: 45) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คือ ขอบเขตทั้งหมดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ในการทำงานในองค์กร หรือระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ได้รับการสนองตอบความต้องการจากการทำงาน

Schermerhorn (1996: 5) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของประสบการณ์ของมนุษย์ที่มีอยู่ในสถานที่ที่ตนทำงาน

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ คุณลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจ โดยที่การตอบสนองดังกล่าวนี้ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ ส่งผลทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

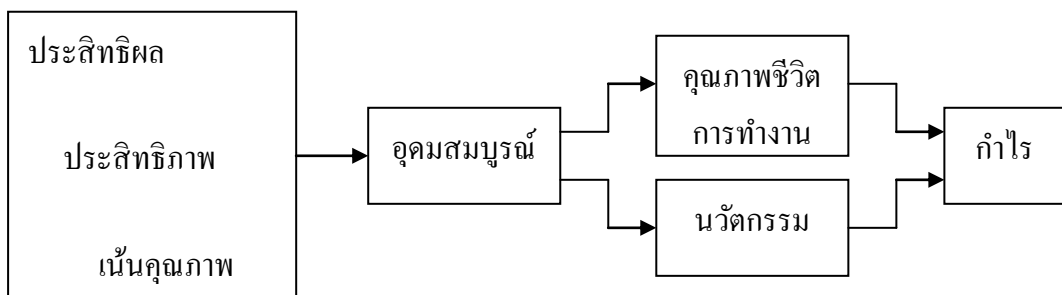
2.2.2 ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ในการบริหารองค์กร เพราะทรัพยากรหนึ่งที่สำคัญในองค์กร คือ พนักงาน หากพวกเขาเหล่านั้นมีความพึงพอใจในงาน มีความสุขกับการทำงาน จะส่งผลไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานและจะทำให้องค์กรพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลากหลาย ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (ม.ป.ป.: 228) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังภาพต่อไปนี้

ถ้าองค์กรมี

องค์กรต้องคงไว้เพื่อความอยู่รอดระยะยาว



ภาพที่ 2.4 ความสำเร็จขององค์กรผ่านคุณภาพชีวิตการทำงาน

แหล่งที่มา: ชาญชัย อาจินสมาจาร, ม.ป.ป.: 228.

ชาวจัย อาจินสมาจาร (ม.ป.ป.: 228) ยังได้แสดงให้เห็นถึงความพอใจในงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่สัมพันธ์กับปัญหาต่างๆ ดังนี้

1. ปัญหาทางกายและอารมณ์ เช่น ความพอใจในชีวิตต่ำ ความเหนื่อยล้า ความรู้สึกเกี่ยวกับความผาสุกต่ำ โรคหัวใจ ฯลฯ จะส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ
2. ปัญหาของพนักงาน เช่น การร้องทุกข์ การลาออก การมาสาย การหยุดพักนานๆ ฯลฯ จะส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ
3. ปัญหาการผลิต เช่น ปัญหาที่เกี่ยวกับกระบวนการผลิต ผลผลิต เครื่องมือ/เครื่องอำนวยความสะดวก การล้าชโยม ฯลฯ จะส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

French and Bell (1999: 226-227) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เงื่อนไขของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ถูกนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในองค์กรต่างๆ องค์กรประกอบเบื้องต้นคือ การที่จะเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรใหม่ และการจัดให้มีระบบที่จะอธิบาย สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาระหว่างผู้บริหาร ในขณะที่ สมชาติ ทองสมุทร (2547:43 อ้างถึงใน บุญแสง ชีระภากร, 2533: 5-12) ได้กล่าวถึง แนวคิดในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ที่ถือว่ามีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจ และนำแนวคิดในการพัฒนาองค์กร ด้วยวิธีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ซึ่ง ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2545: 174-176) มองว่านักบริหารงานบุคคลในปัจจุบันควรเริ่มให้ความสนใจกับเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนในองค์กรมากขึ้น โดยพยายามสนับสนุนให้คนได้รู้ถึงคุณค่าของชีวิต แต่ก็เป็นเรื่องยาก เนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถจะจัดหรือสร้างงาน หรือส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ให้เหมาะสมกับความต้องการของทุกคนในองค์กรได้ นอกจากนี้ ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2545: 174-176) ยังได้สรุปตารางเปรียบเทียบให้เห็นถึงการสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานกับข้อเท็จจริงไว้ ดังนี้

ตารางที่ 2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานกับข้อเท็จจริง

การสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงาน	ข้อเท็จจริง
1. องค์กรได้ให้ความสนใจการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม	1. คนบางคนไม่ต้องการการอุปถัมภ์ แต่ต้องการสิ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้ทำงานได้ดีขึ้น เช่น ปรับปรุงงานให้จูงใจอยากที่จะทำงานนั้น
2. นำเอาหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ ผู้เชี่ยวชาญต้องรู้ข้อมูลต่างๆ พร้อมทั้งรู้จักวิจัย และประยุกต์ใช้ข้อมูลให้เหมาะสมกับงาน	2. มีหลายกรณีที่มีผู้เชี่ยวชาญไม่รู้ข้อเท็จจริง แต่นำมาใช้ในองค์กรในลักษณะ โครงการ มองดูแล้วเหมือนกับเป็นศิลปะ มากกว่า
3. หลักการและเทคนิคที่ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องยากที่จะนำไปปฏิบัติ	3. การทำโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานต่างๆ ไป มักจะออกมาในรูปของการวางแผนชีวิตมากกว่า เช่น การสร้างค่านิยมของคน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม เป็นต้น
4. โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมากมักจะนำไปใช้อย่างกะทันหัน	4. โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรนำไปใช้เป็นขั้นเป็นตอน รอบคอบ คำนึงถึงผลที่จะตามมา
5. โครงการคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้เกิดผลดีในองค์กรหนึ่ง ก็น่าจะต้องเกิดผลดีในองค์กรอื่นๆ ด้วย	5. โครงการคุณภาพชีวิตการทำงานมีลักษณะเฉพาะเหมาะสมกับบางองค์กรเท่านั้น
6. ปฏิบัติการของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อ โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน จะสามารถทำให้เข้าถึงพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรได้	6. แท้จริงแล้วผู้ปฏิบัติงานจะมีลักษณะเฉพาะตัวยากที่จะสรุปว่าทุกคนยอมรับโครงการนั้นๆ
7. วิธีที่จะทำให้โครงการพัฒนาชีวิตการทำงาน ได้ผล คือ การมอบโครงการให้กับหน่วยงานของตนได้รับผิดชอบเอง	7. โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่ใช่โครงการที่แต่ละฝ่ายจะดำเนินงานเองได้ แต่ต้องเป็นเรื่องของส่วนรวม

แหล่งที่มา: ทองศรี กำภู ณ อยุธยา, 2545: 174-176.

ดังนั้น หากคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถปรับปรุงได้ จะเป็นประโยชน์และคุ้มค่าอย่างมากต่อพนักงาน องค์กร ลูกค้า และสังคมโดยรวม (ชาญชัย อาจินสมาจาร, ม.ป.ป.: 229)

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กรในที่สุด นอกจากนี้ยัง ส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย (พจนู เกลิมสาร, 2553: ออนไลน์)

2.3 องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ต่างๆ ดังนี้

Walton (1974: 12) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า คนที่ทำงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน จะต้องประกอบไปด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ (Adequate and Fair Compensating) หมายถึง การได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตที่เป็นธรรม และเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกัน
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง สถานที่ทำงานสะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างครบครัน และมีการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ประกอบกับจะต้องมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency Development) หมายถึง ให้บุคคลได้มีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตน ตลอดจนทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ความเชื่อที่มีต่อความมั่นคงในงาน และมีโอกาสที่จะเจริญเติบโตก้าวหน้าในอนาคต
5. การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
6. ธรรมเนียมในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง นโยบายและข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมีสิทธิแสดงความคิดเห็น และการเคารพในสิทธิส่วนตัว ยอมรับความขัดแย้งทางความคิด
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ (Total Life Space) หมายถึง การกำหนดสัดส่วนที่พอเหมาะสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีส่วนในการรับผิดชอบต่อสังคม

Albrecht (1983: 76-78) ได้กล่าวถึง หัวใจสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องใช้ในองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่กำหนดความเป็นมนุษย์ได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานว่ามี ดังนี้

1. คุณค่าในการทำงาน เป็นสิ่งหนึ่งที่สร้างความคุ้มค่าต่อการสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กร และความสมเหตุสมผล เป็นส่วนของระดับความรู้ ความชำนาญ ของลูกจ้าง

2. เงื่อนไขที่เพียงพอในการทำงาน เช่น ความปลอดภัย ความมีเมตตา และเงื่อนไขทางจิตวิทยา จะส่งผลต่อการทำงานโดยตรง

3. การจ่ายเงินเพียงพอกับระดับความสามารถในการทำงาน

4. ความปลอดภัยในการทำงาน

5. การทดสอบความสามารถ เช่น การสนับสนุนและรับรองในการปฏิบัติโดยหัวหน้าและการจัดการในระดับที่สูงกว่า

6. การตอบสนองผลลัพธ์ของการทำงาน สนับสนุนช่วยเหลือในงานเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

7. โอกาสสำหรับการเติบโต ความสามารถในการทำงานและรับผิดชอบ การมีความก้าวหน้าในงานที่มีความท้าทาย จะเป็นการช่วยกระตุ้นให้ก้าวขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น

8. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับความสามารถ เช่น การฝึกปฏิบัติโอกาสในการแข่งขัน การสนับสนุนให้ได้รับชัยชนะเพื่อให้ได้ก้าวไปในระดับที่สูงกว่า

9. สภาพสังคมในด้านบวก เช่น การจัดการการทำงาน การส่งเสริมกำลังใจ เห็นคุณค่าในความเป็นมนุษย์

10. ความยุติธรรมเป็นสิ่งที่แสดงถึงความรับผิดชอบ และการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับลูกจ้าง

ศรีนัย คุณเนนทราศัย (2551: 10-17 อ้างถึงใน Gimado and Dusek, 1988: 20) ได้เสนอองค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิตไว้ 6 ส่วน คือ

1. ประสิทธิภาพในการทำงานของร่างกาย (Physical Capabilities)

ประสิทธิภาพในการทำงานของร่างกาย หมายถึง การเคลื่อนไหวร่างกายเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ การดูแลตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพการทำงานของร่างกายจะขึ้นอยู่กับพลังงานที่ตนเองสะสมไว้ และไม่ใช้พลังงานกายเท่านั้นแต่ยังรวมไปถึงอารมณ์ และจิตใจ

หากบุคคลมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี นั้นแสดงให้เห็นถึงการออกกำลังกายสม่ำเสมอ

2. สถานภาพทางอารมณ์ (Emotional Status)

เป็นความเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ในสภาวะการณ์ต่างๆ เช่น ความโกรธ ความเครียด ฯลฯ การมีสุขภาพที่ดีนั้น มีความสัมพันธ์กับการมีความรู้สึกที่ดี เพลิดเพลินกับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ นอกจากจะช่วยให้เข้าใจตนเองแล้วยังช่วยให้เข้าใจผู้อื่นด้วย

3. การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Interactions)

การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ร่วมวางแผนกิจกรรม และการติดตามประเมินผล

4. ความสามารถทางสติปัญญา (Interactual Functioning)

ความสามารถในการจดจำ ความสามารถในการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง กิจกรรมหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดี คือ สามารถเลือกตัดสินใจในพฤติกรรมของตนเอง และให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นได้ไปในทางที่ถูกต้อง

5. สถานภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Status) หมายถึง ความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ได้

6. ความตระหนักในเรื่องสุขภาพส่วนบุคคล (Self-Perceived Health Status)

ตระหนักในเรื่องสุขภาพส่วนบุคคล การประเมินผลทางด้านสุขภาพ หากไม่เจ็บป่วยแสดงว่าตระหนักในเรื่องสุขภาพได้ดีมาก

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

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ (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)

Huse and Cummings (1980: 198-199) พิจารณา “คุณภาพชีวิตการทำงาน” โดยแบ่งออกเป็น 8 มิติด้วยกัน คือ

1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ (Adequate and fair compensation)
2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีการจัดหา ติดตั้ง และมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใดๆ (Safe and healthy environment)
3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน มีการประเมินความรู้ความสามารถของพนักงาน และจัดอบรมในรูปแบบต่างๆ ทั้งในห้อง และนอกห้อง พร้อมทั้งมีการให้รางวัลและชมเชยแก่ผู้ที่ทำผลงานดีเด่น (Development of human capacities)
4. การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน การเพิ่มเงินเดือน และตำแหน่งงาน ตลอดจนรวมถึงการโยกย้ายสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพ และความสามารถของแต่ละคน และผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุน (Growth)
5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการทำงานเป็นทีม (Social integration)
6. การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม มีระบบงาน วิธีปฏิบัติงาน และแผนงานที่ชัดเจน (Constitutionalism)
7. การมีภาวะอิสระจากงาน ให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลาครอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดี (The total life space)
8. ความภาคภูมิใจในองค์กรไม่อายุใครที่จะบอกต่อเพื่อน หรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ใด (Organizational pride)

จะเห็นได้ว่าการวิเคราะห์ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการสรุปถึงความสมบูรณ์ของสังคมได้อย่างชัดเจน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในตัวลูกจ้าง ความยุติธรรมของนายจ้าง ผู้ที่จะตอบสนองทั้งหลาย (สมชาติ ทองสมุทร, 2547: 40)

2.4 บทบาทและภาระงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยนอกจากจะเป็นสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนในระดับปริญญาแล้ว มหาวิทยาลัยควรจะมีหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาชุมชนและสังคม และงานของมหาวิทยาลัยในด้านการบริการแก่สังคมนั้น เป็นงานที่กว้างขวางและยากลำบากแก่การจัดให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน หากมหาวิทยาลัยจะเป็นตัวกลางในการพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยจะต้องมีความคล่องตัว และมีเสรีภาพ ทั้งในด้านการบริหารและด้านวิชาการ ซึ่งการที่มหาวิทยาลัยมีหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาชุมชนและสังคม คือ มหาวิทยาลัยนอกจากจะทำหน้าที่สอน วิจัยแล้ว ควรมุ่งขยายงานในด้านการให้บริการแก่ชุมชนให้มากยิ่งขึ้น เช่น อาจารย์ในส่วนกลางควรจะออกนอกพื้นที่ไปสอนในส่วนภูมิภาคให้มากขึ้น (สุภรณ์ ศรีพหล, 2531: 11-16) นอกจากนี้มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคควรมีลักษณะที่แตกต่างไปจากมหาวิทยาลัยส่วนกลาง คือพัฒนาภูมิภาคของตนเองโดยดึงดูดให้นักศึกษามีใจรักที่จะอยู่ตั้งรากฐานและช่วยกันพัฒนาภูมิภาคให้มีความเจริญก้าวหน้าสืบไป โดยอาจารย์เป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญในการปลูกฝังและชักจูง (ลิปปนนท์ เกตุทัต, 2531: 18-27)

วรเดช จันทรศร (2531: 184-187) หน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่สำคัญควรเป็นไปตามลำดับดังต่อไปนี้ คือ

1. การสอนหนังสือ เป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุด ซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการต่างๆ เช่น การเตรียมการสอน การทบทวนในสาขาวิชาที่สอน การบรรยายในชั้นเรียน การออกข้อสอบ และตรวจข้อสอบ การให้คำปรึกษาและชี้แนะแก่นักศึกษา เป็นต้น
2. การวิจัย เป็นหน้าที่ที่สำคัญต่อมาของอาจารย์มหาวิทยาลัย เพราะเป็นการแสวงหาความรู้ เผยแพร่ความรู้ และสังเคราะห์ วิธีหนึ่งของอาจารย์มหาวิทยาลัย ฉะนั้น นอกจากอาจารย์มหาวิทยาลัยต้องทำหน้าที่ในการสอนแล้ว ยังคงต้องมีการฝึกฝนตนเองให้ลึกซึ้งทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อที่จะนำเอาสิ่งที่ตนศึกษามาถ่ายทอดให้นักศึกษาได้รับประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีเบื้องต้น และการประยุกต์ทฤษฎีต่างๆ ไปใช้
3. การให้บริการชุมชน ซึ่งหมายถึงการที่อาจารย์มหาวิทยาลัยไปปฏิบัติหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานราชการ และธุรกิจเอกชนทั่วไป ซึ่งถือเป็นช่องทางหนึ่งของอาจารย์ในการเผยแพร่ความรู้ สร้างชื่อเสียงให้แก่ตนเองและมหาวิทยาลัย อีกทั้งอาจารย์ยังมีรายได้เพิ่มเติมจากเงินเดือนประจำอีกด้วย แต่ประเด็นแรกๆ ที่ควรคำนึงถึง คือ การให้คำปรึกษาของอาจารย์แก่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจต้องไม่มากเกินไป เพราะไม่ได้เป็นหน้าที่หลักของอาจารย์มหาวิทยาลัย ประเด็นที่สอง คือ การให้บริการทางวิชาการแก่อาจารย์จะต้องอยู่ในขอบเขตไม่เกี่ยวข้องกับสังคม และยึดหลักคุณธรรม

รพี สุวรรณะชฎ (2521: 293-294) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย: การศึกษาเปรียบเทียบการคาดหวังบทบาท พบว่าในทัศนะของอาจารย์ ผู้บริหาร และนักศึกษา อาจารย์ควรมีหน้าที่ที่สำคัญ ดังนี้

1. สอน
2. วิจัย
3. เขียนบทความวิชาการ
4. ให้คำแนะนำนักศึกษา
5. ค้นคว้าหาความรู้ใหม่
6. ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี
7. บริการวิชาการแก่สังคม
8. ร่วมมือในการพัฒนามหาวิทยาลัย
9. ร่วมมือในการบริหารมหาวิทยาลัย

อาจารย์และผู้บริหารมีความเห็นที่คล้ายกันว่า การสอน วิจัย การเขียนบทความวิชาการ และให้คำแนะนำนักศึกษา เป็นหน้าที่ที่สำคัญมากกว่าหน้าที่อื่นๆ แต่ในขณะเดียวกันนักศึกษามีความเห็นว่ หน้าที่ของอาจารย์ที่สำคัญสามประการแรก ได้แก่ การสอน ให้คำแนะนำนักศึกษา และค้นคว้าหาความรู้ใหม่ แม้ว่ นักศึกษาไม่ได้ระบุว่ การเขียนบทความวิชาการเป็นสิ่งที่สำคัญในสามอันดับแรก แต่ก็เห็นตรงกันว่า การวิจัยและการเขียนบทความวิชาการ เป็นหน้าที่ที่สำคัญมากเช่นกัน

ในหนังสือเวียนทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202/ว 9 ลงวันที่ 30 เมษายน 2540 ได้กำหนดมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ไว้ในรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ตำแหน่งอาจารย์ มีหน้าที่รับผิดชอบในด้านการเรียนการสอน การอบรม การค้นคว้าวิจัย ในสาขาวิชาการและวิชาชีพ ให้คำชี้แนะแก่นิสิตนักศึกษา ให้บริการวิชาการแก่สังคม และปฏิบัติในหน้าที่อื่นๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ การสอนวิชาการหรือวิชาชีพในวิชาต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย เป็นที่ปรึกษาให้กับนิสิตนักศึกษาทั้งในด้านวิชาการและกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ศึกษาค้นคว้าวิจัยในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งบริการแก่สังคมตามความเหมาะสม และปฏิบัติในหน้าที่อื่นๆตามความเหมาะสม

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอาจารย์ คือ

1.1 ได้รับปริญญาตรี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัย หรือ

1.2 ได้รับปริญญาโท หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัย หรือ

1.3 ได้รับปริญญาเอก หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัย

2. ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีหน้าที่รับผิดชอบในด้านการเรียนการสอน การอบรม การค้นคว้าวิจัยในสาขาวิชาการและวิชาชีพ ให้คำชี้แนะแก่นิสิตนักศึกษา ให้บริการวิชาการแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และปฏิบัติในหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ การสอน วิชาการหรือวิชาชีพในวิชาต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย ควบคุมและตรวจสอบการวิจัยค้นคว้าของนิสิตนักศึกษา เป็นที่ปรึกษาให้กับนิสิตนักศึกษาทั้งในด้านวิชาการและกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ศึกษา ค้นคว้าวิจัยในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งบริการแก่สังคมตามความเหมาะสม และปฏิบัติในหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ คือ

2.1 มีคุณสมบัติอาจารย์ตามข้อ 1.1 และเป็นอาจารย์มาไม่น้อยกว่า 9 ปี มีความรู้ ความสามารถในการสอน และมีความเชี่ยวชาญในสาขาที่สอน มีผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ ก.ม. กำหนด หรือ

2.2 มีคุณสมบัติอาจารย์ตามข้อ 1.2 และเป็นอาจารย์มาไม่น้อยกว่า 5 ปี มีความรู้ ความสามารถในการสอน และมีความเชี่ยวชาญในสาขาที่สอน มีผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ ก.ม. กำหนด

1.4 มีคุณสมบัติอาจารย์ตามข้อ 1.3 และเป็นอาจารย์มาไม่น้อยกว่า 5 ปี มีความรู้ ความสามารถในการสอน และมีความเชี่ยวชาญในสาขาที่สอน มีผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ ก.ม. กำหนด

3. ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ มีหน้าที่รับผิดชอบในด้านการเรียนการสอน การอบรม การค้นคว้าวิจัยในสาขาวิชาการและวิชาชีพ ให้คำชี้แนะแก่นิสิตนักศึกษา ให้บริการวิชาการแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และปฏิบัติในหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ การสอนวิชาการหรือวิชาชีพในวิชาต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย ควบคุมและตรวจสอบการวิจัยค้นคว้าของนิสิตนักศึกษา เป็นที่ปรึกษาให้กับนิสิตนักศึกษาทั้งในด้านวิชาการและกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ศึกษา ค้นคว้าวิจัยในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งบริการแก่สังคมตามความเหมาะสม และปฏิบัติในหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งรองศาสตราจารย์ คือ ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี และเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถชำนาญพิเศษทั้งในด้านการสอน และผลิตผลงานวิชาการ โดยได้ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ ก.ม. กำหนด

4. ตำแหน่งศาสตราจารย์ มีหน้าที่รับผิดชอบในด้านการเรียนการสอน การอบรม การค้นคว้าวิจัยในสาขาวิชาการและวิชาชีพ ให้คำชี้แนะแก่นิสิตนักศึกษา ให้บริการวิชาการแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และปฏิบัติในหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ การสอนวิชาการหรือวิชาชีพในวิชาต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย ควบคุมและตรวจสอบการวิจัยค้นคว้าของนิสิตนักศึกษา เป็นที่ปรึกษาให้กับนิสิตนักศึกษาทั้งในด้านวิชาการและกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ศึกษาค้นคว้าวิจัยในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งบริการแก่สังคมตามความเหมาะสม และปฏิบัติในหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งรองศาสตราจารย์ คือ ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถชำนาญพิเศษทั้งในด้านการสอน และผลิตผลงานวิชาการ โดยได้ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ ก.ม. กำหนด

นอกจากนี้ตามหนังสือเวียนทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202/ว 9 ลงวันที่ 30 เมษายน 2540 ได้กล่าวถึงแนวคิดมาตรฐานภาระงานในการดำรงตำแหน่งข้าราชการสายอาจารย์ ดังนี้

ภาระงานสอน (Teaching Load) คือ อาจารย์ทุกคนจะต้องมีหน้าที่หลักในการสอนหนังสือ จึงได้กำหนดภาระงานสอนของอาจารย์ขั้นต่ำที่อาจารย์ทุกคนต้องปฏิบัติ คือ ในระดับปริญญาตรี อาจารย์ต้องสอนไม่น้อยกว่า 6 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษาปกติ หรือ 12 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/2 ภาคการศึกษาปกติ ทั้งนี้กำหนดให้ 1 หน่วยชั่วโมงของระดับบัณฑิตศึกษาเท่ากับ 1.5 หน่วยชั่วโมงของระดับปริญญาตรี และ 1 หน่วยชั่วโมงเท่ากับ 3 ชั่วโมงทำการ

การคิดภาระงานสอนของอาจารย์

1. รายวิชาภาคปฏิบัติ คือ 1 หน่วยกิต ใช้เวลาฝึกหรือทดลอง 2 ถึง 3 ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือตั้งแต่ 30 ถึง 45 ชั่วโมง ตลอดระยะเวลา 1 ภาคการศึกษาปกติ หรือคิดเป็นภาระงานสอน 1 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษาปกติ

2. การฝึกงานหรือฝึกภาคสนาม คือ 1 หน่วยกิต ใช้เวลาฝึก 3 ถึง 6 ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือ ตั้งแต่ 45 ถึง 90 ชั่วโมง ตลอดระยะเวลา 1 ภาคการศึกษาปกติ หรือคิดเป็นภาระงานสอน 1 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษาปกติ

3. การค้นคว้าอิสระงานภาคนิพนธ์ หรือ วิทยานิพนธ์ คือ 3 หน่วยกิต คิดเป็นภาระงานสอน 1 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษาปกติ กรณีวิชาที่มีการสอนร่วมกันหลายคน ให้แบ่งตามการสอนจริง

ซึ่งงานวิทยานิพนธ์นั้นต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด คือ อาจารย์ 1 ท่าน รับนักศึกษาเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้ไม่เกิน 5 โครงการ และการคิดเป็นภาระงานสอนนั้น โครงการจะต้องเสร็จสิ้นในภาคการศึกษานั้น

ภาระหน้าที่อื่นๆ เช่น งานวิจัยที่เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งภาระงานนั้นต้องกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจน สามารถประเมินได้ ทั้งนี้การคิดภาระงานของอาจารย์จะต้องสะท้อนถึงคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม

ในหนังสือเวียนทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202/ว 9 ลงวันที่ 30 เมษายน 2540 ได้ให้รายละเอียดอีกว่าสำหรับมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์นั้นมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

1) ปฏิบัติงานตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย ตามที่ ก.ม. และ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยกำหนด

2) ต้องมีบทความจากผลงานวิจัย ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการที่มีการตรวจสอบผลงานทางวิชาการโดยคณะกรรมการ (Peer Review) ก่อนการตีพิมพ์ และในงานวิจัยนั้นจะต้องตีพิมพ์ในวารสารที่เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการสาขานั้นๆ หรือได้มีการนำเสนอในการประชุมวิชาการในประเทศ พร้อมทั้งเสนอผลงานฉบับสมบูรณ์ หรือผลงานในลักษณะอื่นๆ ที่เทียบเท่า ปีละ 1 เรื่อง หรือบทความวิชาการในลักษณะอื่นๆ เช่น บทปริทรรศน์ เฉลี่ยปีละ 2 เรื่อง

2. ตำแหน่งรองศาสตราจารย์

1) ปฏิบัติงานตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย ตามที่ ก.ม. และ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยกำหนด

2) ต้องมีบทความจากผลงานวิจัย หรือผลงานอื่นๆ ในลักษณะเทียบเท่า ที่มีการตรวจสอบผลงานทางวิชาการโดยคณะกรรมการ (Peer Review) ก่อนการตีพิมพ์ และในงานวิจัยนั้นจะต้องตีพิมพ์ในวารสารที่เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการสาขานั้นๆ หรือผลงานอื่นๆ ในลักษณะเทียบเท่าเฉลี่ยปีละ 2 เรื่อง

3. ตำแหน่งศาสตราจารย์

1) ปฏิบัติงานตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย ตามที่ ก.ม. และ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยกำหนด

2) ต้องมีบทความจากผลงานวิจัย ที่ผ่านการตรวจสอบผลงานทางวิชาการ โดย คณะกรรมการ (Peer Review) ก่อนการตีพิมพ์ และในงานวิจัยนั้นจะต้องตีพิมพ์ในวารสารที่เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการสาขานั้นๆในระดับนานาชาติ หรือผลงานอื่นๆในลักษณะเทียบเท่าเฉลี่ยปีละ 1 เรื่อง

นอกจากนี้ อ.ก.ม. วิสามัญเฉพาะกิจเพื่อจัดทำโครงสร้างบัญชีเงินเดือนและระบบค่าตอบแทนข้าราชการสายอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ (2543: 16-48) ได้ทำการศึกษาเรื่อง โครงการศึกษามาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของผู้สอนระดับอุดมศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณีการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ และการพัฒนาองค์ความรู้ พบว่าภาระงานด้านการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้สอนในระดับอุดมศึกษามีหลากหลายและแตกต่างกันไปตามศาสตร์ของแต่ละสาขาวิชา โดยสามารถจัดกลุ่มศาสตร์ที่ใกล้เคียงกันได้ 5 กลุ่ม คือ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์มนุษยศาสตร์ และยังพบว่าภาระงานมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการดำรงตำแหน่งทางวิชาการทั้งในกลุ่มสาขาวิชาเดียวกัน และต่างสาขาวิชา ผลการศึกษานี้จึงชี้ให้เห็นว่าการกำหนดมาตรฐานภาระงานด้านการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้สอนระดับอุดมศึกษา ไม่สามารถกำหนดให้เป็นมาตรฐานเดียวกันได้ แต่ต้องกำหนดให้สอดคล้องกับธรรมชาติ และวิธีการศึกษาของศาสตร์ที่มีอยู่ในแต่ละสาขาวิชา จากผลการวิจัยสามารถสรุปมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำด้านการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้สอนระดับอุดมศึกษา จำแนกตามการแบ่งกลุ่มสาขาวิชาเป็น 5 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

1. กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพ

กำหนดไว้เป็นเกณฑ์ขั้นต่ำที่ผู้สอนระดับอุดมศึกษาตำแหน่งอาจารย์สมควรปฏิบัติ โดยผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์จะมีปริมาณภาระงานสูงขึ้นตามลำดับ กล่าวคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จะมีปริมาณเป็น 2 เท่า ของตำแหน่งอาจารย์ รองศาสตราจารย์ จะมีปริมาณเป็น 3 เท่า ของตำแหน่งอาจารย์ และศาสตราจารย์ จะมีปริมาณเป็น 4 เท่า ของตำแหน่งอาจารย์ ทั้งนี้โดยผลงานแต่ละประเภทจะมีคุณภาพระดับเดียวกัน

2. กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ

มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำด้านการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้สอนระดับอุดมศึกษาจะมีระดับความยากขึ้นและคุณภาพสูงขึ้น ตามตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น กล่าวคือ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ จะต้องสร้างผลงานที่อาศัยความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่สั่งสมความรู้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ออกมาเป็นงานวิจัยระดับสูง ส่วนผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการที่ต่ำกว่า ควรสร้างผลงานที่มีระดับความยากน้อยกว่า เช่น เอกสารประกอบการสอน บทความวิชาการ หรืองานวิจัยเบื้องต้น เพื่อสั่งสมความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

3. กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี

มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำด้านการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้สอนระดับอุดมศึกษาจะมีระดับความยากมากขึ้นตามตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น กล่าวคือ อาจารย์ ควรเริ่มสร้างผลงานทางวิชาการตั้งแต่ประเภทเอกสารประกอบการสอน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ควรสร้างผลงาน เช่น เอกสารคำสอนขึ้นไป ส่วนรองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ ควรสร้างผลงานที่ยากขึ้น เช่น ผลงานประเภทบทความทางวิชาการ ตำรา หรืองานวิจัย

4. กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำด้านการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้สอนระดับอุดมศึกษาควรมีปริมาณ ระบบความยากและคุณภาพสูงขึ้นตามตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นตามลำดับ

5. กลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์มนุษยศาสตร์

มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำด้านการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้สอนระดับอุดมศึกษาจะมีระดับความยากและคุณภาพสูงขึ้นตามตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น กล่าวคือ อาจารย์ควรเริ่มสร้างผลงาน เช่น เอกสารประกอบการสอน บทความทางวิชาการ และงานวิจัยขึ้นไป โดยยังไม่ควรแต่งตำรา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ควรสร้างผลงาน เช่น เอกสารประกอบคำสอน บทความวิชาการและงานวิจัยขึ้นไป โดยยังไม่ควรแต่งตำรา ส่วนรองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ ควรสร้างผลงานที่ต้องอาศัยการสั่งสมความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญมากขึ้น เช่น ผลงานประเภทตำราหรืองานวิจัยที่มีระดับคุณภาพสูง

ซึ่งมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำด้านการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้สอนระดับอุดมศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้ (อ.ก.ม.วิสามัญเฉพาะกิจเพื่อจัดทำโครงสร้างบัญชีเงินเดือนและระบบค่าตอบแทนข้าราชการสายอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ,2543: 16-48)

ตารางที่ 2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำด้านการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้สอนระดับอุดมศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพ

ภาระงาน	เอกสารประกอบการสอน (หน่วย/ปี)	เอกสารคำสอน (หน่วย/ปี)	บทความทางวิชาการ (หน่วย/ปี)	ตำรา (หน่วย/ปี)	งานวิจัย (หน่วย/ปี)	ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นๆ (หน่วย/ปี)	งานควบคุมวิทยานิพนธ์ในฐานะที่ปรึกษาหลัก *(หน่วย/ปี)
ฐานการคำนวณภาระงาน	1 เรื่อง	25% ของ 1 รายวิชา	50% ของ 1 เรื่อง	25% ของ 1 เล่ม	25% ของ 1 เรื่อง	50% ของ 1 ชิ้น	แล้วเสร็จ 1 เรื่อง

* ไม่นับเป็นภาระงานด้านการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้ตามขอบเขตการศึกษาของโครงการ

ตำแหน่ง	มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ
อาจารย์	มีปริมาณภาระงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรฐานการคำนวณภาระงานข้างต้น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	มีปริมาณภาระงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรฐานการคำนวณภาระงานข้างต้น โดยต้องมีปริมาณเป็น 2 เท่าของตำแหน่งอาจารย์
รองศาสตราจารย์	มีปริมาณภาระงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรฐานการคำนวณภาระงานข้างต้น โดยต้องมีปริมาณเป็น 3 เท่าของตำแหน่งอาจารย์
ศาสตราจารย์	มีปริมาณภาระงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรฐานการคำนวณภาระงานข้างต้น โดยต้องมีปริมาณเป็น 4 เท่าของตำแหน่งอาจารย์

ตารางที่ 2.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำด้านการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้สอนระดับอุดมศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ

ตำแหน่ง	เอกสารประกอบการสอน (1) (หน่วย/ปี)	เอกสารคำสอน (2) (หน่วย/ปี)	บทความทางวิชาการ (3) (หน่วย/ปี)	ตำรา (4) (หน่วย/ปี)	งานวิจัย (5) (หน่วย/ปี)	ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นๆ (6) (หน่วย/ปี)
อาจารย์	1 บทปฏิบัติการ (Lab) หรือวิชาบรรยาย 12 ชม.	-	1 เรื่อง	-	มีส่วนร่วมในงานวิจัย 1 โครงการ	-
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	วิชา 2 หน่วยกิต	1 เรื่อง	-	1 เรื่อง / 4	1 เรื่อง / 4
รองศาสตราจารย์	-	วิชา 3 หน่วยกิต	-	1 เล่ม	หัวหน้าโครงการวิจัย 1 เรื่อง / 3 และมีการตีพิมพ์หรือจดลิขสิทธิ์	-
ศาสตราจารย์	-	-	-	1 เรื่อง / 3	1 เรื่อง / 2	-

หมายเหตุ: 1. ตำแหน่งอาจารย์จะต้องมีภาระงานดังนี้ (1) และ (3) และ (5)

2. ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จะต้องมีภาระงานดังนี้ (2) และ (3) และ (5) หรือ (6)
3. ตำแหน่งรองศาสตราจารย์จะต้องมีภาระงานดังนี้ (2) และ (4) หรือ (5)
4. ตำแหน่งศาสตราจารย์จะต้องมีภาระงานดังนี้ (4) หรือ (5)
5. เอกสารประกอบการสอนจะต้องมีเนื้อหาครอบคลุมวิชาภาคปฏิบัติ 1 บทปฏิบัติการต่อปี หรือ มีเนื้อหาครอบคลุมวิชาบรรยายที่มีเวลาเรียน 12 ชั่วโมง/ปี
6. เอกสารคำสอนจะต้องมีเนื้อหาครอบคลุมวิชา 2 หน่วยกิตสำหรับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และ 3 หน่วยกิตสำหรับตำแหน่งรองศาสตราจารย์

ตารางที่ 2.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำด้านการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้สอนระดับอุดมศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี

