



รายงานการวิจัย

เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์
Quality of Working Life of Personnel
at Ratchaphruek College

โดย

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี

การวิจัยครั้งนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์
ปีการศึกษา 2556



รายงานการวิจัย

เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์
Quality of Working Life of Personnel
at Ratchaphruek College

โดย

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี

การวิจัยครั้งนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์

ปีการศึกษา 2556

ปีที่ทำการวิจัยแล้วเสร็จ 2557

ชื่อโครงการวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์

ชื่อผู้วิจัย ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี

ปีที่ทำการวิจัย 2556

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยกลุ่มประชากรของบุคลากรวิทยาลัย แบ่งเป็นสายอาจารย์ และสายสนับสนุน จำนวน 255 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 - 35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีสถานที่ทำงานอยู่ที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ 1 - 2 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงานมากที่สุด ส่วนเพศหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงานมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุ 25-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุ 36 - 46 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุมากกว่า 46 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถมากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มระดับการศึกษาปวช. มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ มากที่สุด กลุ่มระดับการศึกษาปวส. มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มากที่สุด กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน มากที่สุด กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มากที่สุด ส่วนกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ มากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านสถานที่ทำงาน พบว่า กลุ่มวิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) และวิทยาลัยราชพฤกษ์ (ศูนย์วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเก็ต) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านสายการปฏิบัติงาน พบว่า สายอาจารย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มากที่สุด และสายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน มากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ พบว่า

กลุ่มน้อยกว่า 1 ปี กลุ่ม 1 - 3 ปี และกลุ่มมากกว่า 6 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มากที่สุด ส่วนกลุ่ม 4 - 6 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมากที่สุด

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์



Project : Quality of Working Life of Personnel at Ratchaphruek College

Researchers : Miss Pavornrat Lertsuwunseri

Year : 2012

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of the quality of working life of personnel who work in Ratchaphruek College 2) to study the quality of working life of personnel who work in Ratchaphruek College by classifying the person characteristics. The total population in the study was 255 people divided into the personnel that work as college lecturer and supporting officer. The analytical statistic were used i.e. frequency, percentage, means and standard deviation.

The result of research showed that

1) most of the population were women age between 25 – 35 years old with master degree, work at Ratchaphruek College (Nontaburi), work as lecturer, provide 1 – 2 years of service at Ratchaphruek College which have the quality of working life overall in high level.

2) comparative analysis of the quality of working life of personnel who work in Ratchaphruek College classified by sexual showed that male personnel has the highest quality of working life in the aspect of social relationship and creating rules in department while female personnel has the highest quality of working life in the aspect of social relationship. The classification by age showed that the personnel age below 25 years old has the highest quality of working life in the aspect of creating rules in department, the personnel age between 25 – 35 years old has the highest quality of working life in the aspect of social relationship, the personnel age between 36 – 46 years old has the highest quality of working life in the aspect of social relationship while the personnel age more than 46 years old has the highest quality of working life in the aspect of opportunity to develop the ability. The classification by education showed that the personnel graduated in diploma has the highest quality of working life in the aspect of environment safety and health, the personnel graduated in higher diploma has the highest quality of working life in the aspect of job security and growth, the personnel graduated in bachelor degree has the highest quality of working life in the aspect of social relationship and creating rules in department, the personnel graduated in master degree has the highest quality of working life in the aspect of social relationship while the personnel graduated in doctorate degree has the highest quality of working life in the aspect of opportunity

to develop the ability. The classification by work place showed that the personnel work at Ratchaphruek College (Nontaburi) and Ratchaphruek College (Phuket Technology College Center) has the highest quality of working life in the aspect of social relationship. The classification by operation of work showed that the personnel who work as college lecturer has the highest quality of working life in the aspect of social relationship while the personnel who work as supporting officer has the highest quality of working life in the aspect of social relationship and creating rules in department. The classification by year of experience showed that the personnel who has experience less than 1 year, 1 – 3 years and more than 6 years has the highest quality of working life in the aspect of social relationship while the personnel who has experience 4 – 6 years has the highest quality of working life in the aspect of social responsibility.



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาจากวิทยาลัยราชพฤกษ์ อธิการบดี ดร.อณวุฒิ ชูทรัพย์ อาจารย์สันธยา ดารารัตน์ ประธานคณะกรรมการการวิจัย และคณะกรรมการการวิจัยทุกท่าน พิจารณามอบทุนอุดหนุนการวิจัยแก่ข้าพเจ้า พร้อมทั้ง รศ.ดร.ชาติชาย พณานานนท์ อาจารย์นันทพร ชูทรัพย์ และรศ.ดร.ชุติมา วัฒนะศิริ ที่ได้ให้คำแนะนำ และช่วยแก้ไขข้อบกพร่องมาตลอด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณอาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัย

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
สมมติฐานการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
ประโยชน์ที่ได้รับ	3
คำนิยามศัพท์	4
บทที่ 2 แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	5
มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร	8
ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสถานศึกษา	16
ข้อบังคับวิทยาลัยราชพฤกษ์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2550	17
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
กรอบแนวคิดในการวิจัย	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย	29
ประชากร	29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	30
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
การวิเคราะห์ข้อมูล	32
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	50
สรุปผลการวิจัย	50
อภิปรายผล	52
ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ	54
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	55
ภาคผนวก	58
แบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์	59



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา	33
2	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์โดยรวมและในแต่ละด้าน	34
3	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอเป็นราย ข้อ	35
4	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพเป็น รายข้อ	36
5	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานเป็น รายข้อ	37
6	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถเป็นราย ข้อ	38
7	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นรายข้อ	39
8	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงานเป็นรายข้อ	40
9	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความ เป็นอยู่เป็นรายข้อ	41
10	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นรายข้อ	42
11	แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ	43
12	แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ	44
13	แสดงค่าการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา	45
14	แสดงค่าการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านสถานที่ทำงาน	46

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านสายการปฏิบัติงาน	47
16	แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์	48
17	แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์	49



สารบัญภาพประกอบ

ภาพที่		หน้า
1	แสดงข้อกำหนดของระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร	9
2	แสดงลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow	13
3	แสดงลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎี ERG	15
4	แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา	28



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

องค์การมีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสร้างประสิทธิภาพในการบริหารและเพิ่มศักยภาพในการทำงานร่วมกันของบุคลากรที่รวมกันเป็นกลุ่มก้อน การมีองค์การจึงเป็นเสมือนเครื่องมือหรือสื่อที่ถูกสร้างขึ้น เพื่อนำพามนุษย์หลาย ๆ คนที่มีธรรมชาติของความต้องการที่ไม่สิ้นสุด และต่างมีความสามารถจำกัดให้มารวมมือกันทำงานในสถานที่เดียวกัน (วรรณธ แสงมณี, 2553: 1) ดังนั้นการบริหารงานองค์การให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยสมาชิกหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ขับเคลื่อนต่าง ๆ ให้ดำเนินไปตามแผนงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ผู้บริหารทั่วไปจึงเห็นว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กรในบรรดาปัจจัยทางการผลิตขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และเครื่องจักร (Machine) (สาคร สุขศรีวงศ์, 2552: 266)

คนเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร หากไม่มีคนหรือมีคนไม่มีคุณภาพ การจัดการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรย่อมดำเนินไปได้อย่างยิ่ง (สมคิด บางโม, 2553: 142) และคนเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ แม้ว่าคนเราเกิดมาต้องมีการทำงานหรือต้องหางานทำ เพื่อตอบสนองความต้องการของคนเราบางอย่าง จึงทำให้การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตทุกคน เพราะงาน คือ รายได้ อนาคต การสร้างคุณค่า หลักประกันของชีวิต แหล่งความรู้ ประสบการณ์ของชีวิต และหลายคนมีชีวิตอยู่กับงาน ทั้งที่มีความสุขกับงานและไม่มีความสุขกับงาน แต่ต้องทำเพื่อความอยู่รอดของชีวิตและครอบครัว ซึ่งคนทำงานต้องอยู่ในสถานที่ทำงานอย่างน้อยวันละ 8-10 ชั่วโมง และใช้ชีวิต 2 ใน 3 ของอายุในการทำงาน (สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย, 2549: 2) ดังนั้นคุณภาพการทำงานจึงเป็นส่วนสำคัญ ซึ่งถ้าคุณภาพการทำงานดีจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ แต่ถ้าคุณภาพการทำงานไม่ดีจะนำไปสู่ปัญหาองค์การ ดังนั้นการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีค่าไว้ได้ ส่วนหนึ่งต้องมาจากตัวบุคลากรต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก่อนนั่นเอง โดย Walton, R.E. (1973: 12) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สถานภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

วิทยาลัยราชพฤกษ์ ดำเนินการเปิดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท ประกอบด้วย คณะบริหารธุรกิจ ได้แก่ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สาขาวิชาการตลาด

สาขาวิชาการจัดการ สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ และหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบัญชี ได้แก่ สาขาวิชาการบัญชี คณะนิติศาสตร์ ได้แก่ สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์ ได้แก่ สาขาวิชาการโฆษณาและการประชาสัมพันธ์ คณะวิทยาศาสตร์และสาธารณสุขศาสตร์ ได้แก่ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์แอนิเมชัน และสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ ได้แก่ สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ สาขาวิชาศึกษาทั่วไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ด้วยปณิธานของ ดร.กมล ชูทรัพย์ ผู้ก่อตั้งสถาบันในเครือตั้งตรงจิตรที่แน่วแน่ มีความต้องการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาขึ้นเพื่อให้เยาวชนไทย ได้มีโอกาสทางการศึกษาสูงขึ้น โดยมุ่งหวังผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพคู่คุณธรรม นำหน้าสู่สากล ซึ่งการที่จะทำให้สำเร็จลุล่วงตามปณิธานที่ตั้งจะขาดไม่ได้เลย หากบุคลากรเบื้องหลังอันได้แก่คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ทุกคนของวิทยาลัยราชพฤกษ์มีคุณภาพชีวิตที่ดี

จากเหตุผลข้างต้นที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานดังกล่าว มีความสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับผู้บริหารนำมาใช้ในการวางแผน และพัฒนาความสามารถของบุคลากร ปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างปัจจัยต่างๆ ที่ยังบกพร่องอยู่ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ต่อสู้อุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์การ อีกทั้งสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้มาเป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรให้สูงขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความรักความผูกพันต่อองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปรในส่วนของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.4 สถานที่ทำงาน
 - 1.5 สายการปฏิบัติงาน

1.6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยผู้วิจัยได้วัดจากเกณฑ์ชีวิตของ Walton, R.E. (1973: 12) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญ ที่ประกอบขึ้นเป็น คุณภาพชีวิตการทำงาน ในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

- 2.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 2.2 สิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ
- 2.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- 2.4 โอกาสในการพัฒนาความสามารถ
- 2.5 ความสัมพันธ์ทางสังคม
- 2.6 การสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน
- 2.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่
- 2.8 ความรับผิดชอบต่อสังคม

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษา ซึ่งได้แก่ อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ คณะบัญชี คณะนิติศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และสาธารณสุขศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 9 หมู่ 1 ถนนนครอินทร์ (พระราม 5-ราชพฤกษ์) ตำบลบางขุนน อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี และศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง 1 แห่ง ได้แก่ ศูนย์โรงเรียนภูเก็ต จำนวน 255 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ณ วันที่ 27 มีนาคม 2557)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาได้จากข้อมูลของประชากรในเดือน พฤษภาคม 2557 – สิงหาคม 2557

ขอบเขตด้านสถานที่

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาจากข้อมูลประชากรศูนย์ที่ตั้งหลัก (พระราม 5 - ราชพฤกษ์) และศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเก็ต

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์
2. ผู้บริหารวิทยาลัยราชพฤกษ์สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย หรือแผนงานการปรับปรุงการบริหารงานบุคลากร และการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน หรือลักษณะการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ทำให้เกิดความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงาน กระตือรือร้น มุ่งมั่น เกิดความคิดสร้างสรรค์ และมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน จึงทำให้มีความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานโดยรวมในเชิงบวกส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสามารถกำหนดไว้ 8 ด้าน คือ

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเมื่อทำการเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ได้ทำ ความยุติธรรมในการขึ้นเงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับอย่างเพียงพอ
2. ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ หมายถึง สภาพทั่วไปของสถานที่ทำงาน ความสะอาดสบาย ไม่แออัด ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง อาชีพและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้อนาคตที่มั่นคง และการได้รับเลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติงานตามตามความรู้ ความสามารถโดยพิจารณาอย่างยุติธรรม
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ หมายถึง การได้รับโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือสนับสนุนบุคลากรด้านตำแหน่งทางวิชาการ ด้านคุณวุฒิสูงขึ้น
5. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
6. ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน หมายถึง การได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสม และให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ หมายถึง การมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ มีเวลาให้กับครอบครัวและมีเวลาว่างที่เป็นอิสระส่วนตัว
8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ทำให้สังคมของชุมชนมีความก้าวหน้า และการให้ความร่วมมือกับชุมชน ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อื่น ซึ่งก่อให้เกิดคุณค่าของอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน และรู้สึกมีเกียรติที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง

บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ หมายถึง อาจารย์และเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ทั้งที่ตั้งหลัก และศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง (วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเก็ต)

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมสาระความรู้ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา โดยนำเสนอสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร
3. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสถานศึกษา
5. ข้อบังคับวิทยาลัยราชพฤกษ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2550
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (2551: 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีภาวะที่สมบูรณ์ และ มีความมั่นคงซึ่งครอบคลุมถึงด้านต่างๆ อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

กองสวัสดิการแรงงาน (2547: 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวัน ของคนเราจะอยู่ที่ทำงาน ดังนั้น ที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดังกล่าควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานได้ประสบจากที่ทำงาน

ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2543: 57) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม เป็นชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสามารถดำรงชีวิตที่ขอบธรรมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และค่านิยมสังคม ตลอดจนแสดงหา สิ่งที่ดีตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่ โดยแบ่งเป็น 3 ประการ คือ

1. ทางด้านร่างกาย คือบุคคลจะต้องมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ อันเป็นผลตอบสนองมาจากปัจจัยพื้นฐาน

2. ทางด้านจิตใจ คือ บุคคลจะต้องมีสภาวะจิตใจที่สมบูรณ์ร่าเริงแจ่มใส ไม่วิตกกังวล มีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตตนเอง ครอบครัว และสังคมสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัยในชีวิต

3. ทางด้านสังคม คือ บุคคลสามารถดำรงชีวิตภายใต้บรรทัดฐานและค่านิยมของสังคมในฐานะเป็นสมาชิกของสังคมได้อย่างปกติสุข

สันติ บางอ้อ (2540: 39-40) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นงานปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ผจญ เฉลิมสาร (2540: 24-25) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ของปัจเจกบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน และสภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคล มีความรู้สึกทั้งหลายเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และผลกระทบต่อสุขภาพ รวมทั้งความคาดหวังในการทำงาน

ชาญชัย (2535: 38) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมดพร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human Dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ

บุญแสง ชีระภากร (2533: 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกพอใจที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกันออกไป

สมัยศ นาวิการ (2533: 3-4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2531: 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการปรับปรุงงานในองค์การให้สมาชิกได้ตอบสนองความต้องการของตนผ่านประสบการณ์การทำงานในองค์การ

ติน ปรัชญาพฤทธิ์ (2530: 266) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นชีวิตการทำงาน ที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากรนั้นก็คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกรัดเอาเปรียบและสามารถสนองตอบความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

บุญเจือ วงษ์ (2530: 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นขีดความสามารถหรือระดับที่คนแต่ละคนพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Huse and Coming (1985: 198-199) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนา หรือความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล กับ ประสิทธิภาพขององค์การ หรือประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจใน

งานนั้น ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

จากคำจำกัดความดังกล่าวสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน หรือลักษณะการทำงานของบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ทำให้เกิดความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงาน กระตือรือร้น มุ่งมั่น เกิดความคิดสร้างสรรค์ และมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน จึงทำให้มีความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานโดยรวมในเชิงบวกส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทฤษฎีของ Richard E. Walton

Walton, R.E. (1973: 12-16) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่ง หมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคล อื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management System of Quality of Work Life) ซึ่งประกอบไปด้วย ฉบับข้อกำหนด (Requirements) MS-QWL 1: 2008 และฉบับแนวทางเพื่อนำไปปฏิบัติ (Guideline for implementation) MS-QWL 2: 2008 เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ควบคุม ปรับปรุง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรที่ต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

1. สุขภาวะทางกาย (Physical well being) เป็นภาวะการรับรู้และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง เช่นพนักงานมีสุขภาพแข็งแรง การเกิดอุบัติเหตุและเจ็บป่วยลดลง มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในองค์กร มีหลักประกันการเข้าถึงบริการสุขภาพ

2. สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional well being) เป็นภาวะการรับรู้ของสภาพอารมณ์ ความรู้สึก สามารถบริหารจัดการทางอารมณ์ได้เหมาะสมและสร้างสรรค์ เช่น ทำงานอย่างมีความสุข สนุกในการทำงาน มีทักษะในการจัดการกับความเครียดของตนเองได้มีความฉลาดทางอารมณ์ (E.Q.) รับรู้ถึงช่องทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ลดบ่อเกิดของความเครียด

3. สุขภาวะทางสังคม (Social well being) เป็นภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่น เช่น การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีมิตรภาพในการทำงาน มีสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี เป็นต้น

4. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual well being) ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสงบ ภูมิใจในงานที่ทำ พึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เช่น ลด ละ เลิกอบายมุขและสิ่งเสพติด รู้รักสามัคคี รักองค์การ มีสติและปัญญาแก้ไขปัญหาความขัดแย้งรุนแรงต่าง ๆ ด้วยเหตุด้วยผล และด้วยสันติวิธี ยึดมั่นในหลักศาสนาธรรมและวัฒนธรรมที่งดงาม ใจกุศล พอใจ ในตัวเอง (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2551 : 37-39)

ข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติ (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552: 6-10)

MS-QWL หรือ Management System of Quality of Work Life คือ มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ประกอบไปด้วย

1. ฉบับข้อกำหนด -ระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (MS-QWL 1: 2008)

มาตรฐานฉบับนี้ แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับส่วนประกอบที่เป็นข้อกำหนดของระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้องค์กรได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้เกิดระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ตลอดจน การควบคุมการดำเนินการ การตรวจสอบ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงข้อกำหนดต่าง ๆ เอกสารอ้างอิงที่เกี่ยวข้องซึ่งแสดงได้ถึงการได้ปฏิบัติจริงขององค์กร ทั้งนี้มาตรฐานจะไม่มีกระบวนการถึงเกณฑ์ในการวัดประสิทธิภาพชีวิตคนทำงาน และประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการที่องค์กรได้จัดทำขึ้น

ในการนำระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานนี้มาประยุกต์ใช้ในองค์กร หากองค์กรมีระบบการบริหารจัดการด้านอื่น ๆ อยู่แล้ว ก็สามารถนำ MS -QWL นี้มาบูรณาการ (integrated system) ร่วมกันกับระบบการบริหารจัดการเดิมที่มีอยู่ ก็จะสะดวกต่อการควบคุมดูแลระบบและการปฏิบัติตามของผู้ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย



ภาพที่ 1 ข้อกำหนดของระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร
ที่มา: สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (2551:41)

2. ฉบับแนวทางปฏิบัติ - ระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (MS-QWL 2: 2008)

มาตรฐานฉบับนี้จะแสดงให้เห็นแนวคิด เพื่อใช้เป็นแนวทาง หลักการ ตัวอย่างประกอบวิธีการ เจตนารมณ์ ของการนำระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานไปปฏิบัติ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบไม่จำเป็นต้องเหมือนหรือคล้ายคลึงกัน แต่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของระบบบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระบุใน MS-QWL

1: 2008 ทั้งนี้ องค์การที่ต้องการพัฒนา ตัดทำระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรศึกษามาตรฐานฉบับแนวทางการนำไปปฏิบัติ MS-QWL 2: 2008 นี้ประกอบเป็นแนวทางด้วย

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น มักเกี่ยวข้องกับความต้องการและการจูงใจของบุคคล ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากหรือน้อย เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีอยู่ในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ดังนั้นการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและจูงใจ จึงมีความจำเป็น เพื่อให้มีความเข้าใจพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การสร้างสภาพใจให้เกิดขึ้นและเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการได้ทำการศึกษาค้นคว้าและตั้งทฤษฎีไว้มากมาย ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะทฤษฎีที่สำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory)

Herzberg, Mausner & Snyderman (1959: 110 - 111) ตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานจะถูกแบ่ง และทำให้แตกต่างไปจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน ทั้งนี้เฮิร์ซเบิร์กและคณะได้ร่วมกันทำวิจัยโดยวิธีสัมภาษณ์วิศวกรและสมุหบัญชี จำนวน 200 คน จากบริษัทต่าง ๆ 9 แห่งในเมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนีย เพื่อหาคำตอบว่าประสบการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดทัศนคติความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีและความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์แต่ละแบบนั้นไปในทางบวกหรือลบ เมื่อได้คำตอบแล้วเฮิร์ซเบิร์กและคณะได้นำมาวิเคราะห์และจัดเรียงลำดับโดยแบ่งเป็นสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเฮิร์ซเบิร์กได้อธิบายไว้มีรายละเอียด ดังนี้ (Herzberg Mausner & Snyderman, 1959: 113-119)

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มี 6 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ จนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกภูมิใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จแห่งงานนั้น
2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำหาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

6. โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและประสบความสำเร็จ

ปัจจัยห้า (Hygiene Factors) มี 10 ประการ คือ

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์การซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์การนั้น

2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหาร

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Supervisor) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรมซึ่งบุคคลได้รับอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีผลต่อความภักดีกับบริษัท

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations - Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัวซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงาน

8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Subordinates) หมายถึง การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

9. สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

10. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

ดังนั้น จึงสรุปทฤษฎีของเฮอริซเบิร์ก ได้ว่า องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจเท่านั้น ที่จะนำมาสู่ความพึงพอใจทางบวกในการทำงานของคน

ปัจจัยห้า ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของ

เฮอร์ซเบิร์ก คือ ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยค่าจูนนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือปัจจัยค่าจูนย่อมจะเป็นเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยค่าจูนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำ แต่เป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น ข้อสมมติฐานที่สำคัญของเฮอร์ซเบิร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

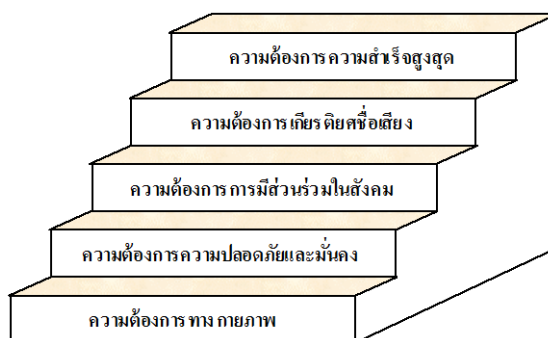
ทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์กได้ชี้ให้เห็นเป็นนัยว่า ผู้บริหารจะต้องมีทักษะเกี่ยวกับงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสองอย่าง คือ สิ่งที่ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความสุข และสิ่งที่ทำให้พวกเขาไม่มีความสุขในงานที่ทำ ข้อสมมติฐานของทฤษฎีการจูงใจสมัยเดิม มักจะถือว่าสิ่งจูงใจทางการเงิน การปรับปรุงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น การขาดงานและการออกจากงานที่น้อยลง นับได้ว่าเป็นข้อสมมติฐานที่ผิดพลาด ปัจจัยเหล่านี้ทั้งหมดเพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำและปัญหาเท่านั้นเอง ปัจจัยจูงใจเท่านั้นจึงจะเป็นสิ่งจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มผลผลิต

วิธีจัดกิจกรรมจูงใจตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก

1. การมอบหมายงานควรมอบหมายงานง่าย ๆ ให้ทำก่อนแล้วส่งมอบงานที่ยากขึ้นให้ตามลำดับ
2. เพิ่มความรับผิดชอบงานให้ทั่วถึงและมากขึ้น
3. ยกย่องให้เกียรติเมื่อมีโอกาส เช่น มอบรางวัล มอบเกียรติบัตร มอบโล่ จัดเลี้ยงแสดงความยินดี เป็นต้น
4. ให้มีโอกาสร่วมประชุมในวาระการประชุมที่สำคัญ
5. มอบหมายงานที่สำคัญและงานที่ท้าทาย
6. แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีความรับผิดชอบมากขึ้น
7. สร้างความรู้สึกร่วมงานขององค์การเป็นงานที่มีเกียรติมีคุณค่า
8. เปิดโอกาสให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน (สมคิด บางโม, 2553: 182)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

Abraham H. Maslow (1954 อ้างถึงใน มัลลิกา ต้นสอน, 2544: 33) ได้เขียนทฤษฎีจูงใจ (Motivator Theory) หรือทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) โดยมีสมมติฐานไว้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการขั้นพื้นฐาน และความต้องการนี้จะมีตลอดเวลา และมีอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะมาแทนที่ ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะยังเป็นสิ่งจูงใจอยู่ กระบวนการความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ตามลำดับความสำคัญในสิ่งที่ต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) Maslow ได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ขั้นตอน คือ



ภาพที่ 2 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow

ที่มา: มัลลิกา ต้นสอน (2544: 33)

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ความต้องการด้านกายภาพเป็นความต้องการระดับพื้นฐานเบื้องต้นของมนุษย์ เป็นความต้องการในสิ่งจำเป็นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค เป็นต้น การตอบสนองความต้องการทางกายภาพขององค์กรทุกแห่ง จะอยู่ในรูปของการจ่ายเงินค่าจ้าง ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการตอบสนองความต้องการระดับหนึ่ง

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น จากความต้องการขั้นพื้นฐานที่ได้รับการตอบสนองพอสมควรแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการปรารถนาที่จะให้ตัวเองได้รับการป้องกันพิทักษ์ในด้านความปลอดภัยต่อชีวิต และจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกายของมนุษย์ รวมทั้งความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่ต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพหรือในหน้าที่การงาน

3. ความต้องการการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Belonging Needs) เป็นความต้องการความรัก ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสมหวังของชีวิต บางทีความต้องการความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของบุคคล รู้สึกรุนแรงมากที่สุดในความสัมพันธ์กับบิดามารดา สามีหรือภรรยา หรือลูก นอกจากนี้ความต้องการเหล่านี้ตอบสนองได้ในสภาพแวดล้อมทางสังคม ความต้องการความสัมพันธ์ที่อบอุ่นกับเพื่อน ความรู้สึกว่าเป็นบุคคลหนึ่งในกลุ่มสภาพแวดล้อมของการทำงาน เป็นสภาพแวดล้อมทางสังคมอย่างหนึ่งด้วย หากพนักงานไม่รู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และเพื่อนร่วมงานของพวกเขาต้องการพวกเขาในทีมแล้ว พวกเขาจะรู้สึกคับอกคับใจ และจะไม่ตอบสนองต่อสิ่งจูงใจระดับสูง

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงแบ่งได้ออกเป็น 2 แบบ ได้แก่

แบบที่หนึ่ง คือ ความต้องการความสำเร็จ อำนาจ และความสามารถ พวกเขาต้องการความรู้สึกว่า พวกเขาบรรลุถึงบางสิ่งบางอย่างที่สำคัญ เมื่อพวกเขาปฏิบัติงานของพวกเขา

แบบที่สอง คือ ความต้องการชื่อเสียง สถานภาพ ความสำคัญ และการยกย่อง ในฐานะที่เป็นผู้บริหาร เรามีวิธีหลายอย่างในการตอบสนองความต้องการทั้งสองแบบเหล่านี้ในผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของเรา เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทาย การให้สิ่งย้อนกลับทางด้านผลการ

ปฏิบัติงาน การยกย่องผลการปฏิบัติงาน และการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายการตัดสินใจ

5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุด (Self-actualization Needs) พนักงานจะถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิต พนักงานที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิต จะพยายามหาความหมายและความเจริญเติบโตส่วนบุคคลในการทำงานของพวกเขา และแสวงหาความรับผิดชอบใหม่อย่างกระตือรือร้น Maslow ย้ำว่าความแตกต่างของบุคคลมีมากที่สุดที่ระดับนี้ ในกรณีของบุคคลบางคน การสร้างผลงานที่มีคุณภาพสูงอาจจะเป็นวิธีการตอบสนองความต้องการความสมหวังของชีวิต ในกรณีของบุคคลอื่น ๆ การตอบสนองความต้องการความสมหวังของชีวิต อาจจะเป็นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ ด้วยการตระหนักถึงความแตกต่างของความ ต้องการความสมหวังของชีวิตของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสามารถจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น พวกเขาสามารถเลือกวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาบรรลุถึงเป้าหมายส่วนบุคคลได้

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์นี้ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วย ความต้องการในขั้นที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or Safety Needs) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs)
2. ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วยความต้องการในขั้นที่ 4 และ 5 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) (ความภาคภูมิใจในตนเอง) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) (ริงสตรัค ประเสริฐศรี, 2548: 91)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

McGregor, D. M. (1960 อ้างถึงใน จอมพล พิเศษกุล, 2537: 23-25) ได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์กรไว้ในรูปทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคนคือ

1. คนโดยส่วนเฉลี่ยมีสัญชาตญาณเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงาน
2. เนื่องจากคนที่ไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำหรือ ชู่ว่าจะลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จ
3. คนโดยส่วนมากชอบให้มีผู้คอยแนะนำชี้แนะในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

โดยสาระสำคัญแล้วทฤษฎี X ชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะที่คนจะสนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้งดังนั้นในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงาน ต้องใช้บังคับให้เกิดความกลัว และให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎี

นี้แม้ไม่ได้กล่าวอย่างชัดเจนว่าจะใช้วิธีลงโทษหรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตามแต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อมด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

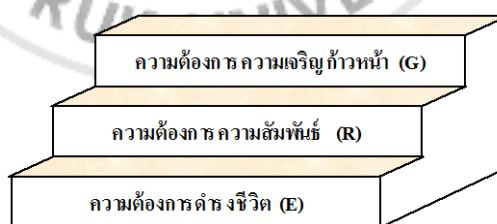
ทฤษฎี Y มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

1. คนมักจะทุ่มเทร่างกายและแรงใจให้ทำงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน
2. การควบคุมจากบุคคลอื่น และการบังคับข่มขู่ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงาน บรรลូវัตถุประสงค์ขององค์กร ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเองและควบคุมตัวเองในการทำงาน เพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน
3. การที่คนมีความผูกพัน (Commitment) ต่อวัตถุประสงค์จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตนมีส่วนผูกพัน
4. คนเราไม่เพียงแต่ต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย
5. คนส่วนมากมีความสามารถค่อนข้างสูงในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาดและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาองค์กร

ทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้งและเป็นการมองพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์การจะสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง และมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลและโดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

ทฤษฎี ERG

Clayton Alderfer (1972 อ้างถึงใน มัลลิกา ต้นสอน, 2544: 35-37) ได้กล่าวพัฒนาแนวคิดจากทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ของ Maslow เป็นทฤษฎี ERG พบว่ามนุษย์มีความต้องการหลักอยู่ 3 ประการคือ



ภาพที่ 3 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎี ERG

ที่มา: มัลลิกา ต้นสอน (2544: 36)

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs) หรือ E เป็นความต้องการในการดำรงชีวิตเกี่ยวกับด้านร่างกายและวัตถุ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เมื่อพิจารณาถึงสภาพของพนักงานในองค์กรก็หมายถึง เงินเดือน โบนัส ผลประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนเงื่อนไขสภาพการทำงานที่ดี สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานของพนักงานในองค์กรทั้งสิ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นอยู่ที่ดีที่สะดวกสบาย มั่นคง ซึ่งตรงกับความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) และความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security Needs)

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) หรือ R เป็นความต้องการในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่ต้องการจะเป็นผู้นำมีตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และอยากมีความสัมพันธ์ในเชิงสังคมกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง นั่นก็คือ ความต้องการทางสังคม (Social Needs) และความต้องการได้รับการยกย่อง (Esteem Needs)

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) หรือ G เป็นความต้องการก้าวหน้าและเติบโตขึ้นไปเรื่อย ๆ ทั้งในส่วนของตัวเอง เช่น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่งาน การเปลี่ยนแปลงด้านสถานะภาพดีขึ้น ความต้องการอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก ความต้องการที่จะมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น การได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) และความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs)

ความต้องการตามทฤษฎี ERG มีสมมติฐาน 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need Satisfaction) ความต้องการที่ได้รับไม่ว่าจะอยู่ในระดับใด ถ้าได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการนั้นก็จะเพิ่มขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองด้านสวัสดิการน้อยไป ความต้องการด้านสวัสดิการก็จะสูงขึ้น

ประการที่ 2 รูปแบบความต้องการ (Desire Strength) เมื่อความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมา ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าก็จะเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ตัวอย่างเช่น ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนมากพอแล้ว ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ หรือยกย่องนับถือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องก็จะเพิ่มมากขึ้น

ประการที่ 3 ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need Frustration) เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าก็จะมีผลสำคัญมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าพนักงานไม่มีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปทำงานที่ทำหายมากขึ้น พนักงานผู้นั้นก็จะหันมาสนใจและต้องการความอบอุ่น และสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของผลงานของ Alderfer คือ เป็นการมองว่ากลุ่มความต้องการทั้งสามมิได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาด แต่กลุ่มความต้องการดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันแบบต่อเนื่อง นอกจากนี้ Alderfer ยังมองว่าความต้องการของคนไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นจากระดับต่ำไประดับสูงตามลำดับเหมือนกับทฤษฎีของ Maslow แต่อาจจะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหลายอย่างก็ได้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติคำต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังนี้

“สถานศึกษา” หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

“มาตรฐานการศึกษา” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพ ที่พึงประสงค์ และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา

“ผู้สอน” หมายความว่า ครูและคณาจารย์ในสถานศึกษาต่าง ๆ

“ครู” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

“คณาจารย์” หมายความว่า บุคลากรซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัยในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาของรัฐและเอกชน

“ผู้บริหารการศึกษา” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

“บุคลากรทางการศึกษา” หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ

นอกจากนี้ในส่วนที่ 3 ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตราที่ 43 ยังระบุว่าการบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ

มาตรา 44 ให้สถานศึกษาเอกชนตามมาตรา 18 (2) เป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนคณะกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 45 ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับ และทุกประเภทการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา

การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐของเขตพื้นที่การศึกษาหรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชน โดยให้รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของเอกชน และประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย โดยให้สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ข้อบังคับวิทยาลัยราชพฤกษ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2550

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 34 (19) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 สภาวิทยาลัยราชพฤกษ์ในการประชุมครั้งที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2550 วันที่ 1

เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2550 จึงมีมติเห็นควรให้ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2550
ไว้ดังต่อไปนี้

หมวดที่ 1 บททั่วไป

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับวิทยาลัยราชพฤกษ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.
2550”

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้อธิการบดีมีอำนาจ กำหนดหลักเกณฑ์ คำสั่ง ประกาศ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติ
เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ข้อ 4 ในข้อบังคับนี้

“วิทยาลัย”	หมายถึง	วิทยาลัยราชพฤกษ์
“สภาวิทยาลัย”	หมายถึง	สภาวิทยาลัยราชพฤกษ์
“นายกสภา”	หมายถึง	นายกสภาวิทยาลัยราชพฤกษ์
“อธิการบดี”	หมายถึง	อธิการบดีวิทยาลัยราชพฤกษ์
“ผู้บริหาร”	หมายถึง	อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี หัวหน้าสาขาวิชา

ผู้อำนวยการสำนัก

“คณาจารย์”	หมายถึง	หัวหน้าศูนย์ หรือเทียบเท่า ศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์พิเศษ อาจารย์ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอน และการวิจัยในวิทยาลัยราชพฤกษ์
------------	---------	--

“ผู้ปฏิบัติงาน”	หมายถึง	ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับที่ได้ค่าจ้างจากวิทยาลัย
“ปี”	หมายถึง	ปีการศึกษาโดยนับตั้งแต่ 1 มิถุนายน ถึง 31 พฤษภาคมของปีถัดไป

“คณะกรรมการคุ้มครอง” หมายถึง คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำ
วิทยาลัยราชพฤกษ์

“ภาระงาน”	หมายถึง	ภาระการสอน การดูแลนักศึกษา การออก ข้อสอบ การคุมสอบ การตรวจ คำตอบของผู้ เข้าสอบ งานวิจัย หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับ หน้าที่ตามที่วิทยาลัยมอบหมาย
-----------	---------	---

“ภาระการสอน”	หมายถึง	จำนวนชั่วโมงบรรยาย รวมถึงการเตรียมการ สอน หรือการวิจัยค้นคว้าเพื่อการสอนที่ กำหนดสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เป็นคณาจารย์
--------------	---------	---

“ค่าจ้าง”	หมายถึง	เงินที่สถาบันและผู้ปฏิบัติงานตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็น รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ผู้ปฏิบัติงานทำได้และให้หมายความรวมถึงเงินที่วิทยาลัยจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในวันหยุด วันลาหรือกรณีอื่นที่ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน พ.ศ. 2549
-----------	---------	--

หมวดที่ 2

การสรรหาและคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ 5 การคัดเลือกและวิธีการสรรหาผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามประกาศของวิทยาลัย

ข้อ 6 การรับสมัครผู้ปฏิบัติงานให้กระทำโดยการประกาศรับสมัครโดยเปิดเผย กำหนดคุณสมบัติและรับสมัคร โดยคณะกรรมการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่วิทยาลัยกำหนด ผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าตำแหน่งใด ต้องแจ้งประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงานให้ละเอียด สามารถตรวจสอบได้ หากทราบภายหลังว่าประวัติที่แจ้งนั้นเป็นเท็จวิทยาลัย จะลงโทษให้ออกหรือไล่ออก