ตำแหน่ง	เอกสารประกอบการสอน (1) (เรื่อง/ปี)	เอกสารคำสอน (2) (เรื่อง/ปี)	บทความทางวิชาการ (3) (เรื่อง/ปี)	ตำรา (4) (เรื่อง/ปี)	งานวิจัย* (Thesis) นักศึกษา ป.ตรี- เอก) (5) (เรื่อง/ปี)	งานวิจัยตีพิมพ์ (Journal/Proceeding) (6) (เรื่อง/ปี)	ผลงานทางวิชาการอื่นๆ (7) (เรื่อง/ปี)
อาจารย์	1.25	1.25	1.25	1/3	1/1 ปีครั้ง	1/3	↑
ผู้ช่วยศาสตราจารย์		1.25	1.25	1/3	1/1 ปีครั้ง	1/3	Free Load
รองศาสตราจารย์			1.25	1/3	1/1 ปีครั้ง	1/3	↓
ศาสตราจารย์			1.25	1/3	1/1 ปีครั้ง	1/3	

* ไม่นับเป็นภาระงานด้านการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้ตามขอบเขตการศึกษาของโครงการ

- หมายเหตุ: 1. ผู้สอนระดับอุดมศึกษาแต่ละตำแหน่งมีภาระงานไม่น้อยกว่าอย่างใดอย่างหนึ่งที่กำหนดในตาราง
2. ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสมควรเพิ่มงานบริการวิชาการในด้านต่างๆ อาทิ กรรมการวิชาการ กรรมการบริหารกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ Visiting/Invited งานวิเคราะห์โครงการ ไว้เป็นส่วนหนึ่งของภาระงานด้านการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้

ตารางที่ 2.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำด้านการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้สอนระดับอุดมศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ตำแหน่ง	เอกสาร	เอกสารคำสอน	บทความทางวิชาการ	ตำรา	งานวิจัย	ผลงานทางวิชาการ อื่นๆ
	ประกอบการสอน					
	(1) (หน่วย/ปี)	(2) (หน่วย/ปี)	(3) (หน่วย/ปี)	(4) (หน่วย/ปี)	(5) (หน่วย/ปี)	(6) (หน่วย/ปี)
อาจารย์	1 เรื่อง	-	1 เรื่อง	-	มีส่วนร่วมงานวิจัย 1 เรื่อง	1 เรื่องหรือขึ้น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	-	มีส่วนร่วมงานวิจัย 1 เรื่อง	1 เรื่องหรือขึ้น
รองศาสตราจารย์	3 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	-	เป็นหัวหน้าโครงการหรือมีส่วนร่วม 50% ของ 1 เรื่อง/2	-
ศาสตราจารย์	-	-	2 หรือ 3 เรื่อง (กรณีไม่มีงานแต่งตำรา)	1 บท/2	เป็นหัวหน้าโครงการ 1 เรื่อง ทุก 2 ปี หรือ 1 เรื่อง ต่อปี (กรณีไม่มีงานแต่งตำรา/บทความวิชาการ	-

- หมายเหตุ: 1. ตำแหน่งอาจารย์จะต้องมีภาระงานดังนี้ (1) และ (3) และ (5) หรือ (6)
 2. ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จะต้องมีภาระงานดังนี้ (1) หรือ (2) และ (3) และ (5) หรือ (6)
 3. ตำแหน่งรองศาสตราจารย์จะต้องมีภาระงานดังนี้ (1) หรือ (2) และ (3) และ (5)
 4. ตำแหน่งศาสตราจารย์จะต้องมีภาระงานดังนี้ (3) และ (4) และ (5)

ตารางที่ 2.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำด้านการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้สอนระดับอุดมศึกษา สาขาวิชาสังคมศาสตร์มนุษยศาสตร์

ตำแหน่ง	เอกสาร ประกอบการสอน (1) (หน่วย/ปี)	เอกสารคำสอน (2) (หน่วย/ปี)	บทความทาง วิชาการ (3) (หน่วย/ปี)	ตำรา (4) (หน่วย/ปี)	งานวิจัย (5) (หน่วย/ปี)	ผลงานทางวิชาการ อื่นๆ (6) (หน่วย/ปี)
อาจารย์	วิชา 2 หน่วยกิต / 3 (สำหรับ ม/ส ที่มีชั้น เรียน) หรือวิชา 1 หน่วย / 3 (สำหรับ ม/ส ที่ไม่มีชั้นเรียน)	-	1 บท / 3	-	มีส่วนร่วมใน งานวิจัย 1 เรื่อง / 3	1 เรื่อง / 3
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	วิชา 2 หน่วยกิต / 5 (สำหรับ ม/ส ที่มีชั้น เรียน) หรือวิชา /2 หน่วย / 5 (สำหรับ ม/ส ที่ไม่มีชั้นเรียน)	1 เรื่อง / 5	-	1 เรื่อง / 5	1 เรื่อง / 5

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

ตำแหน่ง	เอกสาร ประกอบการสอน (1) (หน่วย/ปี)	เอกสารคำสอน (2) (หน่วย/ปี)	บทความทาง วิชาการ (3) (หน่วย/ปี)	ตำรา (4) (หน่วย/ปี)	งานวิจัย (5) (หน่วย/ปี)	ผลงานทางวิชาการ อื่นๆ (6) (หน่วย/ปี)
รองศาสตราจารย์	-	-	-	ตำราหรือหนังสือในวิชา 2 หน่วยกิต / 5 (สำหรับ ม/ส ที่มีชั้นเรียน) หรือวิชา /2 หน่วย / 5 (สำหรับ ม/ส ที่ไม่มีชั้นเรียน)	1 เรื่อง / 5	1 เรื่อง / 5
ศาสตราจารย์	-	-	-	1 เรื่อง / 5	1 เรื่อง / 5	สิ่งประดิษฐ์ 1 ชิ้น / 5 และเป็นที่ยี่ปรึกษา หรือ Editor แก่ คณาจารย์

- หมายเหตุ: 1. ตำแหน่งอาจารย์จะต้องมีภาระงานดังนี้ (1) และ (3) หรือ (5) หรือ (6)
 2. ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จะต้องมีภาระงานดังนี้ (2) และ (3) หรือ (5) หรือ (6)
 3. ตำแหน่งรองศาสตราจารย์จะต้องมีภาระงานดังนี้ (4) และ (5) หรือ (6)
 4. ตำแหน่งศาสตราจารย์จะต้องมีภาระงานดังนี้ (4) หรือ (5) หรือ (6)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ (2550: 4-5) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย” โดยได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัยรวมไปถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และอยู่ในเกณฑ์เป็นที่น่าพอใจ ส่วนปัจจัยที่เป็นผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ ประกอบไปด้วย ระยะเวลาทำการสอน สมรรถนะของมหาวิทยาลัย นโยบายของมหาวิทยาลัย และเสรีภาพทางวิชาการ ซึ่งสมรรถนะของมหาวิทยาลัยนั้นมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมากที่สุด รองลงมาคือ เสรีภาพทางวิชาการ ตามด้วยระยะเวลาทำการสอน และสุดท้ายคือ นโยบายของมหาวิทยาลัย

ศรีนัย คุณนทราศัย (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” โดยได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยทั้งหมด 6 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนอาจารย์หญิงและอาจารย์ชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้านไม่แตกต่างกัน อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และพบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน แต่พบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจสูงกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ส่วนอาจารย์ที่มีรายได้ครอบคลุมทั่วต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน และพบว่า อาจารย์ที่มีรายได้ครอบคลุมสูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ของครอบคลุมต่อเดือนต่ำ

จุฬาลักษณ์ ชัยนารถ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในจังหวัดนครราชสีมา” โดยงานวิจัยมุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู คือ ปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และบรรยากาศในองค์กร ยกเว้นปัจจัยทางด้านลักษณะบุคคล

กนกวรรณ ครุฑปักยี (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักคณะกรรมการการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต1” โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูจำนวน 927 คน และทำการ

เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของโรงเรียน พบว่าครูโรงเรียนรัฐบาลและเอกชนมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทน และด้านการบูรณาการในสังคมภายในองค์กร

จรรยา เชนกฤษ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร” โดยได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยทั้งหมด 6 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอาจารย์หญิง อาจารย์ชาย และอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่าง และอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างเช่นเดียวกัน แต่พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

สุภารัตน์ น้ำใจดี (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต” ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัญหาในการทำงาน และบุคลิกภาพของบุคลากรสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้ โดยตัวแปรที่สามารถทำนายได้ คือ คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า คุณภาพชีวิตด้านสังคมในการทำงาน คุณภาพชีวิตด้านเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และปัญหาในการทำงาน ส่วนตัวแปรอื่นๆ ไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้

บทที่ 3

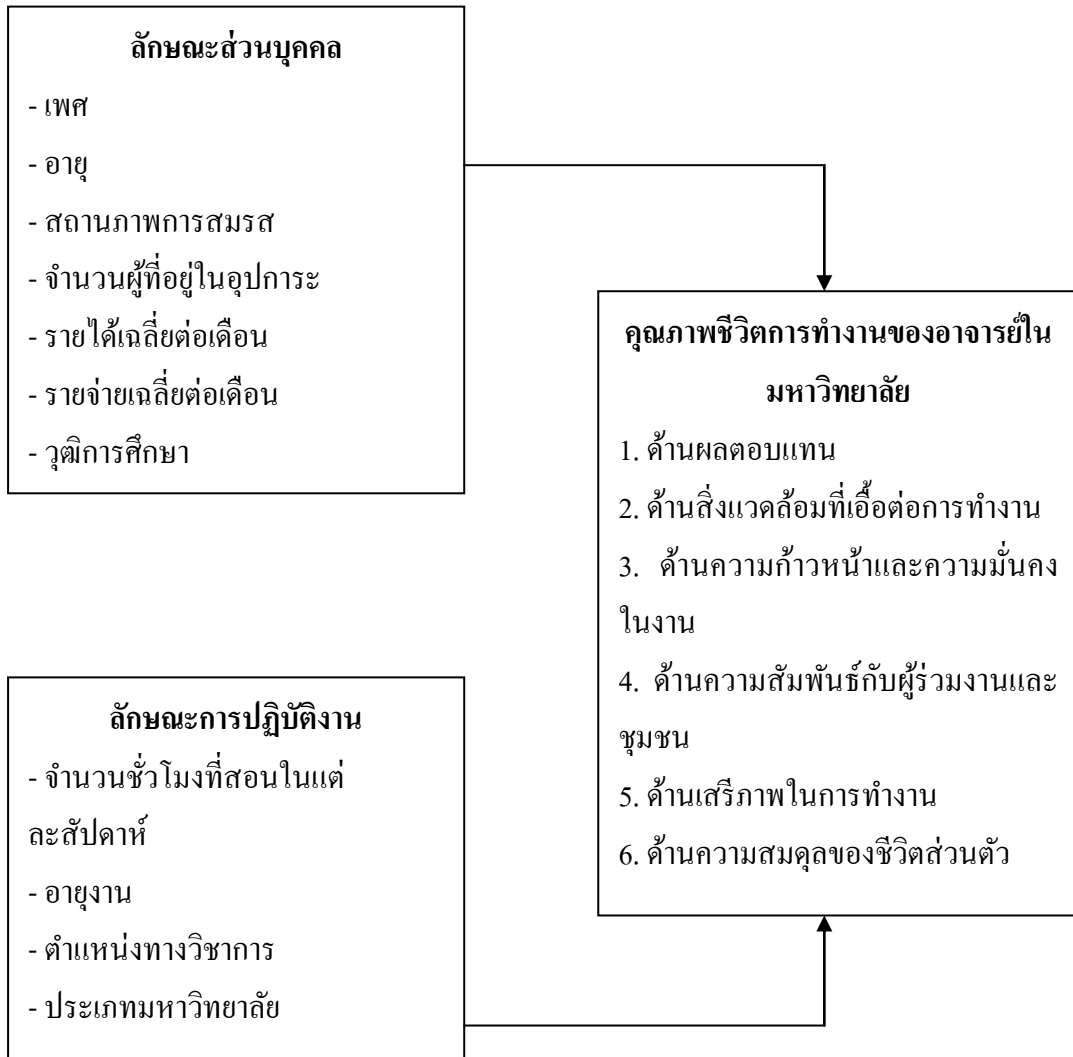
กรอบแนวคิดและวิธีการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดและวิธีการวิจัย ดังนี้

- 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 สมมติฐานการวิจัย
- 3.4 นิยามเชิงปฏิบัติการ
- 3.5 ประชากรและตัวอย่าง
- 3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.7 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.8 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถกำหนดรูปแบบกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร” ดังแสดงตามภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องจากการทบทวนวรรณกรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independence Variable) ประกอบด้วย

3.2.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์มหาวิทยาลัย ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ

- 3) สถานภาพการสมรส
- 4) จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ
- 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 6) รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน
- 7) วุฒิการศึกษา

3.2.1.2 ข้อมูลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

- 1) จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์
- 2) อายุงาน
- 3) ตำแหน่งทางวิชาการ
- 4) ประเภทมหาวิทยาลัย

3.2.2 ตัวแปรตาม (Dependence Variable) คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านผลตอบแทน
- 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน
- 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน
- 5) ด้านเสรีภาพในการทำงาน
- 6) ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว

3.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกัน

3.4 นิยามเชิงปฏิบัติการ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง คุณลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจ โดยที่การตอบสนองดังกล่าวนี้ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยเกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ ส่งผลทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่

แตกต่างกัน ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวสามารถวัดได้จากแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ วัตสัน (Walton, 1974: 12) มาเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้มีการปรับให้เหมาะสมกับสิ่งที่จะศึกษา โดยได้แบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 ด้านผลตอบแทน หมายถึง การที่อาจารย์มหาวิทยาลัยได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่นๆที่เพียงพอในการดำรงชีวิตและเป็นธรรม ตามสภาวะทางเศรษฐกิจ และเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นๆที่คล้ายคลึงกัน พร้อมทั้งสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการ

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานสะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างครบครันและเพียงพอต่อการทำงาน มีการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การให้อาจารย์ได้มีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตน ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน และความเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติ และมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับ ตลอดจนการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน การมีส่วนร่วมได้รับผิชอบต่อสังคม

1.5 ด้านเสรีภาพในการทำงาน หมายถึง นโยบายและข้อบังคับต่างๆที่เป็นธรรมแก่อาจารย์ การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว ตลอดจนการได้เลือกทำงานตามความถนัด

1.6 ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่อาจารย์กำหนดสัดส่วนในการทำงานที่พอเหมาะสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

2. มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 37 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา 2553, ข้อมูล ณ วันที่ 11 กรกฎาคม 2553)

3. อาจารย์มหาวิทยาลัย หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ในสายงานสอน และไม่ใช่นักบริหาร

4. ประเภทมหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในกรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งสิ้น 37 แห่ง ซึ่งผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 มหาวิทยาลัยของรัฐ มีสถานศึกษา 15 แห่ง แบ่งเป็นมหาวิทยาลัย/

สถาบันแบบจำกัดรับ จำนวน 8 แห่ง ดังตาราง 3.1 มหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับ จำนวน 1 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ประเภทที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นมหาวิทยาลัยพัฒนามาจากโรงเรียนฝึกหัดครู และวิทยาลัยครู และต่อมาแปรสภาพเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีจำนวน 6 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ประเภทที่ 3 มหาวิทยาลัยเอกชน เป็นสถาบันเอกชน ที่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งได้จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ตามพระราชบัญญัติสถาบันการศึกษาเอกชน มีจำนวน 16 แห่ง ดังตาราง 3.1

3.5 ประชากรและตัวอย่าง

3.5.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร (ตามที่สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา 2553) จำนวน 37 แห่ง ซึ่งมีอาจารย์เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 21,414 คน (สารสนเทศอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา 2552)

ตาราง 3.1 รายชื่อสถาบันการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทสถาบันการศึกษา ดังนี้

มหาวิทยาลัยของรัฐ	มหาวิทยาลัยเอกชน	มหาวิทยาลัยราชภัฏ
1.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	1.มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	1.มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	2.มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	2.มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
3.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	3.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	3.มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
4.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	4.มหาวิทยาลัยเกริก	4.มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
5.มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย	5.มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต	5.มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
6.มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	6.มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	6.มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
7.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	7.มหาวิทยาลัยศรีปทุม	
8.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	8.มหาวิทยาลัยสยาม	
9.มหาวิทยาลัยรามคำแหง	9.มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	
10.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	10.มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	
11.มหาวิทยาลัยศิลปากร	11.มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	
12.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	12.มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต	
13.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	13.มหาวิทยาลัยธนบุรี	
14.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	14.สถาบันเทคโนโลยีไทย	
15.สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน	15.สถาบันอาศรมศิลป์-ญี่ปุ่น	
	16.สถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬาภรณ์	

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. 2553. สถาบันอุดมศึกษาแบ่งตามเขตพื้นที่. ค้นวันที่ 18 กรกฎาคม 2553 จาก http://www.mua.go.th/data_main/university.xls

3.5.2 ตัวอย่าง

3.5.2.1 แผนการสุ่มตัวอย่างและวิธีดำเนินการ

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นสามขั้น (Three – Stage Stratified Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งมหาวิทยาลัยที่อยู่ในขอบเขตของการศึกษาออกเป็น 3 ชั้น (Strata) ตามประเภทของมหาวิทยาลัย ได้แก่ ชั้น/ประเภทที่ 1 คือ มหาวิทยาลัยของรัฐ ชั้น/ประเภทที่ 2 คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และชั้น/ประเภทที่ 3 คือ มหาวิทยาลัยเอกชน ดังรายละเอียดแสดงไว้ในตาราง 3.1 สุ่มมหาวิทยาลัยมาชั้น/ประเภทละ 1 แห่ง โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก ด้วยเหตุผลทางจรรยาบรรณของการวิจัยที่ผู้ศึกษาจะไม่เผยแพร่ข้อมูลเป็นรายมหาวิทยาลัย ดังนั้นจึงขอสงวนสิทธิ์ในการเปิดเผยชื่อมหาวิทยาลัยที่สุ่มได้ทั้ง 3 มหาวิทยาลัย

ขั้นที่ 2 แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 แบ่งกลุ่มวิชาออกไว้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545 – 2549: 40) และแต่ละกลุ่มประกอบด้วยคณะ/สาขาวิชา ดังรายละเอียดแสดงในตาราง 3.2 ต่อไปนี้

ตาราง 3.2 กลุ่มวิชาตามการแบ่งกลุ่มวิชาของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9

กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์
1.วิศวกรรมศาสตร์	1.แพทยศาสตร์	1.ศึกษาศาสตร์
2.วิทยาศาสตร์	2.ทันตแพทย์	2.ภาษา
3.สถาปัตยกรรมศาสตร์	3.พยาบาลศาสตร์	3.สังคมและมนุษยศาสตร์
4.เกษตรศาสตร์	4.เภสัชศาสตร์	4.ศิลปะ
5.สัตวแพทยศาสตร์	5.สหเวชศาสตร์และสาธารณสุขศาสตร์	5.นิติศาสตร์

ที่มา : แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549)

เนื่องจากมหาวิทยาลัยหลายแห่ง ไม่มีหลักสูตรการเรียนการสอนในกลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมหาวิทยาลัยในกลุ่มราชภัฏและเอกชน ดังนั้นเพื่อให้การเปรียบเทียบเป็นไปโดยเท่าเทียมกัน การศึกษาครั้งนี้จึงพิจารณาเฉพาะกลุ่มวิชา 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มวิชา

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ดังนั้นการสุ่มตัวอย่างในขั้นนี้จึงเป็นการสุ่มคณะในมหาวิทยาลัยที่สุ่มได้ในขั้นที่ 1 มาจำนวน 2 คณะจากแต่ละกลุ่มวิชา ซึ่งจะได้จำนวนคณะทั้งหมด เท่ากับ 12 คณะ (มหาวิทยาลัยละ 4 คณะ) ผลการสุ่มตัวอย่างในขั้นที่ 2 แสดงไว้ในตาราง 3.3

ตาราง 3.3 รายชื่อคณะจากแต่ละมหาวิทยาลัย ที่ตกเป็นตัวอย่างของการศึกษา

มหาวิทยาลัย ¹	กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
1. มหาวิทยาลัยของรัฐ	1. เกษตร 2. วิศวกรรมศาสตร์	1. ศึกษาศาสตร์ 2. บริหารธุรกิจ
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏ	1. เทคโนโลยี อุตสาหกรรม 2. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1. วิทยาการจัดการ 2. มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
3. มหาวิทยาลัยเอกชน	1. เทคโนโลยีสารสนเทศ 2. วิศวกรรมศาสตร์	1. บริหารธุรกิจ 2. นิเทศศาสตร์

¹ ขอสงวนสิทธิ์ในการเปิดเผยชื่อมหาวิทยาลัยที่ตกเป็นตัวอย่าง

ขั้นที่ 3 ในแต่ละคณะของมหาวิทยาลัยที่อยู่ในตัวอย่างข้างต้น สุ่มอาจารย์ประจำที่ไม่ใช่ผู้บริหารและที่อยู่ในขอบข่ายของการศึกษาให้ได้จำนวนตามที่กำหนด คือ 378 คน

3.5.2.2 ขนาดตัวอย่างและการจัดสรร (Allocation) ขนาดตัวอย่าง

ขนาดตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คำนวณจากสูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างตามหลักสถิติ¹ โดยเป็นขนาดตัวอย่าง (n) ที่ทำให้ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าสัดส่วนที่สนใจมีค่าไม่เกิน $e = 0.05$ ด้วยความเชื่อมั่น 95%

¹ สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่าง (n) ที่ทำให้ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าสัดส่วนที่สนใจมีค่าไม่เกิน e ด้วยความเชื่อมั่น $(1-\alpha)100\%$ เป็นดังนี้

$$n = \frac{p^*(1-p^*)NZ_{\alpha/2}^2}{Ne^2 + p^*(1-p^*)Z_{\alpha/2}^2}$$

เมื่อ N = ขนาดประชากร p^* = ค่าสัดส่วนที่สนใจและ $Z_{\alpha/2}$ = ค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ $(1-\alpha/2)*100$ ของการแจกแจงปกติ ในที่นี้กำหนดให้ $p^* = 0.5$, $\alpha = 0.05$ ทำให้ $Z_{\alpha/2} = Z_{0.025} = 1.96$

ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้และจะใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ $n = 378$ เมื่อจัดสรรขนาดตัวอย่างนี้ไปตามคณะของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ โดยวิธีการจัดสรรแบบเป็นสัดส่วนกับขนาด (Allocation proportional to size) ทำให้ได้ขนาดตัวอย่างจำแนกตามคณะของแต่ละมหาวิทยาลัยดังแสดงในตาราง 3.4

ตาราง 3.4 ขนาดตัวอย่างของแต่ละมหาวิทยาลัยจำแนกตามคณะที่สุ่มได้

มหาวิทยาลัย	คณะ	จำนวนอาจารย์*	ขนาดตัวอย่าง**
มหาวิทยาลัยของรัฐ	เกษตร	128	42
	วิศวกรรมศาสตร์	267	88
	ศึกษาศาสตร์	127	42
	บริหารธุรกิจ	67	22
	รวม	589	194
มหาวิทยาลัยราชภัฏ	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	55	18
	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	124	41
	วิทยาการจัดการ	76	25
	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	93	31
	รวม	348	115
มหาวิทยาลัยเอกชน	เทคโนโลยีสารสนเทศ	37	12
	วิศวกรรมศาสตร์	38	13
	บริหารธุรกิจ	90	30
	นิเทศศาสตร์	42	14
	รวม	207	69
รวม		1,144	378

* ที่มา : ข้อมูลจำนวนบุคลากร, สารสนเทศอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา 2552

** ใช้วิธีการจัดสรรแบบเป็นสัดส่วนกับขนาด

3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.6.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ และได้มีการนำแบบสอบถามของ จินตนา บุญชวน (2541) ปรีชา ครัวหมักตร์ (2545) และแก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ (2550) มาปรับใช้ในบางส่วน ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามประเภทต่างๆ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำถามในส่วนนี้เป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน วุฒิการศึกษา รวมคำถามทั้งหมด 7 ข้อ เป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบได้เพียง 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนนี้เป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์ อายุงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และประเภทมหาวิทยาลัย รวมคำถามทั้งหมด 4 ข้อ เป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบได้เพียง 1 คำตอบ

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

เป็นการสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย แบ่งออกได้เป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน ด้านเสรีภาพในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว รวมคำถามทั้งหมด 38 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนด ดังนี้

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

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์ หากค่าเฉลี่ยเมื่อทำการวิเคราะห์แปลผลและกำหนดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ระดับ ซึ่งมีช่วงกว้างเท่าๆกัน และสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
1.00 – 1.80	คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดีอย่างมาก
1.81 – 2.60	คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี
2.61 – 3.40	คุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง
3.41 – 4.20	คุณภาพชีวิตการทำงานดี
4.21 – 5.00	คุณภาพชีวิตการทำงานดีมาก

3.6.2 การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.6.2.1 การหาค่าความเที่ยง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามโครงสร้างและเนื้อหา (Content Validity) และเพื่อตรวจสอบแก้ไขให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.6.2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) กับอาจารย์ที่มีลักษณะตามนิยามที่กำหนด แต่ไม่ได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตัวอย่าง ในงานวิจัยชิ้นนี้ได้นำไปทดสอบกับอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต จำนวน 30 ท่าน เพื่อทดสอบความเข้าใจที่ถูกต้อง หลังจากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีของคอนบาค (Conbach Alpha Coefficient) ได้ค่าระดับความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) เป็นรายด้านดังนี้

ตาราง 3.5 ค่าระดับความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) โดยวิธีของคอนบาช (Conbach Alpha Coefficient) จำแนกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิต	ระดับความเชื่อมั่น
1. ด้านผลตอบแทน	0.726
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	0.917
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.880
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน	0.909
5. ด้านเสรีภาพทางในการทำงาน	0.925
6. ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว	0.828

3.7 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอหนังสือนำจากคณบดีคณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ออกหนังสือนำเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะนำหนังสือดังกล่าวเสนอต่อคณบดีของมหาวิทยาลัยในแต่ละคณะที่ตกเป็นหน่วยตัวอย่าง หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ด้วยตนเอง และขอความอนุเคราะห์จากอาจารย์ในการเข้าไปสัมภาษณ์บางส่วน ประกอบกับขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่สาขา หรือเลขของคณะ เป็นผู้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้มีการนัดหมายในการไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลในเดือนกุมภาพันธ์ 2554 – เมษายน 2554 และทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.8 วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows Version 16 โดยใช้สถิติต่างๆ ดังนี้

3.8.1 การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ใช้การทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์ระดับความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient)

3.8.2 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ

สมรส จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน วุฒิการศึกษา จำนวน ชั่วโมงสอนในแต่ละสัปดาห์ อายุงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และประเภทมหาวิทยาลัย และนำเสนอ ในรูปของตาราง

3.8.3 สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทั้ง 6 ด้าน ในตอนที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย โดยใช้การทดสอบที (t-test) สำหรับตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการทดสอบเอฟ (F-test) สำหรับตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบเชิงพหุ (Multiple Comparison) เป็นรายคู่โดยวิธีของตุกี (Tukey method) แต่หากไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจะใช้วิธีอื่นตรวจสอบเพิ่มเติม เช่น วิธีของคันแดน (Duncan Method) และนำเสนอในรูปของตาราง

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้

- 4.1 ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะการปฏิบัติงานของตัวอย่าง
- 4.2 ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร
- 4.3 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะการปฏิบัติงาน

4.1 ผลการศึกษาของลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะการปฏิบัติงานของตัวอย่าง

ในการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร” ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ประจำ ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหาร และปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นจำนวน 378 ชุด พบว่าลักษณะส่วนบุคคลของตัวอย่าง แสดงไว้ดังในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	199	52.6
ชาย	179	47.4
รวม	378	100.0
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	45	11.9
30-40 ปี	167	44.2
41-50 ปี	125	33.1
มากกว่า 50 ปี	41	10.8
รวม	378	100.0
สถานภาพการสมรส		
โสด	185	48.9
สมรส	193	51.1
รวม	378	100.0
จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ		
ไม่มี	177	46.8
1-2 คน	161	42.6
3-4 คน	30	7.9
> 4 คน	10	2.6
รวม	378	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	5	1.3
10,001-20,000 บาท	73	19.3
20,001-30,000 บาท	160	42.3
30,001-40,000 บาท	60	15.9
40,001-50,000 บาท	51	13.5
มากกว่า 50,000 บาท	29	7.7
รวม	378	100.0
รายจ่ายเฉลี่ยเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	20	5.3
10,001-20,000 บาท	141	37.3
20,001-30,000 บาท	121	32.0
30,001-40,000 บาท	53	14.0
40,001-50,000 บาท	31	8.2
มากกว่า 50,000 บาท	12	3.2
รวม	378	100.0
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	17	4.5
ปริญญาโท	163	43.1
ปริญญาเอก	198	52.4
รวม	378	100.0

ตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร จำนวน 378 คน เป็นเพศหญิง 199 คน และเพศชาย 179 คน อายุเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 30-40 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด คิดเป็น (ร้อยละ 44.2) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็น (ร้อยละ 51.1) และไม่มีผู้ที่อยู่ในอุปการะ คิดเป็น (ร้อยละ 46.8) รองลงมามีผู้ที่อยู่ในอุปการะ 1-2 คน (ร้อยละ 42.6) และมีผู้ที่อยู่ในอุปการะ 3-4 คน (ร้อยละ 7.9) ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็น (ร้อยละ 42.3) และมีรายจ่าย

เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท คิดเป็น (ร้อยละ 37.3) มีวุฒิการศึกษาสูงสุด คือ ระดับปริญญาเอก คิดเป็น (ร้อยละ 52.4) รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท คิดเป็น (ร้อยละ 43.1) และระดับปริญญาตรี คิดเป็น (ร้อยละ 4.5)

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนชั่วโมงที่สอน/สัปดาห์		
น้อยกว่า 6 ชั่วโมง	24	6.3
6-10 ชั่วโมง	178	47.1
11-15 ชั่วโมง	93	24.6
16-20 ชั่วโมง	62	16.4
มากกว่า 20 ชั่วโมง	21	5.6
รวม	378	100.0
อายุงาน		
น้อยกว่า 6 ปี	130	34.4
6-10 ปี	89	23.5
11-15 ปี	60	15.9
16-20 ปี	41	10.8
มากกว่า 20 ปี	58	15.3
รวม	378	100.0
ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	257	68.0
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	84	22.2
รองศาสตราจารย์	37	9.8
รวม	378	100.0

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทมหาวิทยาลัย		
มหาวิทยาลัยของรัฐ	194	51.3
มหาวิทยาลัยราชภัฏ	115	30.4
มหาวิทยาลัยเอกชน	69	18.3
รวม	378	100.0

อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่สุ่มมาเป็นตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์ อยู่ระหว่าง 6-10 ชั่วโมง/สัปดาห์ คิดเป็น (ร้อยละ 47.1) รองลงมามีจำนวนชั่วโมงสอนอยู่ระหว่าง 11-15 ชั่วโมง/สัปดาห์ คิดเป็น (ร้อยละ 24.6) และมีอายุงานสอนน้อยกว่า 6 ปี คิดเป็น (ร้อยละ 34.4) รองลงมามีอายุงานสอน 6-10 ปี คิดเป็น (ร้อยละ 23.5) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการ คือ อาจารย์ คิดเป็น (ร้อยละ 68.0) รองลงมา คือ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ คิดเป็น (ร้อยละ 22.2) และตำแหน่งรองศาสตราจารย์ คิดเป็น (ร้อยละ 9.8) และสังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัยของรัฐจำนวน 194 คน คิดเป็น (ร้อยละ 51.3) สังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 115 คน คิดเป็น (ร้อยละ 30.4) และสังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัยเอกชน 69 คน คิดเป็น (ร้อยละ 18.3)

4.2 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นคุณภาพชีวิตเชิงอัตวิสัย กล่าวคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร เป็นผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของตนเอง โดยแบ่งเป็น 5 ระดับจากน้อยที่สุด (1) ไปมากที่สุด (5) และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านดังกล่าวข้างต้นแล้ว จะแปลผลโดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
1.00 – 1.80	คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดีอย่างมาก
1.81 – 2.60	คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี
2.61 – 3.40	คุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง
3.41 – 4.20	คุณภาพชีวิตการทำงานดี
4.21 – 5.00	คุณภาพชีวิตการทำงานดีมาก

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทน จำแนกเป็นรายข้อ (n = 378)

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	2.84	0.83	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.59	0.91	ไม่ดี
3. เงินพิเศษที่ได้รับจากทางสถาบันมีความเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ	2.76	0.91	ปานกลาง
4. สวัสดิการที่ได้รับจากทางสถาบันตรงกับความต้องการ	2.70	1.01	ปานกลาง
รวม	2.72	0.77	ปานกลาง

โดยรวมอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งค่าเฉลี่ยรวมทุกข้ออยู่ที่ระดับ ($\bar{X} = 2.72$) จากคะแนนเต็ม 5 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ยกเว้นเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่ไม่ดี ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.59$) ซึ่งรายละเอียดแสดงไว้ในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X} ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 378)

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. สถาบันจัดให้มีการรักษาความสะอาดอาคารสถานที่แก่อาจารย์	3.58	0.79	ดี
2. อาคารและอุปกรณ์ต่างๆของทางสถาบันมีความปลอดภัย	3.46	0.82	ดี
3. สถานที่ทำงานสะอาดมีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน	3.57	0.82	ดี
4. สถานที่ทำงานปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่นต่างๆ	3.36	0.90	ปานกลาง
5. สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างครบครัน	3.21	0.92	ปานกลาง
6. สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.26	0.92	ปานกลาง
7. ทางสถาบันจัดให้มีการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	3.47	0.92	ดี
8. สภาพแวดล้อมในสถาบันส่งเสริมบรรยากาศในการเรียน การสอน	3.48	0.76	ดี
รวม	3.42	0.65	ดี

โดยรวมอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมทุกข้ออยู่ที่ระดับ ($\bar{X} = 3.42$) จากคะแนนเต็ม 5 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ สถานที่ทำงานปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่นต่างๆ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.36$) การที่สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างครบครัน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.21$) และการที่สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.26$) ส่วนข้ออื่นๆอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ซึ่งรายละเอียดแสดงไว้ในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
จำแนก เป็นรายชื่อ (n = 378)

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ทางสถาบันได้เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ	3.63	0.80	ดี
2. สถาบันให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของอาจารย์ เช่น ศึกษาต่อ ประชุมสัมมนา เป็นต้น	3.72	0.75	ดี
3. การได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.66	0.87	ดี
4. การทำงานในสถาบันมีความมั่นคง	3.87	0.89	ดี
5. สถาบันมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้สะดวก และเพียงพอ	3.70	0.83	ดี
6. สถาบันมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม	3.19	0.92	ปานกลาง
รวม	3.62	0.63	ดี

โดยรวมอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมทุกข้ออยู่ที่ระดับ ($\bar{X} = 3.62$) จากคะแนนเต็ม 5 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ การที่ทางสถาบันมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.19$) ส่วนข้ออื่นๆอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ซึ่งรายละเอียดแสดงไว้ในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน จำแนกเป็นรายชื่อ ($n = 378$)

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงานและชุมชน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. อาจารย์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.91	0.76	ดี
2. อาจารย์กับผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ กันเป็นอย่างดี	3.79	0.85	ดี
3. อาจารย์ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.92	0.72	ดี
4. อาจารย์ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาใน หน่วยงาน	3.74	0.85	ดี
5. ภายในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	3.58	0.86	ดี
6. อาจารย์ได้มีโอกาสร่วมทำกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน	3.48	0.90	ดี
7. สถาบันเป็นที่ยอมรับจากสังคมและชุมชน	3.95	0.82	ดี
8. ชุมชนรอบข้างสามารถนำเอาความรู้จากทาง สถาบันไปใช้ประโยชน์ต่อได้	3.68	0.86	ดี
รวม	3.75	0.63	ดี

โดยรวมอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน อยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมทุกข้ออยู่ที่ระดับ ($\bar{X} = 3.75$) จากคะแนนเต็ม 5 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีทุกข้อด้วยเช่นกัน ซึ่งรายละเอียดแสดงไว้ในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ด้านเสรีภาพในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ (n=378)