หมวดที่ 3

การบรรจุแต่งตั้งและถอดถอนผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ 7 ผู้ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยรับเข้าทดลองปฏิบัติงาน จะต้องทำสัญญาจ้างกับวิทยาลัย

ข้อ 8 การบรรจุแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงาน

(1) ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจากวิทยาลัยแล้ว ให้ทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุเป็นระยะเวลาดำเนินการไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน แต่ไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

(2) เมื่อครบกำหนดเวลาตาม (1) ข้างต้น ให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นรายงานและประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการ พิจารณาบรรจุต่อไป

(3) ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงานตาม (1) ข้างต้น วิทยาลัยอาจบอกเลิกสัญญาจ้างหากผู้ปฏิบัติงานไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองงานได้

ข้อ 9 การบรรจุผู้ปฏิบัติงานเข้าปฏิบัติงานในวิทยาลัย ให้กระทำเป็นคำสั่งของวิทยาลัยโดยระบุตำแหน่ง วันที่บรรจุ หรือข้อความอื่น ๆ ตามความเหมาะสม โดยให้อธิการบดีเป็นผู้พิจารณา กำหนดอัตราเงินเดือนตามที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดของวิทยาลัย

ข้อ 10 การบรรจุแต่งตั้งถอดถอนผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่ง ให้ปฏิบัติดังนี้

(1) สภาวิทยาลัยเป็นผู้แต่งตั้งและถอดถอนอธิการบดี

(2) อธิการบดีเป็นผู้แต่งตั้งและถอดถอน สำหรับรองอธิการบดีลงมา

ข้อ 11 สัญญาจ้างระหว่างวิทยาลัยกับผู้ปฏิบัติงานให้ทำเป็นหนังสือ โดยอย่างน้อยต้องมีรายการตามที่สภาวิทยาลัยกำหนดและให้คู่สัญญาถือไว้คนละฉบับ

ข้อ 12 วิทยาลัยต้องจัดทำทะเบียนผู้ปฏิบัติงานของวิทยาลัยเป็นภาษาไทยให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้ โดยให้บันทึกข้อมูลบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานลงในทะเบียนภายในสัปดาห์วันนับแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงานเข้ารับหน้าที่

รายละเอียดข้อมูลบุคคลของผู้ปฏิบัติงานอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อตัว ชื่อสกุล และหมายเลขประจำตัวประชาชนหรือหมายเลขหนังสือเดินทาง
- (2) เพศ
- (3) สัญชาติ
- (4) วันเดือนปี
- (5) ที่อยู่ปัจจุบัน
- (6) วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
- (7) วันเดือนปีที่เริ่มจ้างงาน
- (8) ตำแหน่งงาน และตำแหน่งทางวิชาการหรืองานในหน้าที่
- (9) อัตราค่าจ้าง

ในกรณีที่ข้อมูลบุคคลของผู้ปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ให้วิทยาลัยแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนผู้ปฏิบัติงานนั้นให้แล้วเสร็จภายในสัปดาห์วันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลง หรือภายในสัปดาห์วันนับแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงานได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงให้วิทยาลัยทราบ

หมวดที่ 4

การจ่ายเงินค่าตอบแทน การประเมินผลงาน และการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ 13 ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งเป็นรายเดือนตามข้อกำหนดของวิทยาลัยหรือตามที่ได้ตกลงไว้ในสัญญาจ้าง โดยวิทยาลัยจะจ่ายเงินเดือนในทุกวันทำการสุดท้ายของเดือน

ข้อ 14 ผู้ปฏิบัติงานผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหลายตำแหน่งให้ได้รับเงินค่าตำแหน่งที่มีอัตราสูงเพียงตำแหน่งเดียว หรือตำแหน่งอื่นใดที่สภาวิทยาลัยได้เคยอนุมัติไว้ก่อนแล้ว หรือที่จะเห็นสมควรอนุมัติต่อไปภายหน้า

ข้อ 15 ผู้ปฏิบัติที่ได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น วิทยาลัยอาจพิจารณาปรับวุฒิการศึกษาและปรับอัตราเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา ที่วิทยาลัยกำหนด ตามความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

ข้อ 16 การพิจารณาปรับเงินเดือนให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน พิจารณาจากผลการดำเนินการของวิทยาลัย ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่ได้ปฏิบัติมาในรอบปีการศึกษา เกณฑ์การประเมินผลงานประจำปีของผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับเงินเดือนให้เป็นไปตามประกาศของวิทยาลัย

ข้อ 17 ในการปฏิบัติงานกับวิทยาลัย วิทยาลัยจะจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่วิทยาลัยกำหนด หากผู้ปฏิบัติงานไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน วิทยาลัยอาจบอกเลิกสัญญาจ้าง หรือไม่ต่อสัญญาจ้างต่อไปอีก

หมวดที่ 5

วัน เวลา ทำงานปกติ วันหยุด และการบันทึกเวลาปฏิบัติงาน

ข้อ 18 เวลาทำงานปกติของผู้ปฏิบัติงานสัปดาห์ละ 5 วัน โดยทำงานวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง ไม่รวมเวลาพัก 1 ชั่วโมง

ข้อ 19 ให้ผู้ปฏิบัติงานลงบันทึกเวลาการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง ณ เครื่องบันทึกเวลาปฏิบัติงานในบริเวณที่วิทยาลัยจัดให้สำหรับบันทึกเวลาการปฏิบัติงาน ยกเว้นอธิการบดีและผู้ปฏิบัติงานที่อธิการบดีอนุมัติ

ข้อ 20 ให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ปกติ สัปดาห์ละ 2 วัน คือ กำหนดเป็นวันจันทร์ และอีก 1 วันแตกต่างกันไปตามแต่กรณี และความเหมาะสมของงาน

ข้อ 21 นอกเหนือจากวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้มีวันหยุดตามประเพณี โดยวิทยาลัยจะประกาศวันหยุดให้ทราบเป็นรายปี

วันหยุดประจำปีที่ตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ปกติของวิทยาลัย วิทยาลัยจะกำหนดวันหยุดชดเชยให้ โดยจะประกาศให้ทราบล่วงหน้า

ข้อ 22 วิทยาลัยจะจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามประกาศของวิทยาลัย

หมวดที่ 6

การลาประเภทต่าง ๆ

ข้อ 23 การลาหยุดงานไม่ว่ากรณีใด ๆ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องส่งใบลาเป็นลายลักษณ์อักษรเสนอต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงเพื่อพิจารณา ก่อน เสนออธิการเพื่อการอนุมัติ เว้นแต่กรณีป่วยกะทันหันซึ่งในกรณีนั้นผู้ปฏิบัติงานต้องแจ้งให้ทางวิทยาลัยทราบ ในโอกาสแรกที่ได้ทำการลาแบ่งเป็น 8 ประเภท

(1) การลากิจ ผู้ประสงค์จะลากิจ ลากิจได้ไม่เกินสิบวันทำการต่อปี ให้เสนอ หรือจัดส่งใบลา ก่อน เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงลาหยุด อนุญาตให้ลากิจส่วนตัว ให้อธิการบดีพิจารณาอนุญาตตามความเหมาะสมมิให้เสียหายแก่งานของวิทยาลัย

(2) การลาป่วย ผู้ประสงค์จะลาป่วย เพื่อรักษาตัวให้เสนอหรือจัดส่งใบลาในวันแรกที่ลา เว้นแต่กรณีที่จำเป็น จะเสนอ หรือจัดส่งใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติงานก็ได้ สำหรับผู้ที่ขอลามีอาการป่วยจนไม่สามารถลงชื่อในใบลาได้ จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้ว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว หากผู้ปฏิบัติงานลาป่วย ตั้งแต่สามวันทำการติดต่อกันต้องนำไปรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงแก่วิทยาลัย ในกรณีที่ลาป่วยครบสามสิบวันทำการแล้ว หากยังไม่สามารถมาทำงานได้ ก็ให้มีสิทธิลาป่วยต่อโดยไม่ได้รับค่าจ้าง

(3) การลาคลอด ผู้ประสงค์จะลาคลอดบุตรให้เสนอหรือจัดส่งใบลา ก่อนหรือภายในสามวันหลังคลอดผู้หญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอด ก่อนและหลังครรภ์หนึ่งได้ไม่เกินเก้าสิบวัน โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนไม่เกินสี่สัปดาห์

ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์หรือแท้งบุตร หากมีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจปฏิบัติงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นมีสิทธิขอให้วิทยาลัยเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวได้ และให้วิทยาลัยพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น

(4) ลาเพื่อทำหมั้น ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและมีใบรับรอง ของแพทย์ โดยต้องแจ้งล่วงหน้าให้อธิการบดีพิจารณาอนุญาต ตามความเหมาะสม

(5) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ผู้ประสงค์จะลาอุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือผู้ซึ่งนับถือศาสนาอิสลามประสงค์จะลา ไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมือง เมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาก่อนวันอุปสมบท หรือก่อนวันเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน โดยต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปีติดต่อกันและมีสิทธิลาได้เพียงครั้งเดียว การลาอุปสมบทลาได้ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน ทั้งนี้หากวิทยาลัยไม่สามารถหาผู้ปฏิบัติงานทดแทนได้ วิทยาลัยอาจยับยั้งการลาไว้ก่อน เพื่อลาในปีต่อไปได้

กรณีลาอุปสมบท เมื่อลาสิกขาแล้ว ผู้ปฏิบัติงานจะต้องนำหลักฐานแสดงการลาสิกขามามอบต่อผู้บังคับบัญชาภายในเจ็ดวัน และเสนอต่องานบุคคลทราบ

(6) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลองความพร้อมตามจำนวนวันที่ลา แต่ไม่เกินหกสิบวัน

(7) การลาหยุดพักผ่อนประจำปี วิทยาลัยกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานลาหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับผู้ที่มีอายุงานครบหนึ่งปี ขึ้นไป

ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่คณาจารย์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีละแปดวันทำการ โดยให้วิทยาลัยเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ผู้ปฏิบัติงานล่วงหน้าหรือตามที่วิทยาลัยและผู้ปฏิบัติงานตกลงกัน

ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นคณาจารย์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีในระหว่างปิดภาคการศึกษาได้ปีละสิบวันทำการ โดยให้วิทยาลัยเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวล่วงหน้าหรือตามที่วิทยาลัยและผู้ปฏิบัติงานตกลงกัน

(8) ลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ตามหลักเกณฑ์ที่วิทยาลัยกำหนด

หมวดที่ 7

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ข้อ 24 วิทยาลัยจัดให้มีบริการพยาบาลเบื้องต้น และเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเพื่อช่วยเหลือ ผู้ปฏิบัติงานได้ทันทีที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยในขณะปฏิบัติงาน ณ ห้องพยาบาลของวิทยาลัย

ข้อ 25 วิทยาลัยดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนเป็นผู้ประกันตนของกองทุนประกันสังคม โดยการทำประกันสังคม ให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่เข้าปฏิบัติงานกับวิทยาลัย ซึ่งครอบคลุมให้สิทธิประโยชน์ใน 7 กรณี ได้แก่

- (1) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
- (2) คลอดบุตร
- (3) ทูพพลภาพ อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
- (4) ตาย
- (5) สงเคราะห์บุตร

(6) ชราภาพ

(7) ว่างงาน

ข้อ 26 วิทยาลัยจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน โดยผู้ปฏิบัติงานจะได้รับเงินทดแทนในกรณี

(1) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน

(2) ทพพลภาพ เนื่องมาจากการทำงาน

ข้อ 27 วิทยาลัยได้จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพตามสมควรแก่สภาพของงานให้กับผู้ปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่วิทยาลัยระบุ หากมีการตรวจเพิ่มเติมนอกเหนือจากรายการที่กำหนดผู้ปฏิบัติงานจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

ข้อ 28 วิทยาลัยจะจัดให้มีสวัสดิการอื่น ๆ ตามประกาศของวิทยาลัย

หมวดที่ 8

วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ 29 ผู้ปฏิบัติงานต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอย่างเสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนถือว่ากระทำผิดจะต้องได้รับโทษตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

ข้อ 30 ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรม และประพฤติตนอยู่ในความสุจริต ห้ามรายงานเท็จ หรือเสนอความเห็นอันไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชาการปฏิบัติ หรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีขอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้เป็นเหตุจูงใจต่อหน้าที่และป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 31 ผู้ปฏิบัติงานต้องสุภาพ เรียบร้อย เชื่อฟังและไม่แสดงกิริยากระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ทั้งต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่การงานโดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อกำหนด และระเบียบของวิทยาลัย

ข้อ 32 ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความวิริยะอุตสาหะ เอาใจใส่ และระมัดระวังผลประโยชน์และชื่อเสียงของวิทยาลัย ทั้งต้องรักษาความลับในกิจการงานที่ตนมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ

ข้อ 33 ผู้ปฏิบัติงานต้องอุทิศเวลาของตนเองให้แก่งานในหน้าที่ และจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ไม่ได้

ข้อ 34 ผู้ปฏิบัติงานต้องรักษาและคงไว้ซึ่งความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยต้องไม่กระทำการอันอาจเป็นเหตุให้แตกความสามัคคีหรือก่อให้เกิดความกระด้างกระเดื่องในระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

ข้อ 35 ผู้ปฏิบัติงานต้องไม่กระทำการอันใด อันได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว เช่น ประพฤติตนเป็นคนเสเพล มีหนี้สินล้นพ้นตัว เสพของมีนเมาในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ เล่นการพนัน กระทำความผิดอาญาหรือกระทำความผิดอื่นใด ซึ่งความประพฤติหรือการกระทำดังกล่าวอาจทำให้เสื่อมเสียแก่เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

ข้อ 36 ผู้ปฏิบัติงานต้องไม่กระทำการเป็นตัวแทน หรือกระทำในนามของบุคคลหรือนิติบุคคลอื่น อันมีวัตถุประสงค์ขัดกับนโยบายหรือวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย ทั้งนี้ ไม่ว่ากระทำเพื่อประโยชน์ของตนหรือผู้อื่นก็ตาม

ข้อ 37 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริม ดูแล รมั้ดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติชอบ และอยู่ในระเบียบวินัยอันดีอยู่เสมอ

ข้อ 38 ผู้บังคับบัญชาจะต้องมอบหมายงานที่มีคุณภาพ และปริมาณอันเหมาะสมและให้ คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและขอบเขต ความรับผิดชอบของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การอ้างตนว่าไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของผู้อยู่ใต้บังคับ บัญชาโดยตรงนั้น ถือเป็นเหตุหลักเลี่ยงความรับผิดชอบไม่ได้

ข้อ 39 ผู้ปฏิบัติงานต้องเที่ยงตรงต่อเวลา และต้องแต่งกายให้สุภาพ รวมทั้งมี กิริยามารยาทที่เหมาะสม แก่การเป็นบุคลากรของวิทยาลัย

ข้อ 40 ผู้ปฏิบัติงานต้องไม่ประพฤติผิดในเชิงชู้สาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีคณาจารย์กับ นักศึกษา

ข้อ 41 ผู้ปฏิบัติงานต้องไม่กระทำการใดอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมหรือกระทำ การล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงาน คณาจารย์ ต้องไม่กระทำการใดอันเป็นการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อนักศึกษา หรือผู้ร่วมปฏิบัติงาน หรือคัดลอกหรือแอบอ้างผลงานทางวิชาการของผู้อื่น เพื่อประโยชน์ของ ตนเอง

หมวดที่ 9 การลงโทษ

ข้อ 42 โทษผิดวินัยมี 6 สถาน คือ

- (1) ตักเตือนเป็นหนังสือ
- (2) ภาคทัณฑ์
- (3) งดบำเหน็จความดีความชอบประจำปี
- (4) ตัดเงินเดือน
- (5) ลดขั้นเงินเดือนหรือลดตำแหน่ง
- (6) ถอดถอนจากตำแหน่งและงดจ่ายเงินเดือน

ข้อ 43 ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยเป็นเหตุให้วิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ให้ลงโทษโดยการ ถอดถอนจากตำแหน่งและงดจ่ายเงินเดือน ดังได้ระบุความผิดไว้ดังนี้

(1) กระทำความผิดตามระบุไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการ ทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ในกรณีใดกรณีหนึ่ง

(2) แจ้งเท็จ ชื่อ- สกุล ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา หลักฐานการศึกษา หรือ หลักฐานที่จำเป็นอื่น ๆ ที่ใช้ประกอบในการเข้าทำงานในวิทยาลัย

- (3) รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุเสียหายแก่วิทยาลัยอย่างร้ายแรง
- (4) ร้องทุกข์ที่เป็นเท็จ
- (5) ประพฤติผิดในเชิงชู้สาวระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาของวิทยาลัย
- (6) มีเจตนายกยอก จงใจนำทรัพย์สินของวิทยาลัยไปเป็นของตนหรือของผู้อื่น
- (7) พกพาหรือนำอาวุธ หรือวัตถุระเบิดเข้ามาในวิทยาลัย

- (8) แก้ไข ปลอมแปลงเอกสารของวิทยาลัย
- (9) เปิดเผยข้อความใดอันเป็นเรื่องปกปิดเกี่ยวกับกิจการของวิทยาลัย

หมวดที่ 10

การร้องทุกข์และการระงับข้อพิพาท

ข้อ 44 ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอุทธรณ์ ร้องทุกข์ในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานหรือการปฏิบัติตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 โดยยื่นคำร้องทุกข์โดยทำเป็นหนังสือยื่นสถานที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ และเรื่องราวอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ พร้อมรายละเอียดข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์ และเหตุผลประกอบการร้องทุกข์ตามสมควร โดยที่ผู้ร้องทุกข์ต้องลงลายมือชื่อกำกับไว้ด้วยตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549

ข้อ 45 เมื่อมีข้อพิพาทเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญา ผู้ปฏิบัติงานตกลงที่จะไม่นำข้อพิพาทขึ้นสู่ศาลแรงงาน จนกว่าคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน จะได้มีการวินิจฉัยแล้วเสร็จตามขั้นตอนและวิธีการที่ได้กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549

หมวดที่ 11

การพ้นสภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ 46 ผู้ปฏิบัติงานจะพ้นสภาพเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) สิ้นสุดการจ้างที่กำหนดเวลา
- (4) ไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองงาน หรือไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตามหลักเกณฑ์ที่วิทยาลัยฯ กำหนด

(5) ครบเกษียณอายุ (หกสิบปีบริบูรณ์) เว้นแต่กรณีที่ทางวิทยาลัยพิจารณาจ้างตามความเหมาะสมได้โดยวิทยาลัยพิจารณาผู้ปฏิบัติงานที่อายุหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปให้ปฏิบัติงานต่อได้คราวละไม่เกินหนึ่งปี

(6) มีความผิดถึงขั้นถอดถอนจากตำแหน่งและงดจ่ายเงินเดือน

(7) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน

และผลประโยชน์ตอบแทนผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อกำหนด ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของวิทยาลัย

(8) หมดสัญญาจ้าง

ข้อ 47 ผู้ปฏิบัติงาน อาจถูกพิจารณาให้พ้นสภาพเป็นผู้ปฏิบัติงานของวิทยาลัยเมื่อ

(1) เป็นผู้ทุพพลภาพทางร่างกาย หรือจิตใจ หมดสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

(2) ประพฤติบกพร่องในศีลธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ และความประพฤติที่วิทยาลัยเห็นว่าไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไป

- (3) มีเหตุอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานของวิทยาลัยด้วยดีต่อไปได้
- (4) ผู้ปฏิบัติงานที่กระทำผิดวินัยร้ายแรงตามที่วิทยาลัยได้ระบุไว้
- (5) เป็นบุคคลล้มละลาย

ข้อ 48 ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจากวิทยาลัย ให้ยื่นหนังสือแสดงความจำนง พร้อมทั้งเหตุผลเกี่ยวกับการขอลาออก ต่อวิทยาลัยตามลำดับชั้น ผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเสนอล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ และก่อนได้รับอนุมัติลาออกต้องมาปฏิบัติงานจนถึงวันขอลาออก หรือวันที่ได้รับอนุมัติให้ลาออก และส่งมอบงานในหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชาให้เป็นที่ยอมรับ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ละอองดาว ปานโปร่ง (2549) ศึกษาวิจัย เรื่อง **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่** ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยในแต่ละระดับพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงด้านเดียว คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนปัจจัยอื่น บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ ความสามารถ ด้านในความก้าวหน้ามั่นคง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิต ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ฐิตารีย์ ประกอบแก้ว (2550) ศึกษาวิจัย เรื่อง **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น** ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุ 41-50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสพการณ์ 11 ปีขึ้นไป สถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการ รายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท และอยู่ในตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงาน บุคลากรสายสนับสนุน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพ การทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เช่น สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบ ถ่ายเทอากาศที่ถูกลักษณะ มีเครื่องมือสำหรับป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัยในระหว่างการทำงาน พร้อมทั้งจัดให้มีการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ด้านสังคมสัมพันธ์ เช่น บุคลากรเป็นมิตร ที่ดีต่อกัน สามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนประสานงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

ดอกอ้อ ขวัญนิน (2550) ศึกษาวิจัย เรื่อง **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์** ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพงาน อายุการทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ควรได้รับ

สวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพ กองทุนกู้ยืม บ้านพัก สร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยให้บุคลากรได้ทำงานกับสิ่งที่ตนเองพอใจ ได้รับมอบหมายงานเท่าเทียมกัน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ยุทธนา ศรีเดชะ (2551) ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานและด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว

สมพร สังข์เพิ่ม (2555) ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัย พบว่า ดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลสามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองและความก้าวหน้า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม ด้านการเกื้อกูลและการรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลนั้น พบว่า อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และขนาดของมหาวิทยาลัย มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10 0.05 0.01 ตามลำดับ

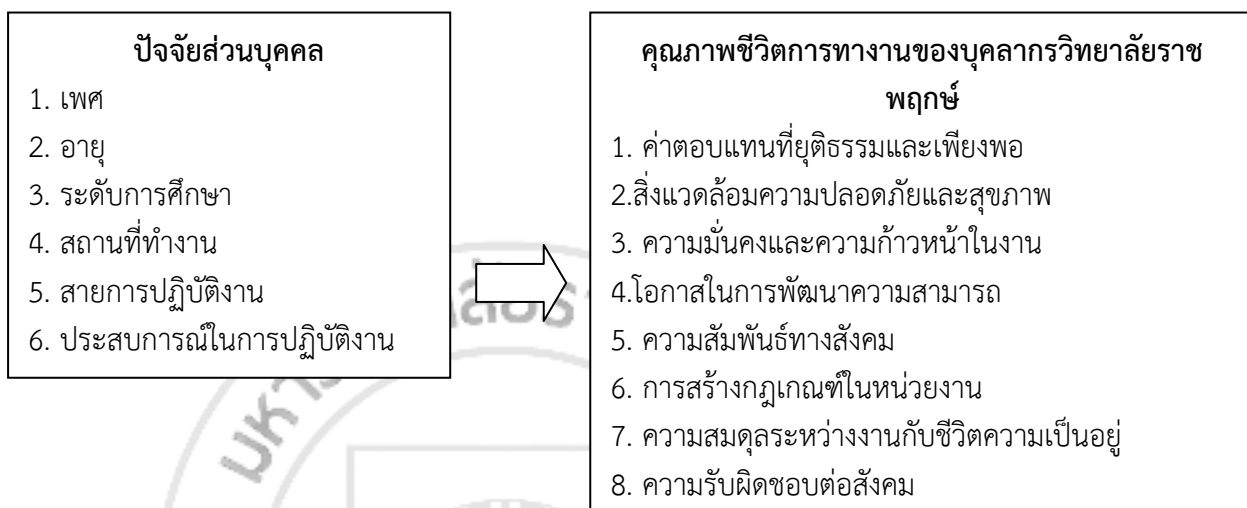
จากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่า การที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ต้องอาศัยลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของบุคคลเป็นตัวแปรอิสระ อาทิเช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานที่ทำงาน สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่จะอาจมีผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งตัวแปรตาม ผู้ศึกษาวิจัยเลือกใช้แนวคิดของทฤษฎีของ Richard E. Walton ทั้ง 8 ด้าน เป็นตัวบ่งชี้ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากสอดคล้องและครอบคลุมถึงลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ
ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษา ซึ่งได้แก่

คณะบริหารธุรกิจ	จำนวน 70 คน
คณะบัญชี	จำนวน 18 คน
คณะนิติศาสตร์	จำนวน 5 คน
คณะนิเทศศาสตร์	จำนวน 6 คน
คณะวิทยาศาสตร์และสาธารณสุขศาสตร์	จำนวน 11 คน
คณะศิลปศาสตร์	จำนวน 28 คน
เจ้าหน้าที่วิทยาลัยราชพฤกษ์	จำนวน 81 คน
ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งโรงเรียนภูเก็ต	จำนวน 36 คน

รวมทั้งสิ้นจำนวน 255 คน

(ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ณ วันที่ 27 มีนาคม 2557)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาจากเอกสาร
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์
ในการตอบแบบสอบถามได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อใช้ในการแปลความหมายเป็น 5 ระดับ
ตามแนวลีเคอร์ท ดังนี้