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านเสรีภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. หน่วยงานได้เปิดโอกาสให้มีสิทธิแสดงความ คิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.64	0.93	ดี
2. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้ความเสมอภาค ในการปฏิบัติงาน	3.55	1.03	ดี
3. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีการเคารพในสิทธิ ส่วนตัว	3.75	0.93	ดี
4. เพื่อนร่วมงานมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว	3.89	0.76	ดี
5. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้ได้ เลือกปฏิบัติงานตามความถนัด	3.63	0.90	ดี
6. หน่วยงานมีนโยบายและข้อบังคับต่างๆที่เป็น ธรรม	3.54	0.99	ดี
รวม	3.66	0.80	ดี

โดยรวมอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเสรีภาพในการทำงาน อยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมทุกข้ออยู่ที่ระดับ ($\bar{X} = 3.66$) จากคะแนนเต็ม 5 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดีทุกข้อ ซึ่งรายละเอียดแสดงไว้ในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 378)

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของ ชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. การมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	3.28	0.91	ปานกลาง
2. การมีเวลาส่วนตัวกับครอบครัว	3.31	0.87	ปานกลาง
3. การปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ในครอบครัว	3.46	0.78	ดี
4. ความสามารถแบ่งเวลาการทำงานได้อย่างเหมาะสม	3.57	0.79	ดี
5. การสนับสนุนของครอบครัวในการปฏิบัติงาน	4.07	0.70	ดี
6. ความภาคภูมิใจของครอบครัวต่อการปฏิบัติงาน ในอาชีพนี้	4.20	0.72	ดี
รวม	3.64	0.57	ดี

โดยรวมอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมทุกข้ออยู่ที่ระดับ ($\bar{X} = 3.64$) จากคะแนนเต็ม 5 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ การมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.28$) และการมีเวลาส่วนตัวกับครอบครัว ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.31$) ส่วนข้ออื่นๆอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ซึ่งรายละเอียดแสดงไว้ในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้ง 6 ด้าน (n = 378)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ด้านผลตอบแทน	2.72	0.77	ปานกลาง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	3.42	0.65	ดี
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.62	0.63	ดี
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน	3.75	0.63	ดี
5. ด้านเสรีภาพในการทำงาน	3.66	0.80	ดี
6. ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว	3.64	0.57	ดี
รวม	3.47	0.49	ดี

สรุปโดยรวมทั้ง 6 ด้าน อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมทุกข้ออยู่ที่ระดับ ($\bar{X} = 3.47$) จากคะแนนเต็ม 5 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.42$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.62$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.75$) ด้านเสรีภาพในการทำงาน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.66$) และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.64$) ส่วนด้านผลตอบแทน อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.72$)

4.3 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร

การศึกษานี้วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะการปฏิบัติงาน หลังจากนั้นทำการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) สำหรับตัวอย่าง 2 กลุ่ม และค่าเอฟ (F-test) สำหรับตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของตุกี (Tukey Method) แต่หากยังไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจะใช้วิธีอื่นๆในการทดสอบ เช่น วิธีของดันแคน (Duncan Method) เพื่อหาความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบ t สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอาจารย์มหาวิทยาลัยหญิงและชายในกรุงเทพมหานคร

ด้าน	หญิง		ชาย		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านผลตอบแทน	2.79	0.74	2.65	0.81	1.720
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	3.47	0.61	3.37	0.69	1.506
3. ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน	3.65	0.57	3.60	0.70	0.850
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน	3.78	0.64	3.73	0.62	0.631
5. ด้านเสรีภาพในการทำงาน	3.65	0.78	3.69	0.83	-0.525
6. ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว	3.73	0.56	3.55	0.58	3.088*
รวมทุกด้าน	3.51	0.47	3.43	0.51	1.545

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยหญิงและชายในกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อาจารย์มหาวิทยาลัยหญิงและชายในกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยหญิงและชายในกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน รวม 5 ด้าน ยกเว้น ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ที่อาจารย์มหาวิทยาลัย มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยที่อาจารย์มหาวิทยาลัยหญิง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยชาย ซึ่งรายละเอียดได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบ F สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน

ด้าน	อายุ (ปี)				F
	< 30	30-40	41-50	> 50	
1. ด้านผลตอบแทน	2.67 (0.82)	2.57 (0.74)	2.82 (0.80)	3.09 (0.64)	6.055*
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	3.63 (0.73)	3.45 (0.62)	3.30 (0.67)	3.48 (0.61)	3.226*
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.79 (0.58)	3.59 (0.68)	3.59 (0.60)	3.71 (0.58)	1.481
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน	3.80 (0.49)	3.81 (0.68)	3.68 (0.57)	3.74 (0.71)	1.164
5. ด้านเสรีภาพในการทำงาน	3.94 (0.79)	3.68 (0.86)	3.58 (0.73)	3.58 (0.73)	2.498
6. ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว	3.49 (0.67)	3.71 (0.58)	3.58 (0.53)	3.79 (0.53)	3.144*
รวมทุกด้าน	3.55 (0.45)	3.47 (0.52)	3.42 (0.49)	3.57 (0.42)	1.287

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน พบว่า โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน รวม 3 ด้าน ยกเว้น ด้านผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ที่อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

โดยด้านผลตอบแทน อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี ในด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ส่วนด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว เมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของตุกี (Tukey method) ก็ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีของคันแกน (Duncan Method) ในการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่แทน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอายุระหว่าง 41-50 ปี ซึ่งรายละเอียดได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบ t สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพ โสดและ สถานภาพสมรส

ด้าน	โสด		สมรส		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านผลตอบแทน	2.59	0.79	2.85	0.73	-3.295*
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	3.44	0.64	3.40	0.65	0.544
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.52	0.63	3.72	0.62	-3.150*
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน	3.70	0.62	3.80	0.63	-1.557
5. ด้านเสรีภาพในการทำงาน	3.64	0.82	3.69	0.78	-0.629
6. ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว	3.55	0.66	3.73	0.46	-3.104*
รวมทุกด้าน	3.41	0.51	3.54	0.48	-2.512*

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพ โสดและสถานภาพสมรสในกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรส มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน รวม 3 ด้าน ยกเว้น ด้านผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว โดยทั้งภาพรวมและทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพสมรส มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพโสด ส่วนด้านผลตอบแทน กับพบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพโสด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพสมรส ซึ่งรายละเอียดได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบ F สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มี จำนวนผู้ อยู่ในอุปการะต่างกัน

ด้าน	จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ (คน)				F
	ไม่มี	1 - 2	3 - 4	> 4	
1. ด้านผลตอบแทน	2.59 (0.74)	2.83 (0.79)	2.95 (0.89)	2.70 (0.39)	3.577*
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	3.46 (0.61)	3.38 (0.73)	3.40 (0.49)	3.55 (0.50)	0.486
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน	3.55 (0.64)	3.72 (0.67)	3.62 (0.35)	3.65 (0.45)	2.063
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และชุมชน	3.76 (0.60)	3.80 (0.68)	3.52 (0.63)	3.68 (0.37)	1.747
5. ด้านเสรีภาพในการทำงาน	3.70 (0.84)	3.68 (0.82)	3.44 (0.53)	3.53 (0.38)	0.986
6. ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว	3.60 (0.59)	3.69 (0.55)	3.71 (0.65)	3.82 (0.59)	1.127
รวมทุกด้าน	3.44 (0.48)	3.52 (0.53)	3.44 (0.44)	3.49 (0.33)	0.689

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะต่างกัน พบว่า โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน รวม 5 ด้าน ยกเว้น ด้านผลตอบแทน ที่อาจารย์มหาวิทยาลัย มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีผู้อยู่ในอุปการะ 1-2 คน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ ซึ่งรายละเอียดได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบ F สำหรับการทดสอบ ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน

ด้าน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)						F
	น้อยกว่า	10,001 -	20,001-	30,001-	40,001-	มากกว่า	
	10,000	20,000	30,000	40,000	50,000	50,000	
1. ด้านผลตอบแทน	2.45 (0.51)	2.67 (0.88)	2.66 (0.72)	2.72 (0.63)	2.81 (0.42)	3.10 (1.36)	1.953
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อ การทำงาน	3.42 (0.65)	3.48 (0.60)	3.40 (0.68)	3.42 (0.57)	3.31 (0.57)	3.60 (1.14)	0.891
3. ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	3.30 (0.72)	3.63 (0.67)	3.59 (0.55)	3.62 (0.44)	3.61 (0.74)	3.93 (1.06)	1.672
4. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานและชุมชน	3.65 (0.54)	3.80 (0.60)	3.78 (0.65)	3.72 (0.61)	3.58 (0.70)	3.96 (0.86)	1.583
5. ด้านเสรีภาพในการทำงาน	3.93 (0.81)	3.61 (0.91)	3.76 (0.74)	3.62 (0.60)	3.44 (0.57)	3.79 (1.23)	1.611
6. ด้านความสมดุลของชีวิต ส่วนตัว	3.60 (0.30)	3.65 (0.66)	3.68 (0.54)	3.46 (0.54)	3.63 (0.41)	3.90 (0.48)	2.545*
รวมทุกด้าน	3.39 (0.49)	3.47 (0.54)	3.48 (0.45)	3.43 (0.33)	3.40 (0.44)	3.71 (0.93)	1.740

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน พบว่า โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน รวม 5 ด้าน ยกเว้น ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ที่อาจารย์มหาวิทยาลัย มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001-40,000 บาท ซึ่งรายละเอียดได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบ F สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน

ด้าน	รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน (บาท)						F
	น้อยกว่า	10,001 -	20,001-	30,001-	40,001-	มากกว่า	
	10,000	20,000	30,000	40,000	50,000	50,000	
1. ด้านผลตอบแทน	2.85 (0.51)	2.73 (0.88)	2.58 (0.72)	2.84 (0.63)	2.88 (0.42)	2.96 (1.36)	1.707
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	3.51 (0.65)	3.54 (0.60)	3.31 (0.68)	3.51 (0.57)	3.27 (0.57)	3.09 (1.14)	2.881*
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.51 (0.72)	3.69 (0.67)	3.50 (0.55)	3.64 (0.44)	3.84 (0.74)	3.68 (1.06)	2.152
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและชุมชน	3.69 (0.54)	3.82 (0.60)	3.67 (0.65)	3.78 (0.61)	3.81 (0.70)	3.72 (0.86)	0.771
5. ด้านเสรีภาพในการทำงาน	3.78 (0.81)	3.64 (0.91)	3.69 (0.74)	3.65 (0.60)	3.87 (0.57)	3.18 (1.23)	1.403
6. ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว	3.51 (0.30)	3.66 (0.66)	3.64 (0.54)	3.86 (0.54)	3.54 (0.41)	3.22 (0.48)	3.365*
รวมทุกด้าน	3.48 (0.49)	3.51 (0.54)	3.40 (0.45)	3.55 (0.33)	3.54 (0.44)	3.31 (0.93)	1.353

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน พบว่า โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน รวม 4 ด้าน ยกเว้น ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ที่อาจารย์มหาวิทยาลัย มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของตุกี (Tukey method) กับไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีของดันแคน (Duncan Method) ในการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่แทน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10000 บาท รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท ส่วนด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท ซึ่งรายละเอียดได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบ F สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน

ด้าน	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านผลตอบแทน	2.93	0.83	2.83	0.83	2.61	0.71	4.320*
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	3.50	0.59	3.49	0.67	3.36	0.64	1.866
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน	3.59	0.53	3.65	0.66	3.61	0.62	0.180
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และชุมชน	3.82	0.46	3.69	0.61	3.81	0.66	1.688
5. ด้านเสรีภาพในการทำงาน	3.48	0.83	3.66	0.75	3.69	0.84	0.531
6. ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว	3.50	0.93	3.70	0.53	3.62	0.58	1.372
รวมทุกด้าน	3.47	0.50	3.50	0.49	3.45	0.50	0.507

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่า โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน รวม 5 ด้าน ยกเว้น ด้านผลตอบแทน ที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ซึ่งรายละเอียดได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบ F สำหรับการทดสอบ ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวนชั่วโมง ที่สอนในแต่ละสัปดาห์ต่างกัน

ด้าน	จำนวนชั่วโมงที่สอน/สัปดาห์					F
	น้อยกว่า 6	6-10	11-15	16-20	มากกว่า 20	
1. ด้านผลตอบแทน	2.88 (0.91)	2.98 (0.74)	2.47 (0.65)	2.45 (0.76)	2.29 (0.66)	12.431*
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการ ทำงาน	3.32 (0.98)	3.60 (0.49)	3.27 (0.68)	3.23 (0.74)	3.32 (0.63)	6.512*
3. ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	3.43 (0.77)	3.76 (0.63)	3.52 (0.63)	3.58 (0.53)	3.37 (0.67)	4.268*
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและชุมชน	3.62 (0.71)	3.89 (0.56)	3.63 (0.66)	3.75 (0.70)	3.32 (0.46)	6.148*
5. ด้านเสรีภาพในการทำงาน	3.55 (1.07)	3.80 (0.73)	3.43 (0.84)	3.77 (0.81)	3.45 (0.56)	4.162*
6. ด้านความสมดุลของชีวิต ส่วนตัว	3.86 (0.64)	3.62 (0.52)	3.80 (0.62)	3.47 (0.51)	3.50 (0.73)	4.643*
รวมทุกด้าน	3.44 (0.73)	3.61 (0.43)	3.35 (0.50)	3.37 (0.48)	3.21 (0.40)	7.273*

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวนชั่วโมงสอนในแต่ละสัปดาห์ต่างกัน พบว่า โดยรวมและทุกด้าน อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยรวมทั้ง 6 ด้าน และด้านผลตอบแทน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีจำนวนชั่วโมงสอน 6-10 ชั่วโมง/สัปดาห์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีจำนวนชั่วโมงสอน 11-15 ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวนชั่วโมงสอน 16-20 ชั่วโมง/สัปดาห์ และจำนวนชั่วโมงสอนมากกว่า 20 ชั่วโมง/สัปดาห์

ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีจำนวนชั่วโมงสอน 6-10 ชั่วโมง/สัปดาห์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีจำนวนชั่วโมงสอน 11-15 ชั่วโมง/สัปดาห์ และจำนวนชั่วโมงสอน 16-20 ชั่วโมง/สัปดาห์

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีจำนวนชั่วโมงสอน 6-10 ชั่วโมง/สัปดาห์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีจำนวนชั่วโมงสอน 11-15 ชั่วโมง/สัปดาห์

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีจำนวนชั่วโมงสอน 6-10 ชั่วโมง/สัปดาห์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีจำนวนชั่วโมงสอน 11-15 ชั่วโมง/สัปดาห์ และจำนวนชั่วโมงสอนมากกว่า 20 ชั่วโมง/สัปดาห์ ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีจำนวนชั่วโมงสอน 16-20 ชั่วโมง/สัปดาห์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีจำนวนชั่วโมงสอนมากกว่า 20 ชั่วโมง/สัปดาห์

ด้านเสรีภาพในการทำงาน อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีจำนวนชั่วโมงสอน 6-10 ชั่วโมง/สัปดาห์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีจำนวนชั่วโมงสอน 11-15 ชั่วโมง/สัปดาห์

ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีจำนวนชั่วโมงสอนน้อยกว่า 6 ชั่วโมง/สัปดาห์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีจำนวนชั่วโมงสอน 16-20 ชั่วโมง/สัปดาห์ ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีจำนวนชั่วโมงสอน 11-15 ชั่วโมง/สัปดาห์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีจำนวนชั่วโมงสอน 16-20 ชั่วโมง/สัปดาห์ ซึ่งรายละเอียดได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบ F สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานในการสอนต่างกัน

ด้าน	อายุงานในการสอน (ปี)					F
	< 6	6-10	11-15	16-20	> 20	
1. ด้านผลตอบแทน	2.55 (0.72)	2.69 (0.94)	2.70 (0.67)	2.98 (0.66)	3.01 (0.66)	5.046*
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการ ทำงาน	3.41 (0.71)	3.44 (0.54)	3.34 (0.81)	3.54 (0.53)	3.44 (0.56)	0.569
3. ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	3.70 (0.64)	3.43 (0.65)	3.51 (0.63)	3.65 (0.39)	3.89 (0.66)	5.738*
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและชุมชน	3.92 (0.61)	3.56 (0.49)	3.63 (0.77)	3.81 (0.34)	3.79 (0.77)	5.165*
5. ด้านเสรีภาพในการทำงาน	3.84 (0.93)	3.48 (0.71)	3.58 (0.74)	3.63 (0.45)	3.69 (0.83)	3.109*
6. ด้านความสมดุลของชีวิต ส่วนตัว	3.69 (0.71)	3.50 (0.45)	3.64 (0.39)	3.90 (0.48)	3.60 (0.60)	3.774*
รวมทุกด้าน	3.52 (0.54)	3.35 (0.47)	3.40 (0.50)	3.58 (0.31)	3.57 (0.49)	3.128*

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานต่างกัน พบว่า โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน 1 ด้าน ยกเว้น ด้านผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน ด้านเสรีภาพในการทำงาน และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ที่อาจารย์มหาวิทยาลัย มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

โดยรวมทั้ง 6 ด้าน เมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของตุกี (Tukey method) ก็ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีของคันแคน (Duncan Method) ในการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่แทน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี และอายุงานระหว่าง 16-20 ปี ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงานระหว่าง 16-20 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 11-15 ปี

ส่วนด้านผลตอบแทน อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงาน 16-20 ปี และอายุงานมากกว่า 20 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 6 ปี

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 6 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงาน 6-10 ปี ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงาน 6-10 ปี และอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงาน 11-15 ปี

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 6 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงาน 6-10 ปี ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 6 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงาน 11-15 ปี

ด้านเสรีภาพในการทำงาน อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 6 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงาน 6-10 ปี

ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงานระหว่าง 16-20 ปี และอายุงานมากกว่า 20 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงานระหว่าง 16-20 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงานระหว่าง 11-15 ปี ซึ่งรายละเอียดได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบ F สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน

ด้าน	อาจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	1. ด้านผลตอบแทน	2.60	0.80	2.96	0.74	3.03	
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	3.41	0.68	3.46	0.67	3.47	0.38	0.285
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.57	0.66	3.74	0.52	3.75	0.65	3.088*
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน	3.74	0.65	3.82	0.55	3.76	0.69	0.566
5. ด้านเสรีภาพในการทำงาน	3.68	0.85	3.61	0.74	3.72	0.63	0.296
6. ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว	3.63	0.62	3.77	0.48	3.49	0.42	3.463*
รวมทุกด้าน	3.44	0.53	3.56	0.43	3.54	0.31	2.286