- 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อย
- 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก
- 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการวิจัย และเพื่อให้เครื่องมือในการวิจัยมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และมีความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาและรวบรวมจากแหล่งข้อมูลต่างๆจากสิ่งพิมพ์ วารสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดรวบรวมเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และออกแบบรูปแบบของข้อคำถามและคำตอบของแบบสอบถาม
3. นำเสนอที่ปรึกษาทางวิจัย เพื่อให้ตรวจสอบแบบสอบถามเบื้องต้น ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ และนำแบบสอบถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item Objective Congruence Index: IOC) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (สุริย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2546: 243) โดยแบบสอบถามของวิจัยฉบับนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.83
4. นำเครื่องมือไปทดลองกับคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยธนบุรี จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายฉบับ โดยสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.889 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้
5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการมอบหมายให้ผู้ช่วยวิจัยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มประชากรด้วยตนเอง และขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 3 เดือน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บได้จากกลุ่มประชากร มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งหนึ่งก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ
2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว นำมาแจกแจงความถี่และวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละของแต่ละรายการ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของประชากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ใช้เกณฑ์การประเมินดังนี้

- 4.50 – 5.00 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานระดับมากที่สุด
 3.50 – 4.49 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก
 2.50 – 3.49 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง
 1.50 – 2.49 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อย
 1.00 – 1.49 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ สายการปฏิบัติงาน อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่เป็นคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ การวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอ 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย

ดังนี้

μ แทน ค่าเฉลี่ย

σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	91	35.7
หญิง	164	64.3
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	26	10.2
25 - 35 ปี	114	44.7
36 - 46 ปี	68	26.7
มากกว่า 46 ปี	47	18.4
3. ระดับการศึกษา		
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	2	0.8
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	1	0.4
ปริญญาตรี	79	31.0
ปริญญาโท	150	58.8
ปริญญาเอก	23	9.0
4. สถานที่ทำงาน		
วิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี)	219	85.9
วิทยาลัยราชพฤกษ์ (ศูนย์วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเก็ต)	36	14.1
5. สายการปฏิบัติงาน		
สายอาจารย์	161	63.1
สายสนับสนุน	94	36.9
6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	34	13.4
1-2 ปี	109	42.7
4-6 ปี	79	31.0
มากกว่า 6 ปี	33	12.9
รวม	255	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 มีอายุ 25 - 35 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 ปฏิบัติหน้าที่ที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) จำนวน 219 คน

คิดเป็นร้อยละ 85.9 ปฏิบัติหน้าที่เป็นสายอาจารย์ จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ 1 - 2 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และโดยรวม โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 2 - 12

ตารางที่ 2 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวมและในแต่ละด้าน

ที่	ด้าน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
		μ	σ	แปลความ
1.	ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.21	0.894	ปานกลาง
2.	ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ	3.63	0.727	มาก
3.	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.78	0.741	มาก
4.	ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	3.90	0.617	มาก
5.	ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	4.01	0.678	มาก
6.	ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน	3.95	0.684	มาก
7.	ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	3.82	0.703	มาก
8.	ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.86	0.751	มาก
รวม		3.77	0.575	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยรวมในระดับมาก ($\mu=3.77$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.01$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน ($\mu=3.95$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ($\mu=3.90$) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($\mu=3.86$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ($\mu=3.82$) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\mu=3.78$) ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ ($\mu=3.63$) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ นั้น ($\mu=3.21$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
วิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
		μ	σ	แปลความ
1.	ความเหมาะสมที่ท่านได้รับระหว่างค่าตอบแทนกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน	3.36	0.915	ปานกลาง
2.	สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดูแลตนเองและครอบครัว	3.09	1.079	ปานกลาง
3.	ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ท่านได้รับกับความสามารถ	3.36	0.907	ปานกลาง
4.	ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ท่านได้รับกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.06	1.041	ปานกลาง
5.	ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีการทำงานคล้ายคลึงกัน	3.18	1.016	ปานกลาง
รวม		3.21	0.894	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.21$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความเหมาะสมที่ท่านได้รับระหว่างค่าตอบแทนกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน และ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ท่านได้รับกับความสามารถอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.36$) รองลงมา ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีการทำงานคล้ายคลึงกัน ($\mu=3.18$) สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดูแลตนเองและครอบครัว ($\mu=3.09$) และความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ท่านได้รับกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\mu=3.06$) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
วิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพเป็นรายข้อ

ข้อที่	ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
		μ	σ	แปลความ
1.	สถานที่ทำงานมีสภาพเหมาะสมในการปฏิบัติงานของท่าน	3.74	0.845	มาก
2.	สภาพแวดล้อมการทำงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพและใจที่ดี	3.67	0.909	มาก
3.	วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของท่าน	3.19	1.014	ปานกลาง
4.	สภาพแวดล้อมที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและเสียงอันตราย	3.73	0.853	มาก
5.	มีการส่งเสริมด้านสุขภาพแก่บุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี	3.83	0.822	มาก
รวม		3.63	0.727	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.63$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ มีการส่งเสริมด้านสุขภาพแก่บุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\mu=3.83$) รองลงมา ได้แก่ สถานที่ทำงานมีสภาพเหมาะสมในการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu=3.74$) สภาพแวดล้อมที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและเสียงอันตราย ($\mu=3.73$) สภาพแวดล้อมการทำงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพและใจที่ดี ($\mu=3.67$) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของท่าน ($\mu=3.19$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
วิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานเป็นรายข้อ

ข้อที่	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
		μ	σ	แปลความ
1.	โอกาสที่ท่านจะได้รับความก้าวหน้าในงาน	3.64	0.881	มาก
2.	ความมั่นคงที่ได้รับจากการทำงาน	3.74	0.862	มาก
3.	วิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานอย่างเหมาะสม	3.81	0.891	มาก
4.	การปฏิบัติงานของท่านมีความก้าวหน้าตามขั้นตอนที่ ระเบียบกำหนด	3.83	0.795	มาก
5.	งานที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง	3.90	0.790	มาก
รวม		3.78	0.741	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.78$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ งานที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\mu=3.90$) รองลงมา ได้แก่ การปฏิบัติงานของท่านมีความก้าวหน้าตามขั้นตอนที่ระเบียบกำหนด ($\mu=3.83$) วิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม ($\mu=3.81$) ความมั่นคงที่ได้รับจากการทำงาน ($\mu=3.74$) และโอกาสที่ท่านจะได้รับความก้าวหน้าในงาน ($\mu=3.64$) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
วิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
		μ	σ	แปลความ
1.	โอกาสที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.07	0.773	มาก
2.	โอกาสที่ท่านเป็นผู้ตัดสินใจภายใต้ความรับผิดชอบในงาน	3.84	0.857	มาก
3.	วิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาตนเอง เช่น การอบรม/สัมมนาภายนอก-ภายใน การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.96	0.895	มาก
4.	ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	3.76	0.731	มาก
5.	ท่านมีการวางแผนในการทำงานและความสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.87	0.682	มาก
รวม		3.90	0.617	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.90$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ โอกาสที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\mu=4.07$) รองลงมา ได้แก่ วิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาตนเอง เช่น การอบรม/สัมมนาภายนอก-ภายใน การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ($\mu=3.96$) ท่านมีการวางแผนในการทำงานและความสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตนเอง ($\mu=3.87$) โอกาสที่ท่านเป็นผู้ตัดสินใจภายใต้ความรับผิดชอบในงาน ($\mu=3.84$) และท่านได้รับงานที่มีความท้าทายความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ($\mu=3.76$) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
วิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นรายข้อ

ข้อที่	ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
		μ	σ	แปลความ
1.	ท่านได้รับความอบอุ่นเอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.771	มาก
2.	ท่านมีโอกาสปฏิสัมพันธ์และมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.761	มาก
3.	หน่วยงานมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.80	0.877	มาก
4.	คนในที่หน่วยงานของท่านมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	4.02	0.853	มาก
5.	ท่านมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	4.01	0.781	มาก
รวม		4.01	0.678	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.01$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ท่านมีโอกาสปฏิสัมพันธ์และมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\mu=4.11$) รองลงมาได้แก่ ท่านได้รับความอบอุ่นเอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน ($\mu=4.09$) คนในที่หน่วยงานของท่านมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ($\mu=4.02$) ท่านมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ($\mu=4.01$) และหน่วยงานมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\mu=3.80$) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
วิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงานเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
		μ	σ	แปลความ
1.	การเคารพในสิทธิส่วนบุคคลที่ท่านได้รับจากผู้บังคับบัญชา	4.09	0.743	มาก
2.	ท่านได้รับสิทธิในการแสดงข้อโต้แย้งและชี้แจงเหตุผลเมื่อความคิดเห็นไม่ตรงกัน	3.87	0.864	มาก
3.	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.99	0.740	มาก
4.	ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเสมอภาค	4.01	0.779	มาก
5.	ท่านได้รับความเสมอภาคในการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่	3.81	0.803	มาก
รวม		3.95	0.684	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.95$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การเคารพในสิทธิส่วนบุคคลที่ท่านได้รับจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\mu=4.09$) รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเสมอภาค ($\mu=4.01$) ท่านได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\mu=3.99$) ท่านได้รับสิทธิในการแสดงข้อโต้แย้งและชี้แจงเหตุผลเมื่อความคิดเห็นไม่ตรงกัน ($\mu=3.87$) และท่านได้รับความเสมอภาคในการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ($\mu=3.81$) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่เป็นรายข้อ

ข้อที่	ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
		μ	σ	แปลความ
1.	ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ท่านได้รับเพื่อปฏิบัติในแต่ละวัน	3.75	0.802	มาก
2.	ความเหมาะสมของเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนที่ท่านได้รับในแต่ละวัน	3.75	0.838	มาก
3.	ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานตามลำดับความสำคัญของงาน	3.93	0.773	มาก
4.	ท่านสามารถจัดสรรแบ่งเวลาร่วมกิจกรรมสังคมได้อย่างเหมาะสม	3.86	0.794	มาก
5.	การทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยรวมมีความสมดุล	3.78	0.872	มาก
รวม		3.82	0.703	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.82$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานตามลำดับความสำคัญของงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\mu=3.93$) รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถจัดสรรแบ่งเวลาร่วมกิจกรรมสังคมได้อย่างเหมาะสม ($\mu=3.86$) การทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยรวมมีความสมดุล ($\mu=3.78$) ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ท่านได้รับเพื่อปฏิบัติในแต่ละวัน และความเหมาะสมของเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนที่ท่านได้รับในแต่ละวัน ($\mu=3.75$) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
วิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
		μ	σ	แปลความ
1.	ท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์เพื่อสร้างสรรค์สังคมในเรื่องต่าง ๆ	3.80	0.883	มาก
2.	ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.92	0.877	มาก
3.	ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมบริการวิชาการให้แก่ชุมชน	3.78	0.933	มาก
4.	ท่านมีผลงานที่พอใจของนักศึกษาหรือผู้ที่มาติดต่อ	3.92	0.787	มาก
5.	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	3.86	0.809	มาก
รวม		3.86	0.751	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.86$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และท่านมีผลงานที่พอใจของนักศึกษาหรือผู้ที่มาติดต่อ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\mu=3.92$) รองลงมาได้แก่ การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ($\mu=3.86$) ท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์เพื่อสร้างสรรค์สังคมในเรื่องต่าง ๆ ($\mu=3.80$) และท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมบริการวิชาการให้แก่ชุมชน ($\mu=3.78$) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานที่ทำงาน สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 11-16

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์	เพศ				μ	σ
		ชาย		หญิง			
		μ	σ	μ	σ		
1.	ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.35	0.806	3.13	0.932	3.21	0.894
2.	ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ	3.78	0.665	3.55	0.749	3.63	0.727
3.	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.84	0.720	3.75	0.752	3.78	0.741
4.	ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	3.92	0.626	3.90	0.613	3.90	0.617
5.	ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	4.02	0.617	4.00	0.712	4.01	0.678
6.	ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน	4.02	0.694	3.91	0.677	3.95	0.684
7.	ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	3.89	0.671	3.78	0.720	3.82	0.703
8.	ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.83	0.773	3.87	0.740	3.86	0.751
	รวม	3.83	0.570	3.74	0.577	3.77	0.575

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ในภาพรวมของสถานภาพด้านเพศ พบว่า เพศชาย ($\mu=3.83$) สูงกว่าเพศหญิง ($\mu=3.74$) เมื่อพิจารณารายด้านก็พบว่า เพศชาย ($\mu=3.35-4.02$) สูงกว่าเพศหญิง ($\mu=3.13-4.00$) ทุกด้าน โดย 3 อันดับแรกที่เพศชาย มากกว่า เพศหญิง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน ($\mu=4.02$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ($\mu=3.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวม
และในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรวิทยาลัย ราชพฤกษ์	อายุ								μ	σ
		ต่ำกว่า 25 ปี		25 – 35 ปี		36 – 46 ปี		มากกว่า 46 ปี			
		μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ		
1.	ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	3.42	0.73	3.14	0.915	3.10	0.906	3.43	0.875	3.21	0.894
2.	ด้านสิ่งแวดล้อมความ ปลอดภัยและสุขภาพ	3.68	0.596	3.55	0.803	3.61	0.650	3.82	0.688	3.63	0.727
3.	ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	3.68	0.674	3.76	0.801	3.76	0.732	3.91	0.632	3.78	0.741
4.	ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถ	3.80	0.596	3.85	0.627	3.90	0.586	4.09	0.629	3.90	0.617
5.	ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	3.98	0.648	3.98	0.677	4.03	0.691	4.04	0.700	4.01	0.678
6.	ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ใน หน่วยงาน	4.05	0.576	3.98	0.739	3.85	0.670	3.97	0.620	3.95	0.684
7.	ด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตความเป็นอยู่	3.88	0.638	3.80	0.758	3.75	0.707	3.91	0.594	3.82	0.703
8.	ด้านความรับผิดชอบต่อ สังคม	3.61	0.762	3.84	0.761	3.97	0.773	3.88	0.671	3.86	0.751
รวม		3.76	0.559	3.74	0.604	3.75	0.561	3.88	0.535	3.77	0.575

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ในภาพรวมของสถานภาพด้านอายุพบว่า กลุ่มอายุมากกว่า 46 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.88$) รองลงมาคือกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี ($\mu=3.76$) กลุ่มอายุ 36 - 46 ปี ($\mu=3.75$) และกลุ่มอายุ 25 - 35 ปี ($\mu=3.74$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มอายุมากกว่า 46 ปี สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ เกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน มาเป็นลำดับสาม ($\mu=3.97$) โดยน้อยกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี ($\mu=4.05$) และกลุ่มอายุ 25 - 35 ปี ($\mu=3.98$) ตามลำดับ และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมาเป็นลำดับสอง ($\mu=3.88$) โดยน้อยกว่าลำดับหนึ่ง คือ กลุ่มอายุ 36 - 46 ปี ($\mu=3.97$)

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวม
และในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรวิทยาลัย ราชพฤกษ์	ระดับการศึกษา										μ	σ
		ปวช.		ปวส.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก			
		μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ		
1.	ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	3.40	0.283	2.80	0.00	3.22	0.705	3.16	1.00	3.52	0.697	3.21	0.894
2.	ด้านสิ่งแวดล้อมความ ปลอดภัยและสุขภาพ	4.40	0.283	3.80	0.00	3.54	0.702	3.63	0.751	3.85	0.624	3.63	0.727
3.	ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	4.30	0.141	4.20	0.00	3.65	0.669	3.81	0.788	3.97	0.633	3.78	0.741
4.	ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถ	4.30	0.141	3.80	0.00	3.73	0.571	3.97	0.628	3.99	0.637	3.90	0.617
5.	ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	3.90	0.424	4.00	0.00	3.94	0.667	4.05	0.690	3.95	0.688	4.01	0.678
6.	ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ใน หน่วยงาน	4.00	0.00	4.00	0.00	3.94	0.635	3.97	0.735	3.89	0.552	3.95	0.684
7.	ด้านความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตความเป็นอยู่	4.10	0.141	3.80	0.00	3.81	0.643	3.81	0.748	3.86	0.670	3.82	0.703
8.	ด้านความรับผิดชอบต่อ สังคม	3.90	0.707	4.00	0.00	3.60	0.773	3.98	0.720	3.92	0.718	3.86	0.751
รวม		4.04	0.124	3.77	0.00	3.68	0.549	3.80	0.600	3.87	0.507	3.77	0.575

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผันแปรไปตามระดับการศึกษาอย่างไม่เป็นระบบ กล่าวคือ ในภาพรวมของสถานภาพด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาปวช. มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.40$) รองลงมา กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\mu=3.87$) กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท ($\mu=3.80$) กลุ่มระดับการศึกษาปวส. ($\mu=3.77$) และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\mu=3.68$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มระดับการศึกษาปวช. สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ เกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มาเป็นลำดับสอง ($\mu=3.40$) โดยน้อยกว่าลำดับหนึ่ง คือ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\mu=3.52$) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มาเป็นลำดับสุดท้าย ($\mu=3.90$) โดยน้อยกว่ากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท ($\mu=4.05$) กลุ่มระดับการศึกษาปวส. ($\mu=4.00$) กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\mu=3.95$) และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\mu=3.94$) ตามลำดับ ส่วนด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มาเป็นลำดับสี่ ($\mu=3.90$) โดยน้อยกว่ากลุ่มระดับการศึกษาปวส. ($\mu=4.00$) กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท ($\mu=3.98$) กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\mu=3.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านสถานที่ทำงาน

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์	สถานที่ทำงาน				μ	σ
		นนทบุรี		ภูเก็ต			
		μ	σ	μ	σ		
1.	ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.24	0.911	3.04	0.765	3.21	0.894
2.	ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและ สุขภาพ	3.65	0.716	3.53	0.792	3.63	0.727
3.	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าใน งาน	3.80	0.747	3.68	0.702	3.78	0.741
4.	ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	3.91	0.616	3.87	0.631	3.90	0.617
5.	ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	3.97	0.689	4.23	0.572	4.01	0.678
6.	ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน	3.96	0.691	3.89	0.644	3.95	0.684
7.	ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ความเป็นอยู่	3.82	0.707	3.82	0.689	3.82	0.703
8.	ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.82	0.775	4.07	0.549	3.86	0.751
รวม		3.77	0.588	3.77	0.494	3.77	0.575

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ในภาพรวมของสถานภาพด้านสถานที่ทำงาน พบว่า กลุ่มวิทยาลัยราชพฤกษ์ (ศูนย์วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเก็ต) และกลุ่มวิทยาลัยราชพฤกษ์(นนทบุรี) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\mu=3.77$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มวิทยาลัยราชพฤกษ์(นนทบุรี) ($\mu=3.24-3.97$) สูงกว่ากลุ่มวิทยาลัยราชพฤกษ์ (ศูนย์วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเก็ต) ($\mu=3.04-4.23$) เกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ทางสังคม กลุ่มวิทยาลัยราชพฤกษ์ (ศูนย์วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเก็ต) ($\mu=4.23$) มากกว่า กลุ่มวิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) ($\mu=3.97$) และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม กลุ่มวิทยาลัยราชพฤกษ์ (ศูนย์วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเก็ต) ($\mu=4.07$) มากกว่า กลุ่มวิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) ($\mu=3.82$)

ตารางที่15 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวม
และในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านสายการปฏิบัติงาน

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์	สายการปฏิบัติงาน				μ	σ
		สายอาจารย์		สายสนับสนุน			
		μ	σ	μ	σ		
1.	ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.22	0.979	3.19	0.730	3.21	0.894
2.	ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ	3.66	0.750	3.58	0.687	3.63	0.727
3.	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.86	0.776	3.66	0.661	3.78	0.741
4.	ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	3.98	0.626	3.78	0.583	3.90	0.617
5.	ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	4.02	0.694	3.99	0.654	4.01	0.678
6.	ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน	3.93	0.710	3.99	0.639	3.95	0.684
7.	ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	3.81	0.739	3.83	0.640	3.82	0.703
8.	ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	4.01	0.705	3.59	0.755	3.86	0.751
รวม		3.81	0.590	3.70	0.544	3.77	0.575

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ในภาพรวมของสถานภาพด้านสายการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มสายอาจารย์ ($\mu=3.81$) สูงกว่ากลุ่มสายสนับสนุน ($\mu=3.70$) เมื่อพิจารณารายด้านก็พบว่า กลุ่มสายอาจารย์ ($\mu=4.02-3.22$) สูงกว่ากลุ่มสายสนับสนุน ($\mu=3.99-3.19$) เกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน กลุ่มสายสนับสนุน ($\mu=3.99$) สูงกว่ากลุ่มสายอาจารย์ ($\mu=3.93$) และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ กลุ่มสายสนับสนุน ($\mu=3.83$) สูงกว่ากลุ่มสายอาจารย์ ($\mu=3.81$)

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวม
และในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรวิทยาลัย ราชพฤกษ์	ประสบการณ์								μ	σ
		น้อยกว่า 1 ปี		1 - 3 ปี		4 – 6 ปี		มากกว่า 6 ปี			
		μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ		
1.	ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.07	0.848	3.20	0.872	3.30	0.959	3.19	0.863	3.21	0.894
2.	ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ	3.46	0.774	3.65	0.716	3.64	0.726	3.73	0.719	3.63	0.727
3.	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.60	0.798	3.75	0.693	3.89	0.771	3.83	0.745	3.78	0.741
4.	ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	3.78	0.518	3.87	0.630	3.99	0.630	3.93	0.626	3.90	0.617
5.	ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	3.91	0.591	4.06	0.628	3.99	0.746	3.96	0.766	4.01	0.678
6.	ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน	3.84	0.678	4.00	0.608	3.97	0.760	3.86	0.744	3.95	0.684
7.	ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	3.66	0.704	3.83	0.660	3.90	0.727	3.72	0.773	3.82	0.703
8.	ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.59	0.584	3.88	0.756	4.00	0.727	3.72	0.872	3.86	0.751
	รวม	3.61	0.541	3.78	0.539	3.84	0.596	3.74	0.661	3.77	0.575

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ฝั่งแปรไปตามสถานภาพด้านประสบการณ์อย่างไม่เป็นระบบ กล่าวคือ ในภาพรวมของสถานภาพด้านประสบการณ์ พบว่ากลุ่ม 4 - 6 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.84$) รองลงมา กลุ่ม 1-3 ปี ($\mu=3.78$) กลุ่มมากกว่า 6 ปี ($\mu=3.74$) กลุ่มน้อยกว่า 1 ปี ($\mu=3.61$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่กลุ่ม 4 - 6 ปี สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ เกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ มาเป็นลำดับสาม ($\mu=3.64$) โดยน้อยกว่ากลุ่มมากกว่า 6 ปี ($\mu=3.73$) และกลุ่ม 1-3 ปี ($\mu=3.65$) ตามลำดับ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มาเป็นลำดับสอง ($\mu=3.99$) โดยน้อยกว่าลำดับหนึ่ง คือ กลุ่ม 1-3 ปี ($\mu=4.06$) ตามลำดับ ส่วนด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน มาเป็นลำดับสอง ($\mu=3.97$) โดยน้อยกว่าลำดับหนึ่ง คือ กลุ่ม 1-3 ปี ($\mu=4.00$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยการแจกแจงความถี่ และนำเสนอเชิงบรรยาย ดังแสดงในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์	ความถี่ (f)
1. ควรปรับปรุงสถานที่ เช่น อาคารเรียน ลานจอดรถ ห้องน้ำ อุปกรณ์สื่อการสอน ลิฟท์โดยสาร ให้มีความสะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย	23
2. สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น ควรปรับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น	14
3. ควรเพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้น เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หอพัก ฟิตเนส	12
4. ควรจัดทัศนศึกษาหรือกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	4

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ที่มีความถี่มากที่สุด คือ ควรปรับปรุงสถานที่ เช่น อาคารเรียน ลานจอดรถ ห้องน้ำ อุปกรณ์สื่อการสอน ลิฟท์โดยสาร ให้มีความสะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น ควรปรับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ควรเพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้น เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หอพัก ฟิตเนส ควรจัดทัศนศึกษาและกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ 8 ด้าน แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นข้อความแบบปรนัย จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ มีลักษณะเป็นข้อความมาตราวัดแบบ Linker แบ่งจำนวนได้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 40 ข้อ ตอนที่ 3 ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นข้อความปลายเปิด แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.8887

กลุ่มประชากรของบุคลากรวิทยาลัย แบ่งเป็นสายอาจารย์ และสายสนับสนุน ซึ่งปฏิบัติงาน ณ วันที่ 27 มีนาคม 2557 รวมทั้งสิ้น 255 คน แบ่งเป็น อาจารย์ ได้แก่ คณะบริหารธุรกิจ คณะบัญชี คณะนิติศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และสาธารณสุขศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 161 คน และสายสนับสนุน 91 คน ซึ่งได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนมิถุนายน 2557 ได้แบบสอบถามคืนจำนวน 255 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ โดยภายหลังจากที่ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาและนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และทำการบันทึกรหัสตามคู่มือที่ได้กำหนดไว้ เพื่อที่จะประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม ได้แก่ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา และเปรียบเทียบศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานที่ทำงาน สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 25 - 35 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติหน้าที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 85.9 ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติหน้าที่เป็นสายอาจารย์ จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ 1 - 2 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7

2. ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์โดยรวม เท่ากับ 3.77 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.575 ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มากที่สุด รองลงมาตามลำดับได้แก่ ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ พบว่า เพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงานมากที่สุด ส่วนเพศหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงานมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุ 25-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุ 36 - 46 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุมากกว่า 46 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถมากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มระดับการศึกษาปวช. มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพมากที่สุด กลุ่มระดับการศึกษาปวส. มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มากที่สุด กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน มากที่สุด กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มากที่สุด ส่วนกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ มากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านสถานที่ทำงาน พบว่า กลุ่มวิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) และวิทยาลัยราชพฤกษ์ (ศูนย์วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเก็ต) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านสายการปฏิบัติงาน พบว่า สายอาจารย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มากที่สุด และสายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน มากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ พบว่า กลุ่มน้อยกว่า 1 ปี กลุ่ม 1 - 3 ปี และกลุ่มมากกว่า 6 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มากที่สุด ส่วนกลุ่ม 4 - 6 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมากที่สุด

อภิปรายผล

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มี 7 ด้าน คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก และ 1 ด้าน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง เพราะสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น แต่อัตราเงินเดือนไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Richard E. Walton และสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของ นายแสง ไชยสุวรรณ (2551) ที่ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ อยู่ในระดับมาก เพราะสถานที่ทำงานมีสภาพเหมาะสมส่งเสริมให้มีสุขภาพที่ดี วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน สิ่งแวดล้อมไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย มีการส่งเสริมด้านสุขภาพแก่บุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Richard E. Walton และสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของนางชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่เป็น มีเส้นทางความก้าวหน้าชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Richard E. Walton และสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของนางชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรมีโอกาสนำตนเองและความสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ เช่น การอบรม/สัมมนาภายนอก-ภายใน การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Richard E. Walton และสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของนางสาวฐิตารีย์ ประกอบแก้ว (2550) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดงานคนบติ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

5. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม อยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรได้รับความเอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน มีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Richard E.