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน พบว่า โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน รวม 3 ด้าน ยกเว้น ด้านผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

โดยด้านผลตอบแทน อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

คือ อาจารย์ ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของคูเกีย (Tukey method) และวิธีของดันแคน (Duncan Method) กับไม่พบความแตกต่าง ผู้วิจัยจึงใช้วิธีของเอลเอสดี (LSD Method) ในการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่แทน พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการ คือ อาจารย์ และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการ คือ รองศาสตราจารย์ ซึ่งรายละเอียดได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบ F สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่สังกัดประเภทมหาวิทยาลัยต่างกัน

ด้าน	มหาวิทยาลัย ของรัฐ		มหาวิทยาลัย ราชภัฏ		มหาวิทยาลัย เอกชน		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านผลตอบแทน	2.68	0.72	2.68	0.87	2.93	0.75	2.978
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อ การทำงาน	3.41	0.66	3.21	0.59	3.81	0.54	20.780*
3. ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	3.76	0.63	3.39	0.62	3.67	0.58	13.071*
4. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงานและชุมชน	3.89	0.61	3.53	0.67	3.75	0.52	12.899*
5. ด้านเสรีภาพในการทำงาน	3.80	0.88	3.40	0.72	3.73	0.59	9.759*
6. ด้านความสมดุลของ ชีวิตส่วนตัว	3.65	0.63	3.64	0.56	3.66	0.45	0.022
รวมทุกด้าน	3.53	0.51	3.31	0.47	3.59	0.41	10.309*

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยใน กรุงเทพมหานคร ที่สังกัดประเภทมหาวิทยาลัยต่างกัน พบว่า โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่สังกัดประเภทมหาวิทยาลัยต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน รวม 2 ด้าน ยกเว้น ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน และด้านเสรีภาพในการทำงาน ที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

โดยด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ และมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน ด้านเสรีภาพในการทำงาน และ โดยรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งรายละเอียดได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.20

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร และศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะการปฏิบัติงาน

โดยตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 378 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นสามขั้น (Three – Stage Stratified Sampling) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว โดยผู้วิจัยสามารถสรุปอภิปรายผล และแสดงข้อเสนอแนะได้ดังนี้

5.1 สรุปผลจากการศึกษา

5.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะการปฏิบัติงานของตัวอย่าง

ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 199 คน อายุเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 30-40 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด มีสถานภาพสมรสแล้ว และไม่มีผู้ที่อยู่ในอุปการะ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท และมีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท วุฒิการศึกษาสูงสุด คือ ระดับปริญญาเอก มีจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์ อยู่ระหว่าง 6-10 ชั่วโมงและมีอายุงานในการสอนน้อยกว่า 6 ปี มีตำแหน่งทางวิชาการ คือ อาจารย์ ส่วนใหญ่สังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัยของรัฐจำนวน 194 คน

5.1.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร

อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน ด้านเสรีภาพในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ยกเว้นด้านผลตอบแทน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะการปฏิบัติงาน พบว่า

อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยหญิงและชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน รวม 5 ด้าน ยกเว้น ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ที่อาจารย์มหาวิทยาลัยหญิงและชาย มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยที่อาจารย์มหาวิทยาลัยหญิง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยชาย

อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน รวม 3 ด้าน ยกเว้น ด้านผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยด้านผลตอบแทนและด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว จะสังเกตได้ว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุมาก มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุน้อย ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน สังเกตได้ว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุน้อย มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุมาก

อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน รวม 3 ด้าน ยกเว้น ด้านผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว โดยทั้งภาพรวมและทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยที่สมรสแล้ว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพโสด ส่วนด้านผลตอบแทน กับพบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพโสด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่สมรสแล้ว

อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน รวม 5 ด้าน ยกเว้น ด้านผลตอบแทน ที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีผู้อยู่ในอุปการะ 1- 2 คน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ

อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยมี

คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน รวม 5 ด้าน ยกเว้น ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001-40,000 บาท

อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน รวม 4 ด้าน ยกเว้น ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยทั้ง 2 ด้าน จะสังเกตได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนน้อย มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนมาก

อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน รวม 5 ด้าน ยกเว้น ด้านผลตอบแทน ที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวนชั่วโมงสอนในแต่ละสัปดาห์ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมและทุกด้านแตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและทั้ง 6 ด้าน และพบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีจำนวนชั่วโมงสอนน้อย จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีจำนวนชั่วโมงสอนมาก

อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานในการสอนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน 1 ด้าน ยกเว้น ด้านผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน ด้านเสรีภาพในการทำงาน และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ที่อาจารย์มหาวิทยาลัย มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยทั้ง 5 ด้าน จะสังเกตได้ว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงานในการสอนน้อยจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงานในการสอนมาก ยกเว้น โดยรวมทั้ง 6 ด้าน และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ที่อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงานในการสอนมากจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงานในการสอนน้อย

อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัย มีคุณภาพชีวิต

การทำงานไม่แตกต่างกัน รวม 3 ด้าน ยกเว้น ด้านผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงใน และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ที่อาจารย์มหาวิทยาลัย มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยด้านผลตอบแทน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงใน พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูง จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี แต่ในด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวกับพบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่สังกัดประเภทมหาวิทยาลัยต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน รวม 2 ด้าน ยกเว้น ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน และด้านเสรีภาพในการทำงาน ที่อาจารย์มหาวิทยาลัย มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ และมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน ด้านเสรีภาพในการทำงาน และโดยรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้วยเช่นกัน

5.2 อภิปรายผลจากการศึกษา

ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาและได้ข้อมูลจากอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันจริง ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ ถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและกำหนดแผนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการมากที่สุด ซึ่งสามารถอภิปรายผลจากการศึกษาได้ดังนี้

5.2.1 ผลจากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน ด้านเสรีภาพในการทำงาน และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

5.2.1.1 ด้านผลตอบแทน

อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลง และส่งผลให้ค่าครองชีพในสังคมเพิ่มมากขึ้น ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัย เกิดความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับในระดับที่ไม่สูงนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยา เดชกุญชร (2542: 69) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร พบว่าอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกันและกล่าวว่ นอกจากด้านผลตอบแทนแล้ว การจัดสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของอาจารย์มหาวิทยาลัย สามารถส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ด้านผลตอบแทนสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา ศรีัมพัทธ์ (2545: 53-54) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่าในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ อาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางด้วยเช่นเดียวกัน

5.2.1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งผู้บริหารของมหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ จากการวิจัยพบว่าในด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน อาจารย์มหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตที่ดีจากการที่ทางสถาบันจัดให้มีการรักษาความสะอาดอาคารสถานที่แก่อาจารย์อยู่เสมอ ทำให้สถานที่ทำงานสะอาดมีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน แต่ในขณะที่เดียวกันสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่นต่างๆยังคงมีอยู่ ดังนั้น ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยควรหันมาใส่ใจและมีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ดีขึ้น เพื่อเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยให้ดีขึ้นกว่าเดิม จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะ “ชีวิตที่มีคุณภาพคือ ชีวิตที่มีความสุข โดยเกิดขึ้นได้ทั้งสุขทางกาย และสุขทางใจ โดยสุขทางกายนั้น คือ การที่เราอยู่ดี กินดี เช่น มีสภาพแวดล้อมที่ดี อากาศบริสุทธิ์ มีสาธารณูปโภคที่ดี ส่วนสุขทางใจนั้น คือ การรู้จักพอดี มีความรักความผูกพันต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นต้น” (พณฉิน กิติพรภรณ์, 2531: 52)

5.2.1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี เนื่องจากผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้อาจารย์มหาวิทยาลัยได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของอาจารย์มหาวิทยาลัยอยู่เสมอ ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยเกิดความพึงพอใจและเชื่อมั่นในความก้าวหน้าและความมั่นคงใน

งานที่ทำ และส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี แต่ในขณะเดียวกันผลจากการวิจัยพบว่า การที่ทางมหาวิทยาลัยมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่นั้น อาจารย์มหาวิทยาลัย ยังรู้สึกว่ามีความคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับไม่สูงมากนัก ซึ่งในประเด็นดังกล่าวผู้บริหารของมหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์และมาตรฐานในการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ให้ชัดเจนและมีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่อาจารย์

5.2.1.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน

อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี เป็นเพราะทางมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้อาจารย์มหาวิทยาลัยได้ทำกิจกรรมร่วมกันบ่อยครั้ง เพื่อให้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งในงานวิจัยของ พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541: 50) พบว่า ข้าราชการในสำนักปลัดทบวงมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน แต่ในขณะเดียวกันผลจากการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ยังรู้สึกว่า การที่อาจารย์มหาวิทยาลัยได้มีโอกาสร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้บริหารของมหาวิทยาลัยควรมีนโยบายในการจัดกิจกรรมและเปิดโอกาสให้อาจารย์มหาวิทยาลัยได้ทำกิจกรรมร่วมกับสังคมและชุมชน เพิ่มมากขึ้นเพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

5.2.1.5 ด้านเสรีภาพในการทำงาน

อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี การเปิดโอกาสให้อาจารย์มหาวิทยาลัยมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน เคารพในสิทธิส่วนตัวของ และเปิดโอกาสให้อาจารย์มหาวิทยาลัยได้ปฏิบัติงานตามความถนัด ประกอบกับเพื่อนร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนตัวซึ่งกันและกัน จึงส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งในงานวิจัยของ แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ (2550: บทคัดย่อ) พบว่าปัจจัยที่มีผลหรือมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยหนึ่งในปัจจัยนั้น คือ เสรีภาพทางวิชาการ และผู้วิจัยยังได้ให้ข้อเสนอไว้ว่า การที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทยให้ดียิ่งขึ้นนั้น ควรเปิดโอกาสให้อาจารย์มีเสรีภาพทางวิชาการมากขึ้น และตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของอาจารย์

5.2.1.6 ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว

อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี เป็นเพราะอาจารย์มหาวิทยาลัยมีความรู้ ความสามารถทั้งในด้านวิชาการและการวางแผนชีวิตที่ดี สามารถแยกแยะหน้าที่งานและหน้าที่ในครอบครัวให้มีความสมดุลกัน จึงส่งผลให้อาจารย์

มหาวิทยาลัยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับดี Huse และ Cummings (1985: 198-199) กล่าวว่าการทำงานที่บุคคลมีภาวะความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิต เป็นสิ่งที่ดีและเป็นช่วงเวลาที่ดีที่จะได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งจะสามารถทำให้บุคคลได้มีโอกาสปลดปล่อยและทำงานได้โดยปราศจากความเครียด ส่งผลให้มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีได้

5.2.2 ผลจากการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะการปฏิบัติงาน

5.2.2.1 อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ทั้งชายและหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์มหาวิทยาลัย มีลักษณะงานที่คล้ายกัน คือ ทำหน้าที่สอน และวิจัย จึงทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่ดูเหมือนว่าในด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว อาจารย์มหาวิทยาลัยหญิง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยชาย อาจเป็นเพราะ โดยธรรมชาติแล้วเพศหญิงมีความละเอียดในการวางแผนชีวิตที่ดีกว่าเพศชาย และจากธรรมชาติทางชีวภาพที่แตกต่างกันระหว่างหญิงและชาย ทำให้ส่งผลต่อลักษณะทางสังคมที่แตกต่างกันด้วย เช่น เพศหญิงถือว่าครอบครัวที่ประสบความสำเร็จ และความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญ ส่วนเพศชายถือว่าความสำเร็จในอาชีพการงานเป็นที่หนึ่ง การแต่งงานและครอบครัวเป็นเรื่องที่สอง (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2552: ออนไลน์) จึงทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยชายในด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว

5.2.2.2 อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ แต่ดูเหมือนว่าด้านผลตอบแทน และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุมาก จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุน้อย ทั้งนี้เป็นเพราะระยะเวลาในการทำงานที่นาน และมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น จึงทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยมีผลตอบแทนที่สูงขึ้นตามไปด้วย และการที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมีระยะเวลาในการทำงานที่นาน จึงทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน กับพบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุน้อยจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุมาก เป็นเพราะด้วยระยะเวลาการทำงานของอาจารย์ ส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุมากเบียดกับสภาพแวดล้อมในแบบเดิมๆ ซึ่งต่างจากอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุน้อย

ที่เข้ามาทำงานภายในระยะเวลาไม่นานจึงเกิดความรู้สึกตื่นเต้นและมีความสุขกับบรรยากาศในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

5.2.2.3 อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ แต่ดูเหมือนว่าด้านผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว อาจารย์มหาวิทยาลัยที่สมรสแล้ว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพโสด เป็นเพราะว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยที่สมรสแล้ว มีวุฒิภาวะพอ และสามารถแยกแยะหน้าที่การทำงานได้ และแบ่งเวลาในการดูแลครอบครัวได้ดี ประกอบกับสมาชิกในครอบครัวคอยให้กำลังใจ ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยมีกำลังใจที่ดี และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ จึงส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยที่สมรสแล้ว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพโสด

5.2.2.4 อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ในด้านผลตอบแทน การที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมีผู้อยู่ในอุปการะ 1- 2 คน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ และที่มีผู้อยู่ในอุปการะมากกว่า 2 คน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่มีบุตรในจำนวนที่ไม่มากจนเกินไปอาจส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัย สามารถจัดการชีวิตตนเองได้ดีทั้งในหน้าที่การงาน และทั้งชีวิตครอบครัว และรายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ประกอบกับการมีครอบครัวทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัย มีการจัดสรรและวางแผนทางการเงินที่ดีเพื่อมาใช้จ่ายในครอบครัว ซึ่งต่างจากอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ

5.2.2.5 อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ แต่สังเกตได้ว่าในทุกๆด้านอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมาก จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยน้อย ทั้งนี้เป็นเพราะสถานะเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงและส่งผลให้ค่าครองชีพในสังคมเพิ่มมากขึ้น ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยมีค่าใช้จ่ายที่ไม่เพียงพอกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ประกอบกับต้องนำรายได้มาจัดสรรใช้จ่ายในครอบครัว จึงทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมาก

5.2.2.6 อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ซึ่งในด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว อาจารย์มหาวิทยาลัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน การที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อย มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีครอบครัวแล้ว ต้องมีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้น อาจทำให้รายได้ที่ได้รับ ไม่เพียงพอกับรายจ่าย

5.2.2.7 อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ แต่ในด้านผลตอบแทน ดูเหมือนว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก อาจเป็นเพราะอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท อยู่ในช่วงที่สามารถพัฒนาองค์ความรู้ ได้โดยเชื่อว่าการศึกษาต่อ จะทำให้มีรายได้ที่สูงขึ้น ด้วยคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูง และรายได้จากค่าประจำตำแหน่ง และเงินพิเศษอื่นๆ จึงเกิดความรู้สึกว่ายังคงสามารถมีรายได้ที่สูงขึ้นได้ ประกอบกับอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก ถึงแม้จะมีรายได้ที่สูงแต่ก็มีภาระงานที่สูงขึ้นตามไปด้วย

5.2.2.8 อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวนชั่วโมงสอนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งในทุกๆด้านจะสังเกตเห็นได้ว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีจำนวนชั่วโมงสอนน้อยจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีจำนวนชั่วโมงสอนมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยหน้าที่หลักแล้ว คือ การสอนหนังสือ การทำวิจัย และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่กำหนดตัวชีวิตการทำงานของอาจารย์ทั้งสิ้น การที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมีจำนวนชั่วโมงสอนน้อย จะสามารถทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยสามารถจัดสรรเวลาของตนมาปฏิบัติหน้าที่ในส่วนอื่นๆที่เป็นหน้าที่หลักได้ และการที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมีจำนวนชั่วโมงสอนมากจนเกินไปอาจทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัย ไม่สามารถจัดสรรเวลาดังกล่าวมาปฏิบัติหน้าที่ในส่วนอื่นๆได้ จึงทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีจำนวนชั่วโมงสอนมากเกิดความรู้สึกว่ามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่ำกว่าการมีจำนวนชั่วโมงสอนน้อย

5.2.2.9 อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานในการสอนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ส่วนด้านผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงานในการสอนอยู่ในช่วงกลางถึงช่วงมาก จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงานในการสอนน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้วยอายุงานใน

การทำงานที่มาก และมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น จึงทำให้รายได้สูงขึ้นตามไปด้วย และมีความมั่นคงในอาชีพสูงขึ้น ประกอบกับอาจารย์สามารถปรับตัวและจัดการกับชีวิตส่วนตัวได้ดี จึงทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงานในการสอนอยู่ช่วงกลางถึงช่วงมาก จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงานในการสอนน้อย ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน และด้านเสรีภาพในการทำงาน ก็พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงานในการสอนน้อย จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงานในการสอนมากกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้วยวัยวุฒิยังน้อยยังคงชอบทำกิจกรรมต่างๆ และจากการที่ได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมบ่อยครั้งทำให้อาจารย์มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและชุมชน ประกอบกับด้วยอายุงานในการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัย มีระยะเวลาในการสอนน้อย ภาระงานยังคงมีไม่มากนัก เพราะเป็นช่วงวัยเริ่มต้นในการทำงานและยังไม่มีครอบครัว ทำให้ความเครียดจากการทำงานยังคงมีไม่มากเท่ากับอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงานในการสอนมานานแล้ว จึงส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงานในการสอนน้อย มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีอายุงานในการสอนมาก

5.2.2.10 อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และในภาพรวมถึงจะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ดูเหมือนว่าการที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมีตำแหน่งทางวิชาการจะส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้นตามไปด้วย โดยเฉพาะในด้านของผลตอบแทน ที่เห็นได้ชัดเจนว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ เพราะการที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมีตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์มหาวิทยาลัยจะมีรายได้และเงินพิเศษอื่นๆเพิ่มจากเงินเดือน จึงส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า

5.2.2.11 อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่สังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และในด้านผลตอบแทน อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ และอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนที่ชัดเจน โดยหน่วยงานที่เป็นรัฐบาล จึงทำให้เงินเดือนและรายได้ไม่สูงเท่ากับมหาวิทยาลัยเอกชน ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน ด้านเสรีภาพในการทำงาน และโดยรวมทั้ง 6 ด้าน อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนมีความเข้มงวดมากกว่าการบริหารงานของรัฐบาล และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เข้มงวดมากกว่า จึงทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยถูกกำหนดกรอบในการทำงานที่เป็นระบบระเบียบตามที่มหาวิทยาลัยต้องการ ส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน มีเสรีภาพในการทำงานที่น้อยกว่า แต่ในขณะเดียวกันสิ่งแวดล้อมในการทำงานของมหาวิทยาลัยเอกชนจะดีกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ และมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยเอกชนมีการบริหารงานที่คล่องตัวกว่าทั้งทางด้านงบประมาณและการจัดการ จึงสามารถจัดสรรงบประมาณมาปรับปรุงทัศนียภาพภายในมหาวิทยาลัยให้ดีขึ้นได้ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของทางสถาบัน

5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร” แสดงให้เห็นว่าการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เพราะหากอาจารย์มหาวิทยาลัยมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วจะส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยเกิดความพึงพอใจ และทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และเป็นไปอย่างราบรื่น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย

5.3.1.1 ด้านผลตอบแทน การทำให้อาจารย์เกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อผลที่ได้รับ อาจไม่ใช่เพียงตัวเงินเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่อาจเป็นด้านอื่นๆด้วยที่ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น เช่น การกำหนดให้อาจารย์มหาวิทยาลัย มีจำนวนชั่วโมงสอนที่เหมาะสม หรือการเร่งรัดให้อาจารย์มหาวิทยาลัย ทำตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น ซึ่งในมหาวิทยาลัยบางแห่งมีการใช้วิธีการเช่นสัญญา เพื่อให้อาจารย์มหาวิทยาลัยผลิตผลงานทางวิชาการภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งดูเหมือนว่าเป็นการบังคับอาจารย์แต่ในระยะเวลาอาจเป็นการสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่อาจารย์มหาวิทยาลัยมากกว่า เพราะเมื่ออาจารย์มหาวิทยาลัยมีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น อาจารย์มหาวิทยาลัยก็จะมีรายได้เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นตามไปด้วย เพราะได้ทั้งตำแหน่งทางวิชาการและรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น

5.3.1.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน การที่ทางมหาวิทยาลัยจัดให้อาจารย์มหาวิทยาลัย มีจำนวนชั่วโมงสอนที่เหมาะสม อาจทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัย ได้มีโอกาสและมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้นพร้อมทั้งมีการกระตุ้นและผลักดันให้อาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มี

อายุมาก มีตำแหน่งทางวิชาการ และมีระยะเวลาสอนนาน ได้มีโอกาสร่วมทำกิจกรรมภายในมหาวิทยาลัย หรือ ได้มีโอกาสร่วมทำกิจกรรมกับชุมชน เพราะการร่วมทำกิจกรรมอาจส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัย ได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน และทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่มากขึ้นตามไปด้วย

5.3.1.3 ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว หากทางมหาวิทยาลัยจัดให้อาจารย์มหาวิทยาลัย มีจำนวนชั่วโมงสอนที่เหมาะสม จะทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัย มีเวลาไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนอื่นๆ เช่น การทำวิจัย และงานต่างๆที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัย สามารถแบ่งเวลา และหน้าที่งานได้อย่างเหมาะสม โดยที่อาจารย์มหาวิทยาลัย ไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน จึงส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัย ได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวและมีเวลาพักผ่อน และส่งผลให้ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นตามไปด้วย

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร เชิงอัตวิสัย กล่าวคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร เป็นผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของตนเอง และในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยในระดับปริญาโท ซึ่งผู้วิจัยมีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณและความสามารถในการเก็บข้อมูล จึงทำการศึกษาวิจัยได้เฉพาะในบางส่วน คือ ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.3.2.1 การทำวิจัยในครั้งต่อไปผู้ที่สนใจ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในขอบเขตที่กว้างขึ้นและลึกขึ้น เช่น ทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยโดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนอาจารย์มหาวิทยาลัยให้มากขึ้น และครอบคลุมหลากหลายมหาวิทยาลัย

5.3.2.2 การทำวิจัยในครั้งต่อไปผู้ที่สนใจ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยโดยทำการเปรียบเทียบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในระบบ และนอกระบบ เพื่อดูว่าอาจารย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างไร พร้อมทั้งศึกษาถึงแนวทางความต้องการของอาจารย์มหาวิทยาลัยในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยให้ดีขึ้น

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ครุฑปักยี. 2552. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา
ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักคณะกรรมการ
การส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต1. กรุงเทพฯ:
ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัลยา ดิษเจริญ. 2538. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรม
ขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2540. หลักสถิติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์. 2550. คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย.
ดุสิตนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จรรยา เดชกุญชร. 2542. คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยา
เขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จารุภรณ์ เกาฑะทัต. 2528. ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการจูงใจในการทำงาน: ศึกษาเฉพาะ
กรณีเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนา. สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จำลองณ์ ขุนพลแก้ว. 2552. คุณภาพชีวิตในการทำงาน. ค้นวันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553
จาก <http://www.nidambe11.net/ekonomiz/2009q3/2009august03p8.htm>
- จินตนา บุญชวน. 2541. รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการและการจัดรูปแบบเกี่ยวกับ
สวัสดิการ เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ของข้าราชการครู. กองวิชาการบริหารงาน
บุคคลสำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์.
- จุฬาลักษณ์ ชัยนารถ. 2552. การศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในจังหวัดนครราชสีมา. กรุงเทพฯ: ปริญญาานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชาญชัย อัจฉินสมาจาร. ม.ป.ป.. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. หนังสือใช้ประกอบการเรียนใน
รายวิชา “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”.

- เจี๊วยชาญ อาศวีวัฒนกุล. 2530. **มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ตุลา มหาพสุชานนท์ 2547. **หลักการจัดการหลักการบริหาร** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์การพิมพ์
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. 2545. **การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2551. **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: บริษัท เอส. อาร์. พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.
- บุษยาณี จันท์เจริญสุข. 2538. **การรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันองค์กร การศึกษากรณีราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประชุม สุวดี. 2552. **การสำรวจด้วยตัวอย่างการชักตัวอย่างและการวิเคราะห์**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการ โรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปริญญา ศรีประเสริฐ. 2552. **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในส่วนกลาง กระทรวงแรงงาน** กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปรีชา คร้ามพักตร์. 2545. **คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา**. สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- ผจญ เฉลิมสาร. **คุณภาพชีวิตในการทำงาน**. ค้นวันที่ 26 พฤศจิกายน 2553 จาก www.m-society.go.th/document/article/article_3489.doc.
- ผู้จัดการออนไลน์. 2553. **สกอ-ก.พ.ร.-สมศ.จับมือบูรณาการตัวชี้วัด ประเมินผลร่วมกันลดซ้ำซ้อน** ค้นวันที่ 24 พฤศจิกายน 2553 จาก <http://www.manager.co.th/QOL/ViewNews.aspx?NewsID=9530000133364>
- แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ (พ.ศ. 2545 –2549). **การแบ่งกลุ่มวิชาในระดับอุดมศึกษา** ค้นวันที่ 18 มกราคม 2554 จาก <http://utcc2.utcc.ac.th/localuser/qautcc/plan9.pdf>
- พรศักดิ์ ตรีภูมิจิวานิตต์. 2541. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักปลัดทบวงมหาวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัฒน์น กิติพราภรณ์. 2531. **นันทาพรรณนะ: ธุรกิจเพื่อคุณภาพชีวิต...ของใคร**. วารสารเศรษฐกิจและบริหารธุรกิจ 15,1 (ก.ค. – ธ.ค.): 42-46.

- ภัทรพล เจริญเกษ. 2547. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพานิชยการธนบุรี.**
กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
มติชนออนไลน์. 2553. **สกอ.เตรียมนำข้อเรียกร้อง372จ.ให้ปรับปรุงกรอบ"TQF"เสนอ
บอร์ด กกอ.ทบทวน นำร่องไปแล้ว 3 วิช. คืบวันที่ 25 พฤศจิกายน 2553**
จาก http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1266410075&catid=04
- มติชนออนไลน์. 2553. **อาจารย์มหาวิทยาลัย372คนทั่วประเทศ ปท. อื้อด่า สกอ.ออกกฎ"เกสตา
โป"คุมการทำงาน-อ้ายกเทียบมาตรฐานสากล. คืบวันที่ 23 พฤศจิกายน 2553**
จาก http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1266326997&groupid=10&catid=19
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2553. **ม.เกษตร ผงาดขึ้นอันดับ 1 มหาวิทยาลัยในไทย จากการจัด
อันดับมหาวิทยาลัยโลกบนเว็บ. คืบวันที่ 24 ธันวาคม 2553**
จาก http://www.ku.ac.th/newwww/hilight_detail.php?highlightID=3
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2553. **มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย
คืบวันที่ 24 ธันวาคม 2553** จาก <http://www.ku.ac.th/personal/grade.html>
- รพี สุวรรณชะกุล. 2521. **อาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย: บทบาทจริง บทบาทคาดหวัง และ
ความเครียดในบทบาท. เอกสารวิจัย เสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- รมิตา อึ้งวงษ์. 2542. **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- วัฒนธรรม รัชชัยศรี. 2546. **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม:
กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. กรุงเทพฯ:
ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- ศรีนาย คุณเนนทราศัย. 2552. **คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พระนคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.**
- ศรีนาย คุณเนนทราศัย. 2551. **คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พระนคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.**
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติสุดา สุวรรณภริมย์ชวลิต ประภวานนท์และสมศักดิ์ วาณิชยาภรณ์
2545. **องค์การและการจัดการ กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด**
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539. **องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.**
- สมคิด บางโม. 2538. **หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: นำอักษรการพิมพ์.**

- สมชาติ ทองสมุทร. 2547. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร. กรุงเทพฯ: ปรินูญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมยศ นาวิการ. 2547. การบริหาร การพัฒนาองค์การและการจูงใจกรุงเทพฯ: บริษัท โรงพิมพ์
กรุงธนพัฒนา จำกัด
- สมยศ นาวิการ. 2545. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย.
- สมยศ นาวิการ. 2540. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ดอกหญ้า.
- สารสนเทศอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2553. จำนวน
นักศึกษาทั้งหมด ปีการศึกษา 2553 จำแนกตาม กลุ่มสถาบัน สถาบัน คณะ ระดับ
การศึกษาและเพศ. รายงาน ณ วันที่ 24 พฤศจิกายน 2553. คำนวณวันที่ 19 มกราคม 2554
จาก <http://www.info.mua.go.th/information/index.php>
- สารสนเทศอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2552.
จำนวน อาจารย์จำแนกตาม กลุ่มสถาบัน / สถาบัน / ตำแหน่งทางวิชาการ / กลุ่ม
สาขาวิชาที่สอน. คำนวณวันที่ 25 พฤศจิกายน 2553
จาก <http://www.info.mua.go.th/information/index.php>
- สารสนเทศอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. จำนวนนักศึกษา
ทั้งหมด ปีการศึกษา 2549 จำแนกตามสถาบันอุดมศึกษา ระดับการศึกษา และเพศ.
คำนวณวันที่ 19 มกราคม 2554 จาก <http://www.mua.go.th/infodata/49/all2549.htm>
- สำนักงาน ก.พ.. 2550. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัท แอร์บอร์น พรินต์ จำกัด
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย. 2553. ระยะเวลาประเมินคุณภาพผลงานวิจัยด้าน
สังคมศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยไทย. คำนวณวันที่ 24 พฤศจิกายน 2553
จาก http://pr.trf.or.th/index.php?option=com_content&view=article&id=218:2010-10-22-09-05-53&catid=56:2010-09-07-14-20-48&Itemid=82
- สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. 2552. ทำความเข้าใจธรรมชาติของหญิงและชาย.
คำนวณวันที่ 23 พฤษภาคม 2554 จาก <http://www.old.women-family.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. 2553. สถาบันอุดมศึกษาแบ่งตามเขตพื้นที่.
คำนวณวันที่ 18 กรกฎาคม 2553 จาก http://www.mua.go.th/data_main/university.xls

สุภรัตน์ น้ำใจดี. 2548. **คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมกรรมการลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.** กรุงเทพฯ: สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

หนังสือทบทวนมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202/ว.6 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2536. **ลักษณะการตีพิมพ์เผยแพร่งานวิชาการ.** คำนวันที่ 10 พฤศจิกายน 2553 จาก

http://www.edu.chula.ac.th/eduinfo/stdpos/std_pos4.htm

หนังสือเวียนทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202/ว 9 ลงวันที่ 30 เมษายน 2540. **แนวคิดมาตรฐานภาระงานในการดำรงตำแหน่งข้าราชการสายอาจารย์.** คำนวันที่ 10 พฤศจิกายน 2553

จาก http://www.edu.chula.ac.th/eduinfo/stdpos/std_pos23.htm.

หนังสือเวียนทบวงมหาวิทยาลัยที่ ทม 0202/ว 9 ลงวันที่ 30 เมษายน 2540. **มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง** คำนวันที่ 10 พฤศจิกายน 2553 จาก

http://www.edu.chula.ac.th/eduinfo/stdpos/std_pos1.htm.

หนังสือเวียนทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202/ว 9 ลงวันที่ 30 เมษายน 2540. **มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์.** คำนวันที่ 10 พฤศจิกายน 2553 จาก

http://www.edu.chula.ac.th/eduinfo/stdpos/std_pos22.htm

อ.ก.ม.วิสามัญเฉพาะกิจเพื่อจัดทำโครงสร้างบัญชีเงินเดือนและระบบค่าตอบแทนข้าราชการสายอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ. 2543. **รายงานผลการศึกษาโครงการศึกษามาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของผู้สอนระดับอุดมศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณีการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้.** กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย.

อุทัย เลหาวิเชียร และวรเดช จันทรศร. 2531. **การบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย.** กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สหายบล็อกและการพิมพ์.

สุภรณ์ ศรีพหล. 2531. **บทบาทของมหาวิทยาลัยในการให้บริการสังคม. ใน การบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทยกรุงเทพฯ โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**
 ลิปพนนท์ เกตุทัต. 2531. **แนวคิดในการแสวงหาดินนิยมนของมหาวิทยาลัยภูมิภาค. ใน การบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย.** กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วรเดช จันทรศร. 2531. **สถานภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย: การวิเคราะห์และเปรียบเทียบคุณค่าบางประการ. ใน การบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย.** กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- รพี สุวรรณะชญ. 2531. บทบาทอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย: การศึกษาเปรียบเทียบการคาดหวัง. ใน **การบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุทัย เลหาวิเชียร และวรงค์ จันทรร. 2526. **การบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย**. เอกสารประกอบการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ อันดับปีที่ 41. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Albrecht, Karl. 1983. **Organization Development**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Cascio, Wayne F. 2003. **Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, profits**. New York: McGraw-Hill.
- Cascio, Wayne F. 1998. **Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, profits**. New York: McGraw-Hill.
- Davis, Louis E. 1977. Enhancing the Quality of Work Life: Development in the United States. **International Labour Review**. 116 (1): 53.
- French, Wendell L. and Bell, Jr. Cecil H. 1999. **Organizations Development: Behavioral Science Interventions for Organization Improvement**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hackman, J.R., And Suttle, L.J. 1997. **Improving Life at Work, Behavioral Science Approach to Organizational Change**. Beverly Hill, CA: Goodyear.
- Herrick, Neal Q. and Macaby Michael. 1975. **Humanizing of Work Life the Quality of Working Life: Problem Prospects and the State of Art**. New York: Free Press.
- Huse, E.F. and Cummings, T.G. 1985. **Organization Development and Change**. Minnerrota: Weat Publishing.
- Lewin, David. 1981. **Collective Bargaining and Quality of Work Life**. Organization Dynamics. Autumn.
- Mondy, R.W. and Noe, R.M. 1996. **Human Resource Management**. New York: Prentice-Hall.
- Schmerhorn, J.R, Jr. 1996. **Management**. New York: John Wely and Sons.
- Skrovan, Daniel J. 1983. **Quality of work life: Perspectives for Business and the Public Sector**. Reading, Mass. Addison-Wesley.
- Walton, Richard E. 1974. Improving the Quality of Work Life. **Harvard Business Review**. 52 (3): 12.

Werther, William B. 1996. **Human Resources and Personal Management.** 5th ed.

New York : McGraw - Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

จดหมายขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

รับที่ 1490
วันที่ - 9 ก.พ. 2554
เวลา 16.00 v. 2



ที่ ศธ 0526.05/97

คณะสภคิประยุกต์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

๘ กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูล

เรียน คณบดี [Redacted]
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวมาลินี คำเครือ นักศึกษาปริญญาโท ภาคปกติ คณะสภคิประยุกต์ สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สาขาวิชาเอกการวิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการ รหัสประจำตัว
5210413002 เลือกศึกษาในแผน ก (ทำวิทยานิพนธ์) ขณะนี้อยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำ
วิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะสภคิประยุกต์จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวมาลินี คำเครือ
มาเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่าน โดยขอแจกแบบสอบถามเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์
มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร” ให้กับอาจารย์ในคณะ สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้
นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อด้วยตนเอง อนึ่งหากทางหน่วยงานของท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติม
สามารถติดต่อโดยตรงกับ นางสาวมาลินี คำเครือ โทร. 084-037-3913, 084-902-2583

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

(๒) [Signature]
[Redacted]
[Redacted]

ขอแสดงความนับถือ

[Signature]

(เลอสรณ์ ไบสุวรรณ)
คณบดีคณะสภคิประยุกต์

สำนักงานเลขานุการ
โทรศัพท์ 0 2377 5381
โทรสาร 0 2374 4061
[Redacted]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

(๓) อนุมัติ
[Signature]
[Signature]



ที่ ศธ 0526.05/๑๘

รับที่ 1515	1381
วันที่ 17 ก.พ. 2554	9 ก.พ. 2554
เวลา 09.23 น.	14.31 น.

คณะสภาคณะศึกษาศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

8 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ข้อมูล

เรียน คณบดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวมาลินี คำเครือ นักศึกษาปริญญาโท ภาคปกติ คณะสภาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สาขาวิชาเอกการวิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการ รหัสประจำตัว 5210413002 เลือกศึกษาในแผน ก (ทำวิทยานิพนธ์) ขณะนี้อยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะสภาคณะศึกษาศาสตร์จึงขอกความอนุเคราะห์ให้ นางสาวมาลินี คำเครือ มาเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่าน โดยขอแจกแบบสอบถามเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร" ให้กับอาจารย์ในคณะ สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อด้วยตนเอง อนึ่ง หากทางหน่วยงานของท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมสามารถติดต่อโดยตรงกับ นางสาวมาลินี คำเครือ โทร. 084-037-3913, 084-902-2583

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

*เรียน คณบดี
เพื่อโปรดพิจารณา
วัดสาม
๑๕ ม.๕๗*

ขอแสดงความนับถือ

อาจารย์

(เลอสรณ์ โยสุวรรณ)

คณบดีคณะสภาคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0 2377 5381

โทรสาร 0 2374 4061

เรียน

เพื่อโปรดพิจารณา และรวบรวมส่ง
หน่วยงานสารบรรณ ภายในวันที่ 12/2/54

๑๕.๐๕๑๓.๑๐๗๗/๑๑ - 3 ส.ศ. 2554

๑๕.๐๕๑๓.๑๐๗๗/๑๑ - 3 ส.ศ. 2554

16 ก.พ 2554

๑๕.๐๕๑๓.๑๐๗๗/๑๑ - 3 ส.ศ. 2554

๑๕.๐๕๑๓.๑๐๗๗/๑๑ - 3 ส.ศ. 2554



0016
10 ก.พ. 54
7-38

ที่ ศษ 0526.05/100

คณะสถิติประยุกต์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

๘ กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูล

เรียน คณะบดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวมาลินี คำเครือ นักศึกษาปริญญาโท ภาคปกติ คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สาขาวิชาเอกการวิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการ รหัสประจำตัว 5210413002 เลือกศึกษาในแผน ก (ทำวิทยานิพนธ์) ขณะนี้อยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะสถิติประยุกต์จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวมาลินี คำเครือ มาเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่าน โดยขอแจกแบบสอบถามเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร" ให้กับอาจารย์ในคณะ สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อด้วยตนเอง อนึ่งหากทางหน่วยงานของท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติม สามารถติดต่อโดยตรงกับ นางสาวมาลินี คำเครือ โทร. 084-037-3913, 084-902-2583

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

เรียน คณะบดี

เพื่อโปรดพิจารณาเอกสารแนบของนางสาวมาลินี คำเครือ

ขอแสดงความนับถือ

มาลินี คำเครือ

มาลินี คำเครือ

อาจารย์

มาลินี คำเครือ

110 ก.พ. 2554

(เดอสรร์ค โปสุวรรณ)

คณบดีคณะสถิติประยุกต์

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0 2377 5381

โทรสาร 0 2374 4061

๓) ธีรชนน. งามพิศกุล (น.ศรีธรรม)

เพื่อโปรดให้ทางคุณเอกะ
โดยขอให้ทางประธาน กิ่งพันธุ์ใน
อันเนื่อง ความสวัสดี

ธีรชนน. งามพิศกุล

16/2/54



ที่ ศธ 0526.05/๑๖

คณะสถิติประยุกต์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

๘ กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูล

เรียน คณบดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวมาลินี คำเครือ นักศึกษาปริญญาโท ภาคปกติ คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สาขาวิชาเอกการวิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการ รหัสประจำตัว 5210413002 เลือกศึกษาในแผน ก (ทำวิทยานิพนธ์) ขณะนี้อยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะสถิติประยุกต์จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวมาลินี คำเครือ มาเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่าน โดยขอแจกแบบสอบถามเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร” ให้กับอาจารย์ในคณะ สำหรับรายละเอียดอื่นๆนอกเหนือจากนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อด้วยตนเอง อนึ่งหากทางหน่วยงานของท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมสามารถติดต่อโดยตรงกับ นางสาวมาลินี คำเครือ โทร. 084-037-3913, 084-902-2583

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

อาจารย์

(เลอสรณ์ โบสุวรรณ)

คณบดีคณะสถิติประยุกต์

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0 2377 5381

โทรสาร 0 2374 4061



ที่ ศธ 0526.05/95

คณะสถิติประยุกต์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

8 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูล

เรียน คณบดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวมาลินี คำเครือ นักศึกษาปริญญาโท ภาคปกติ คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สาขาวิชาเอกการวิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการ รหัสประจำตัว 5210413002 เลือกศึกษาในแผน ก (ทำวิทยานิพนธ์) ขณะนี้อยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะสถิติประยุกต์จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวมาลินี คำเครือ มาเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่าน โดยขอแจกแบบสอบถามเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร” ให้กับอาจารย์ในคณะ สำหรับรายละเอียดอื่นๆนอกเหนือจากนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อด้วยตนเอง อนึ่งหากทางหน่วยงานของท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมสามารถติดต่อโดยตรงกับ นางสาวมาลินี คำเครือ โทร. 084-037-3913, 084-902-2583

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

อาจารย์

(เลอสรרך โปสุวรรณ)

คณบดีคณะสถิติประยุกต์

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0 2377 5381

โทรสาร 0 2374 4061



ที่ ศธ 0526.05/๑4

คณะสถิติประยุกต์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

๘ กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูล
เรียน คณบดี [REDACTED]
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวมาลินี คำเครือ นักศึกษาปริญญาโท ภาคปกติ คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สาขาวิชาเอกการวิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการ รหัสประจำตัว 5210413002 เลือกศึกษาในแผน ก (ทำวิทยานิพนธ์) ขณะนี้อยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะสถิติประยุกต์จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวมาลินี คำเครือ มาเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่าน โดยขอแจกแบบสอบถามเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร” ให้กับอาจารย์ในคณะ สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อด้วยตนเอง อนึ่งหากทางหน่วยงานของท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติม สามารถติดต่อโดยตรงกับ นางสาวมาลินี คำเครือ โทร. 084-037-3913, 084-902-2583

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

อาจารย์

(เลอสรณ์ โปสุวรรณ)

คณบดีคณะสถิติประยุกต์

สำนักงานเลขานุการ
โทรศัพท์ 0 2377 5381
โทรสาร 0 2374 4061

ที่ ศธ 0526.05/96



คณะสถิติประยุกต์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

8 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูล

เรียน คณบดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวมาลินี คำเครือ นักศึกษาปริญญาโท ภาคปกติ คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สาขาวิชาเอกการวิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการ รหัสประจำตัว 5210413002 เลือกศึกษาในแผน ก (ทำวิทยานิพนธ์) ขณะนี้อยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะสถิติประยุกต์จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวมาลินี คำเครือ มาเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่าน โดยขอแจกแบบสอบถามเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร” ให้กับอาจารย์ในคณะ สำหรับรายละเอียดอื่นๆนอกเหนือจากนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อด้วยตนเอง อนึ่งหากทางหน่วยงานของท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมสามารถติดต่อโดยตรงกับ นางสาวมาลินี คำเครือ โทร. 084-037-3913, 084-902-2583

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

อาจารย์ 

(เลอสรรรถ โปสุวรรณ)

คณบดีคณะสถิติประยุกต์

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0 2377 5381

โทรสาร 0 2374 4061



ที่ ศธ 0526.05/101

คณะสถิติประยุกต์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

๘ กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูล

เรียน กณบดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวมาลินี คำเครือ นักศึกษาปริญญาโท ภาคปกติ คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สาขาวิชาเอกการวิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการ รหัสประจำตัว 5210413002 เลือกศึกษาในแผน ก (ทำวิทยานิพนธ์) ขณะนี้อยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะสถิติประยุกต์จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวมาลินี คำเครือ มาเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่าน โดยขอแจกแบบสอบถามเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร” ให้กับอาจารย์ในคณะ สำหรับรายละเอียดอื่นๆนอกเหนือจากนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อด้วยตนเอง อนึ่งหากทางหน่วยงานของท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมสามารถติดต่อโดยตรงกับ นางสาวมาลินี คำเครือ โทร. 084-037-3913, 084-902-2583

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

อาจารย์

(เลอสรרך โบสุวรรณ)

กณบดีคณะสถิติประยุกต์

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0 2377 5381

โทรสาร 0 2374 4061



ที่ ศธ 0526.05/105

คณะสถิติประยุกต์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

๙ กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูล

เรียน คณบดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวมาลินี คำเครือ นักศึกษาปริญญาโท ภาคปกติ คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สาขาวิชาเอกการวิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการ รหัสประจำตัว 5210413002 เลือกศึกษาในแผน ก (ทำวิทยานิพนธ์) ขณะนี้อยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะสถิติประยุกต์จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวมาลินี คำเครือ มาเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่าน โดยขอแจกแบบสอบถามเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร” ให้กับอาจารย์ในคณะ สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อด้วยตนเอง อนึ่งหากทางหน่วยงานของท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติม สามารถติดต่อโดยตรงกับ นางสาวมาลินี คำเครือ โทร. 084-037-3913, 084-902-2583

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

อาจารย์

(เลอสรรรถ โบสุวรรณ)

คณบดีคณะสถิติประยุกต์

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0 2377 5381

โทรสาร 0 2374 4061



ที่ ศธ 0526.05/102

คณะสถิติประยุกต์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

๘ กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูล

เรียน คณบดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวมาลินี คำเครือ นักศึกษาปริญญาโท ภาคปกติ คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สาขาวิชาเอกการวิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการ รหัสประจำตัว 5210413002 เลือกลงศึกษาในแผน ก (ทำวิทยานิพนธ์) ขณะนี้อยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะสถิติประยุกต์จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวมาลินี คำเครือ มาเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่าน โดยขอแจกแบบสอบถามเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร” ให้กับอาจารย์ในคณะ สำหรับรายละเอียดอื่นๆนอกเหนือจากนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อด้วยตนเอง อนึ่งหากทางหน่วยงานของท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมสามารถติดต่อโดยตรงกับ นางสาวมาลินี คำเครือ โทร. 084-037-3913, 084-902-2583

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

อาจารย์. 

(เลอสรณ์ โปสุวรรณ)

คณบดีคณะสถิติประยุกต์

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0 2377 5381

โทรสาร 0 2374 4061



รับจากภายนอกเลขที่ 176
วันที่ 10 ก.พ. 2554
เวลา ๐๙.๓๒ น. ผู้รับ [Signature]

ที่ ศธ 0526.05/104

คณะสถิติประยุกต์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

๘ กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูล

เรียน คณบดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวมาลินี คำเครือ นักศึกษาปริญญาโท ภาคปกติ คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สาขาวิชาเอกการวิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการ รหัสประจำตัว 5210413002 เลือกศึกษาในแผน ก (ทำวิทยานิพนธ์) ขณะนี้อยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะสถิติประยุกต์จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวมาลินี คำเครือ มาเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่าน โดยขอแจกแบบสอบถามเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร” ให้กับอาจารย์ในคณะ สำหรับรายละเอียดอื่นๆนอกเหนือจากนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อด้วยตนเอง อนึ่งหากทางหน่วยงานของท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมสามารถติดต่อโดยตรงกับ นางสาวมาลินี คำเครือ โทร. 084-037-3913, 084-902-2583

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

อาจารย์

(เลอสรณ์ โบสุวรรณ)

คณบดีคณะสถิติประยุกต์

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0 2377 5381

โทรสาร 0 2374 4061

ไม่ได้รับรอง / ไม่ได้รับรอง
และดำเนินการเรื่องรายชื่ออื่น
ตามความเหมาะสม

10/2/54

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

School of Statistics, National Institute of Development Administration

อาคาร 6 คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ถนนเสรีไทย บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

โทรศัพท์ 0-2377-5381, 0-2727-3000 โทรสาร 0-2374-4061

เว็บไซต์ <http://www.as.nida.ac.th>

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ใช้เก็บข้อมูลวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาโท สาขาวิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการ คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ และขอรับรองว่าการให้ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน 7 ข้อ
ส่วนที่ 2 ลักษณะการปฏิบัติงาน	จำนวน 4 ข้อ
ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย	จำนวน 38 ข้อ

ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่

- 1). ด้านผลตอบแทน
- 2). ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน
- 3). ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 4). ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน
- 5). ด้านเสรีภาพในการทำงาน
- 6). ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามเพื่องานวิจัยในครั้งนี้

นางสาวมาลินี คำเครือ

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสภาพของท่าน (ทุกข้อถามท่านสามารถเลือกตอบได้เพียง 1 ข้อ)

1. เพศ

หญิง ชาย

2. อายุ

น้อยกว่า 26 ปี 26-30 ปี 31-35 ปี
 36-40 ปี 41-45 ปี 46-50 ปี
 มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

โสด สมรสและอยู่ด้วยกัน สมรสและแยกกันอยู่
 หม้าย หย่าร้าง อื่นๆ.....

4. จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ

ไม่มี 1-2 คน 3-4 คน มากกว่า 4 คนขึ้นไป

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (รวมเงินเดือน เงินพิเศษ ค่าประจำตำแหน่ง และอื่นๆ)

ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท
 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท
 40,001-50,000 บาท มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป

6. รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน

ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท
 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท
 40,001-50,000 บาท มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป

7. วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ท่านได้รับ

ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

ส่วนที่ 2 ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ถ้าชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสภาพของท่าน (ทุกข้อถามท่านสามารถเลือกตอบได้เพียง 1 ข้อ)

1. จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์ (รวมทั้งภาคปกติและภาคพิเศษ)

- น้อยกว่า 6 ชั่วโมง/สัปดาห์ 6-10 ชั่วโมง/สัปดาห์ 11-15 ชั่วโมง/สัปดาห์
 16-20 ชั่วโมง/สัปดาห์ มากกว่า 20 ชั่วโมง/สัปดาห์

2. อายุงานในการสอน

- น้อยกว่า 6 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี
 16-20 ปี มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่งทางวิชาการของท่านในปัจจุบัน

- อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์
 ศาสตราจารย์ อื่นๆ โปรดระบุ.....

4. ประเภทของมหาวิทยาลัยที่ท่านสังกัด

- มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเอกชน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

ถ้าชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านมากน้อยเพียงใด (ทุกข้อถามท่านสามารถเลือกตอบได้เพียง 1 ข้อ)

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านผลตอบแทน					
1.1 เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	5	4	3	2	1
1.2 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	5	4	3	2	1

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านผลตอบแทน (ต่อ)					
1.3 เงินพิเศษที่ได้รับจากทางสถาบันมีความเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ	5	4	3	2	1
1.4 สวัสดิการที่ได้รับจากทางสถาบันตรงกับความต้องการของท่าน	5	4	3	2	1
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน					
2.1 สถาบันจัดให้มีการรักษาความสะอาดอาคารสถานที่แก่อาจารย์	5	4	3	2	1
2.2 อาคารและอุปกรณ์ต่างๆของทางสถาบันมีความปลอดภัย	5	4	3	2	1
2.3 สถานที่ทำงานสะอาดมีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
2.4 สถานที่ทำงานปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่นต่างๆ	5	4	3	2	1
2.5 สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างครบครัน	5	4	3	2	1
2.6 สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	5	4	3	2	1
2.7 ทางสถาบันจัดให้มีการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	5	4	3	2	1
2.8 สภาพแวดล้อมในสถาบันส่งเสริมบรรยากาศในการเรียน การสอน	5	4	3	2	1
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
3.1 ทางสถาบันได้เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ	5	4	3	2	1

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ต่อ)					
3.2 สถาบันให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของท่าน เช่น ศึกษาต่อ ประชุมสัมมนา เป็นต้น	5	4	3	2	1
3.3 ท่านได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1
3.4 ท่านคิดว่าการทำงานในสถาบันมีความมั่นคง	5	4	3	2	1
3.5 สถาบันมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้สะดวก และเพียงพอ	5	4	3	2	1
3.6 สถาบันของท่านมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม	5	4	3	2	1
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน					
4.1 ท่านกับเพื่อนร่วมงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	5	4	3	2	1
4.2 ท่านกับผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	5	4	3	2	1
4.3 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
4.4 ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน	5	4	3	2	1
4.5 หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	5	4	3	2	1
4.6 ท่านได้มีโอกาสร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน	5	4	3	2	1

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน (ต่อ)					
4.7 สถาบันของท่านเป็นที่ยอมรับจากสังคมและชุมชน	5	4	3	2	1
4.8 ชุมชนรอบข้างสามารถนำเอาความรู้จากทางสถาบันไปใช้ประโยชน์ต่อได้	5	4	3	2	1
5. ด้านเสรีภาพในการทำงาน					
5.1 หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ท่านมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
5.2 ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
5.3 ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการเคารพในสิทธิส่วนตัวของท่าน	5	4	3	2	1
5.4 เพื่อนร่วมงานมีการเคารพในสิทธิส่วนตัวของท่าน	5	4	3	2	1
5.5 ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ท่านได้เลือกปฏิบัติงานตามความถนัด	5	4	3	2	1
5.6 หน่วยงานของท่านมีนโยบายและข้อบังคับต่างๆที่เป็นธรรมแก่ท่าน	5	4	3	2	1
6. ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว					
6.1 ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	5	4	3	2	1
6.2 ท่านมีเวลาส่วนตัวกับครอบครัว	5	4	3	2	1
6.3 การปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว	5	4	3	2	1

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตของการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว (ต่อ)					
6.4 ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงานได้อย่างเหมาะสม	5	4	3	2	1
6.5 ครอบครัวยุทธศาสตร์ของท่านให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานของท่าน	5	4	3	2	1
6.6 ครอบครัวยุทธศาสตร์ของท่านมีความภาคภูมิใจที่ท่านได้ปฏิบัติงานในอาชีพนี้	5	4	3	2	1

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ และ
ผู้วิจัยขอรับ รองว่าข้อมูลของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล

มาลินี คำเครือ

ประวัติการศึกษา

วิทยาการสารสนเทศบัณฑิต
(ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ)
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ปีที่สำเร็จการศึกษา 2550

ประสบการณ์การทำงาน

สิงหาคม 2551 – มีนาคม 2552
ตำแหน่ง ชนากร
ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)

กุมภาพันธ์ 2551 – กันยายน 2551
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์
บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ผลงานที่ได้รับการเผยแพร่

บทความเรื่อง “การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร” ใน
วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน
มกราคม – มิถุนายน 2555

ทุนการศึกษา

ราชกิจหาสโมสร ปีการศึกษา 2553 และ 2554