Walton และสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของนางชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) คุณภาพการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์

6. ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ มีคุณภาพชีวิตด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก เพราะผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเสมอภาค เคารพในสิทธิส่วนบุคคลที่มีสิทธิในการแสดงข้อโต้แย้งและชี้แจงเหตุผลเมื่อความคิดเห็นไม่ตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Richard E. Walton และสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของนายทองพูน กล้าไพร (2551) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขสุขภาพชุมชนพื้นที่ทุ่งกันดาร จังหวัดชัยภูมิ

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ อยู่ในระดับมาก เพราะเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนในแต่ละวัน มีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Richard E. Walton และสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของนายพีรวัฒน์ เกี่ยมยूर (2551) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับ มาก

8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมการทำบุญตักบาตร การให้ความรู้แก่ชุมชนต่าง ๆ การแห่เทียนพรรษา เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Richard E. Walton และสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของนายเยาวลักษณ์ อ่วมทร (2551) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบในภาพของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์จะพบว่าบุคลากรที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์แตกต่าง ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการเปรียบเทียบดังกล่าว ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่าเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศหญิง เพราะเพศชายมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี และยอมรับกฎเกณฑ์ได้มากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางกัลยารัตน์ มีลาภ (2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า

2. จากการศึกษาพบว่า กลุ่มอายุมากกว่า 46 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด เพราะกลุ่มอายุมากกว่า 46 ปี มีหน้าที่การงานที่มั่นคง และมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถได้ดีกว่ากลุ่มอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวิทย์ สกุลสุข (2550) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

3. จากการศึกษาพบว่า กลุ่มระดับการศึกษาปวช. มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด เพราะกลุ่มระดับการศึกษาปวช. รู้สึกพอใจในสิ่งแวดล้อมที่เป็นอยู่ และรู้สึกปลอดภัยต่อสุขภาพทางร่างกาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวจุฑาทิร กบิลพัฒน์ (2554) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

มงคลธัญบุรี

4. จากการศึกษาพบว่า กลุ่มวิทยาลัยราชพฤกษ์ (ศูนย์วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเก็ต) และวิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) มีคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากัน เพราะวิทยาลัยราชพฤกษ์มีการใช้นโยบาย หลักการบริหารที่เหมือนกัน ทั้งวิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) และวิทยาลัยราชพฤกษ์ (ศูนย์วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเก็ต)

5. จากการศึกษาพบว่ากลุ่มสายอาจารย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มสายสนับสนุน เพราะมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อสังคมได้มากกว่ากลุ่มสายสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายทงศักดิ์ วันชัย (2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

6. จากการศึกษาพบว่ากลุ่มประสบการณ์ 4 – 6 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด เพราะกลุ่มประสบการณ์ 4 – 6 ปี มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อสังคมได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายยุทธนา ศรีเตชะ (2555) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

1. ควรปรับปรุงสถานที่ เช่น อาคารเรียน ลานจอดรถ ห้องน้ำ อุปกรณ์สื่อการสอน ลิฟท์โดยสาร ให้มีความสะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย
2. สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น ควรปรับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น
3. ควรเพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้น เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หอพัก ฟิตเนส
4. ควรจัดทัศนศึกษาหรือกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรในวิทยาลัยราชพฤกษ์
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเพียงองค์การเดียว ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบในองค์การที่มีลักษณะแตกต่างกันหรือคล้ายคลึงกันเพื่อนำมาพัฒนาองค์การต่อไป
3. ควรมีการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานในด้านที่มีระดับต่ำเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลนำมาพัฒนาในด้านที่ระดับต่ำให้ดีขึ้น

บรรณานุกรม

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life)**. อนุสารแรงงาน, 11(4).
- กัลยารัตน์ มีลาภ. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า**. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จอมพล พิเศษกุล. (2537). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและลูกจ้างกองพลาธิการ**. วิทยานิพนธ์ สค.ม. (อาชีวศึกษาและงานยุติธรรม). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จุฑาพร กบิลพัฒน์. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชลลดา ศรีประสิทธิ์. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535). **พฤติกรรมในองค์กร**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ฐิตารีย์ ประกอบแก้ว. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสำนักงานคนบดี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ดอกอ้อ ขวัญนิน. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. นนทบุรี**: การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ดิน ปรัชญาพฤทธิ์. (2530). **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ทองพูน กล้าไพร. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนพื้นที่ทุรกันดาร จังหวัดชัยภูมิ**. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทองศักดิ์ วันชัย. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ**. รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2530). “คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต”. **วารสารเพิ่มผลผลิต**, 26 (ธันวาคม 2529-มกราคม 2530).
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน”. **จุลสารพัฒนาข้าราชการ**, 25,1

(มกราคม-มีนาคม 2533).

ผจญ เถลิงสาร. (2540). **คุณภาพชีวิตการทำงาน . Productivity World 1,2.** (มีนาคม-เมษายน 2540).

พีรวัฒน์ เกี่ยมบุร. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ.** รายงานการศึกษาอิสระหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มัลลิกา ต้นสอน. (2544). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ. บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ทจำกัด.

ยุทธนา ศรีเตชะ. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.** การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

เยาวลักษณ์ อ่วมทร. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. **พฤติกรรมองค์การ .** กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสารจำกัด.

ละอองดาว ปานโป่ง. (2549). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.** การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ลัดดาวัลย์ สกุลสุข. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

วรนาถ แสงมณี. (2553). **องค์การ: ทฤษฎี การออกแบบ และการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์.** ม.ป.ท.: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ศิริ ฮามสุโพธิ์. (2543). **ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต.** กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์.

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์. (2551). **มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน.** สมุทรสาคร:สำนักพิมพ์ก๊อดเนส.

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์. (2552). **สร้างคุณภาพชีวิตในองค์การเพื่อความสุขในการทำงานที่มากกว่าด้วย MS-QWL Step by Step.** นนทบุรี: หจก. หยินหยาง การพิมพ์.

สมคิด บางโม. (2553). **องค์การและการจัดการ.** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.

สมพร สังข์เพิ่ม. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.** วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์) คณะสถิติประยุกต์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สมยศ นาวิการ. (2533). **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- . (2533). **การพัฒนาองค์การและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- . (2533). **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2552). **การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บริษัท จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์ จำกัด.
- สันติ บางอ้อ. (2540). **การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน . Productivity World 2**. (กรกฎาคม-สิงหาคม 2540).
- แสง ไชยสุวรรณ. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2549). **สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน : สะอาดปลอดภัย สิ่งแวดล้อม มีชีวิตชีวา สำหรับประกอบกิจการ หรือสถานที่ทำงานที่มีผู้ปฏิบัติตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2531). “การปรับปรุงงาน ตอนคุณภาพชีวิตการทำงาน”. **จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน**, 23, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2531).
- สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2546). **การวิจัยทางการศึกษา**. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- Clayton, A. P. (1972). **Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Settings**. New York: Free Press.
- Herzberg, Frederick ; Mausner, Bernard, ; & Snyderman, Block. (1959). **The Motivation to work**. New York: John Wiley & Son.
- Huse, E.F., & Cumming, T.G. (1985). **Organization development and change 3rd ed**. New York : West Publishing.
- Maslow, A. H. (1954). **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row Publishers.
- Walton , R.E. (1973). **Quality of Working Life : What is it? : W Sloan Management Review**. 15 (Fall).



ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและพัฒนางานบริหารบุคลากรของวิทยาลัยต่อไป จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดให้ความร่วมมือแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ พร้อมเสนอแนะในส่วนที่ควรปรับปรุงต่อไป

ตอนที่1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง
2. อายุ ☐ 1. ต่ำกว่า 25 ปี ☐ 2. 25-35 ปี ☐ 3. 36-46 ปี ☐ 4. มากกว่า 46 ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ 1. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ☐ 2. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ☐ 3. ปริญญาตรี ☐ 4. ปริญญาโท ☐ 5. ปริญญาเอก
4. สถานที่ทำงาน ☐ 1. วิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) ☐ 2. วิทยาลัยราชพฤกษ์ (ศูนย์วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเก็ต)
5. สายการปฏิบัติงานหลัก ☐ 1. สายอาจารย์ ☐ 2. สายสนับสนุน
6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของท่านที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ ☐ 1. น้อยกว่า 1 ปี ☐ 2. 1 - 3 ปี ☐ 3. 4 - 6 ปี ☐ 4. มากกว่า 6 ปี

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ</u>					
1) ความเหมาะสมที่ท่านได้รับระหว่างค่าตอบแทนกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน					
2) สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดูแลตนเองและครอบครัว					
3) ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ท่านได้รับกับความสามารถ					
4) ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ท่านได้รับกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
5) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีการทำงานคล้ายคลึงกัน					
<u>ด้านสิ่งแวดล้อม</u>					
<u>ความปลอดภัยและสุขภาพ</u>					
1) สถานที่ทำงานมีสภาพเหมาะสมในการปฏิบัติงานของท่าน					
2) สภาพแวดล้อมการทำงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพกายและใจที่ดี					
3) วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของท่าน					
4) สภาพแวดล้อมที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและเสียงอันตราย					
5) มีการส่งเสริมด้านสุขภาพแก่บุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี					

ข้อความ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านความมั่นคงและ</u> <u>ความก้าวหน้าในงาน</u> 1) โอกาสที่ท่านจะได้รับความก้าวหน้าในงาน					
2) ความมั่นคงที่ได้รับจากการทำงาน					
3) วิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม					
4) การปฏิบัติงานของท่านมีความก้าวหน้าตามขั้นตอนที่ระเบียบกำหนด					
5) งานที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง					
<u>ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ</u> 1) โอกาสที่ท่านได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
2) โอกาสที่ท่านเป็นผู้ตัดสินใจภายใต้ความรับผิดชอบในงาน					
3) วิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาตนเอง เช่น การอบรม/สัมมนาภายนอก-ภายใน การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
4) ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายความรู้ความสามารถอยู่เสมอ					
5) ท่านมีการวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตนเอง					
<u>ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม</u> 1) ท่านได้รับความอบอุ่นเอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน					

ข้อความ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2) ท่านมีโอกาสปฏิสัมพันธ์และมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน					
3) หน่วยงานมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
4) คนในที่หน่วยงานของท่านมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน					
5) ท่านมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน					
ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน					
1) การเคารพในสิทธิส่วนบุคคลที่ท่านได้รับจากผู้บังคับบัญชา					
2) ท่านได้รับสิทธิในการแสดงข้อโต้แย้ง และชี้แจงเหตุผลเมื่อความคิดเห็นไม่ตรงกัน					
3) ท่านได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
4) ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเสมอภาค					
5) ท่านได้รับความเสมอภาคในการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่					
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่					
1) ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ท่านได้รับเพื่อปฏิบัติในแต่ละวัน					
2) ความเหมาะสมของเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนที่ท่านได้รับในแต่ละวัน					
3) ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานตามลำดับความสำคัญของงาน					
4) ท่านสามารถจัดสรรแบ่งเวลาร่วมกิจกรรมสังคมได้อย่างเหมาะสม					
5) การทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยรวมมีความสมดุล					

ข้อความ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม					
1) ท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์ เพื่อ สร้างสรรค์สังคมในเรื่องต่าง ๆ					
2) ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม					
3) ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมบริการ วิชาการให้แก่ชุมชน					
4) ท่านมีผลงานเป็นที่พอใจของ นักศึกษาหรือผู้ที่มาติดต่อ					
5) การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับ ของชุมชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

.....

.....

.....

.....

ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ

.....

.....

.....

.....

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

.....

.....

.....

.....

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

.....

.....

.....

ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

.....

.....

.....

ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน

.....

.....

.....

.....

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่

.....

.....

.....

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม