

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภท สนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาไทย

Quality of Work Life of Supporting Staff at Phayathai Campus, Mahidol University

อรพรรณ ไชมะสรานนท์¹, นันทวรรณ จินากุล², สุกานดา สีเหลือง³,
ลำดวน ฝักปากดี⁴, ชนิตา นภาสวัสดิ์⁵, กิตติยา แก้วประเสริฐศรี⁶

Orapan Komasaranonda¹, Nanthawan Jinakul², Sukanda Seeleuang³,
Lumduan Feepakdee⁴, Chanita Napaswad⁵ and Kittiya Kaewprasertsri⁶

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ

¹ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพฯ

² นักวิทยาศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพฯ

³ นักวิชาการศึกษา คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพฯ

⁴ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพฯ

⁵ นักวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพฯ

⁶ นักเทคนิคการแพทย์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพฯ

¹ General Administration Officer, Faculty of Pharmacy Mahidol University Bangkok

² Scientist, Faculty of Pharmacy, Mahidol University Bangkok

³ Educator, Faculty of Pharmacy, Mahidol University Bangkok

⁴ General Administration Officer, Faculty of Denistry Mahidol University Bangkok

⁵ Scientist, Faculty of Science Mahidol University Bangkok

ศึกษา คือ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล พญาไท จำนวน 353 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 34 ข้อ สำหรับวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.9502 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล พญาไท โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 4 ด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านความสัมพันธ์ทางสังคมอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านค่าตอบแทนในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ และระดับการศึกษาไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแตกต่างกัน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน

Abstract

Quality of life in the workplace plays a significant role in job performance of both staff and administrative personnel. To help understand this reality a comparison of personal factors that affect the quality of work life of supporting staff at Phayathai Campus, Mahidol University was initiated. Data were obtained from three hundred and fifty three supporting staff. A thirty four question *questionnaire with a rating scale of 5* was used as a tool for evaluating the quality of the staff's working life. The reliability of the questionnaire was 0.9502. The statistics used in data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way analysis of variance. Overall quality of work life of the supporting staff at the Phayathai Campus, Mahidol University registered

as moderate. Considering each of the four categories; human resource development and social relations categories were at a high level while environmental work and working remuneration categories were at a moderate level. Personal factors involving age, education level, marital status work experience and salary showed a statistical significance difference of quality of work life of supporting staff at .05. For personal factors, gender and educational level showed no statistically significant difference in the quality of work life of supporting staff.

Keywords : Quality of Working Life, Supporting Staff in Phayathai

บทนำ

การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) มุ่งเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันในมิติต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาประเทศไปสู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยการนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพมาใช้ให้เป็นประโยชน์ด้วยบูรณาการและเชื่อมโยงระหว่างทุนทั้ง 6 ทุน คือ ทุนธรรมชาติ ทุนกายภาพ ทุนสังคม ทุนมนุษย์ ทุนการเงิน และทุนวัฒนธรรม ซึ่งเป็นความท้าทายและโอกาสของเศรษฐกิจไทยที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทใหม่ของโลก และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกใน 20 ปีข้างหน้า จากแผนพัฒนาฉบับที่ 11 นี้จะเห็นได้ชัดเจนว่าทุนเหล่านี้สอดคล้องกับการพัฒนา

คุณภาพชีวิตและความสุขของบุคคลในสังคมมากที่สุด การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานจึงเป็นเป้าหมายหลักที่สำคัญขององค์กรทุกภาคส่วนที่ต้องส่งเสริมให้คนไทยเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ มีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ (ศิริพันธ์ และคณะ, 2557 : 3)

องค์กรทุกองค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้ั้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งทรัพยากรในองค์กรนั้นประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ โดยในบรรดาทรัพยากรบุคลากรทั้งหมดถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะว่าคนสามารถทำให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อบุคลากรภายในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องให้ความสำคัญ และต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรได้ทุกระดับ พร้อมทั้งสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันในงาน มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ทำให้องค์กรหลายแห่งตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ของบุคลากรภายในองค์กรของตนเองมากขึ้น (วรรณรัต, 2553 : 1) สอดคล้องกับ ประชาญา กล่าวผจญ (2556 : 5) ที่ได้กล่าวว่า องค์กรที่มีบุคลากรได้มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่นๆ ก็จะต้องตามมา เพราะในบรรดาทรัพยากรทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ไม่มีทรัพยากรใดที่ทรงคุณค่าล้ำเลิศยิ่งไปกว่ามนุษย์นี้ได้เลย

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความขยัน มีความบากบั่น มีความพยายาม และมีความอดทน พร้อมทั้งจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาให้กับงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่ รวมถึงจะส่งผลการมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากรของหน่วยงานอื่นๆ แต่ถ้าบุคลากรขาดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว ย่อม

ทำให้บุคลากรเหล่านั้นขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เอาการเอางาน ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพเป็นต้น เหตุให้การปฏิบัติงานล่าช้า (สุภารัตน์ น้ำใจดี, 2548 : 2) กล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับองค์กรนั้นๆ

มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นสถาบันอุดมศึกษามีพันธกิจหลัก คือ สร้างความเป็นเลิศทางด้านสุขภาพ ศาสตร์ ศิลป์ และนวัตกรรม บนพื้นฐานของคุณธรรม เพื่อสังคมไทยและประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ (แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหิดล พ.ศ. 2556-2559, 2556 : 8) ดังนั้นการบริหารงานของมหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินงานที่มีความยืดหยุ่นสูง มีความคล่องตัวและความรวดเร็วในการดำเนินงานต่างๆ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ซึ่งประสบกับปัญหาที่ไม่สามารถดึงดูดคนดี และคนที่มีความสามารถพิเศษหรือคนเก่ง (Talent) เข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ตลอดจนทั้งยังไม่สามารถหามาตรการจูงใจรักษาคนดีและคนเก่งไว้ได้ นอกจากนี้ยังรวมถึงค่าตอบแทนที่ยังไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร อัตราเงินเดือนที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ

ของบุคคลในองค์กรและความกดดันจากผู้บังคับบัญชา เรื่องเหล่านี้นับว่าเป็นปัจจัยที่กระทบต่อพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัย และส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดน้อยลง

โครงสร้างบุคลากรของมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขต มีความคล้ายกับบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งอื่นๆ โดยแบ่งพนักงานออกเป็น 3 ประเภท คือ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการทำหน้าที่สอน วิจัยและให้ความปรึกษาแก่นักศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทบริหารทำหน้าที่บริหารจัดการงานทั่วไป และพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนทำหน้าที่ให้การสนับสนุนพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการและบริหาร รวมถึงสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัย การจัดการเรียนการสอนให้แก่นักศึกษาและการวิจัย การสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และการสนับสนุนงานทั่วไปของมหาวิทยาลัย (คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2552 : 15-18) ภาระหน้าที่ต่างๆ นั้นผู้บริหารจะต้องส่งเสริมพร้อมทั้งสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานประเภทสนับสนุน เพื่อให้ได้คนดีและคนเก่งให้มากที่สุด อันจะนำไปสู่การสร้างคุณค่าในการทำงาน ทั้งยังจะเป็นการรักษา

พนักงานประเภทสนับสนุนให้มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขต ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อมหาวิทยาลัยมหิดลที่จะได้ข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขต
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล

พญาไท ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้อง

วราภรณ์ สุกุลรัมย์ (2555 : 9) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่ได้จากการทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข ที่สามารถตอบสนองความต้องการในทางร่างกายและจิตใจ เพื่อให้เกิดผลทางบวกต่อองค์กรทั้งในด้านทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน

ศิริพันธ์ และคณะ (2557 : 15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณาได้หลายมิติ ซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับการได้รับบริการ สวัสดิการ ความพึงพอใจ เศรษฐกิจ ค่านิยมและประสบการณ์ชีวิตของบุคคล

อุทัย เลหาวิเชียร (2556 : 237) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในงาน คนที่มีความพึงพอใจในงานก็จะมีผลต่อการเพิ่มผลผลิต กล่าวคือ ตัวแปรทั้งสองต้องไปด้วยกันองค์กรก็จะมีผลเจริญรุ่งเรือง

ณัฐพันธ์ เขจรพันธ์ (2551 : 109) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างความสมดุลการทำงานและ

ชีวิตของบุคลากร คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลงานที่มีต่อบุคลากรและประสิทธิภาพขององค์กร รวมถึงความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

อัจฉรา โพธิพันธ์ (2556 : 38) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการขององค์กรที่มุ่งตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร โดยให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้บุคลากรขององค์กรรู้สึกมีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแก่บุคลากร

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการ ความคาดหวังทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวอีกด้วย

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พราว ศาลิคุปต์ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน พบว่า ระดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการของกองบัญชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ รายได้ อายุราชการ แผนก สถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับชั้นยศ และระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน

วรรณรัต คำสวด (2553 : 197-198) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับดี สำหรับลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

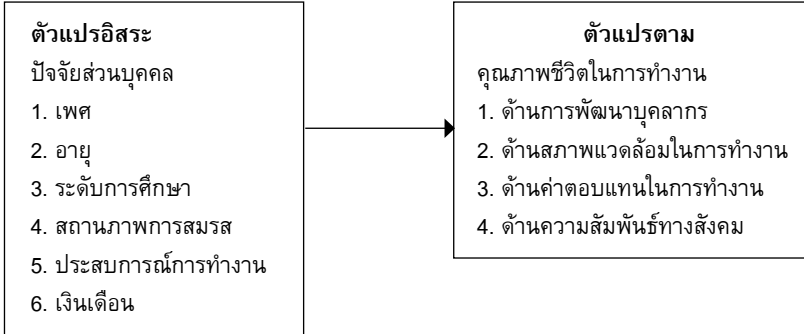
วันทนา พุ่มพวง (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาย ค คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาย ค โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ของบุคลากรสาย ค จำแนกตามเพศ ประสพการณ์และรายได้ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นวุฒิการศึกษามีความแตกต่างกัน

ลัดดาวัลย์ สุกุลสุข (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติ ฌ ทำอากาศยานกรุงเทพ บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนประเด็นปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุและอัตราเงินเดือนที่ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สำหรับเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระดับตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

สาวิตรี ปรีชา (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมทรัพยากรธรณี กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานราชการอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมุติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล พญาไท แตกต่างกัน

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล พญาไท ในปี พ.ศ. 2557 จำนวน 3,027 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

จากประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 3,027 คน นำมาคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane. 1970)

ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ดังนั้น จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จะมีจำนวน 353 คน ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างมีอยู่ 2 ขั้นตอน คือ 1) สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล พญาไท โดยมีหน่วยงานเป็นชั้นภูมิ (Stratified) ที่ประกอบด้วย 5 หน่วยงาน 2) สุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยใช้วิธีการจับสลากจากรายชื่อพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน ตามหน่วยงานให้ครบตามตัวอย่างที่ต้องการ

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามสัดส่วนพนักงานมหาวิทยาลัย
ประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล พญาไท

| หน่วยงาน | จำนวนพนักงาน มหาวิทยาลัยประเภท สนับสนุน (คน) | จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างแบ่งตาม สัดส่วน (คน) |
|------------------------------------|--|---|
| 1. คณะสาธารณสุขศาสตร์ | 118 | 14 |
| 2. คณะวิทยาศาสตร์ | 192 | 22 |
| 3. คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี | 2,207 | 257 |
| 4. คณะทันตแพทย์ | 418 | 49 |
| 5. คณะเภสัชศาสตร์ | 92 | 11 |
| รวมทั้งหมด | 3,027 | 353 |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่สร้างโดยศึกษาจากตำราและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านงานวิจัย ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม จำนวน 34 ข้อ ซึ่งคำถามในส่วนนี้จะมิลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบบสอบถามวิเคราะห์ถึงความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.9502

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั้ง 4 ด้าน เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล พญาไท

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้จัดทำตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารแต่ละหน่วยงานเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยมหิดล พญาไท โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 3 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำแบบสอบถามมาบันทึกลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ พร้อมนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยนำข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลมาคิดเป็นร้อยละในรูปของตาราง และนำข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รวมถึงเกณฑ์ในการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอยู่ 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 100) คือ ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายความว่าคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูงสุด ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายความว่าคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50

หมายความว่า คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายความว่าคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายความว่าคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อยที่สุด สำหรับการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันโดยใช้สถิติ t-test และ F-test เพื่อดูความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ขณะที่ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดนำมาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อประกอบการอภิปรายผล

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (3) ข้อมูลปลายเปิดเป็นข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา 353 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี โดยพนักงานมีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่ และมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ทั้งนี้พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน

ช่วง 11-20 ปี มากกว่าช่วงอื่นๆ และพนักงานส่วนใหญ่มีเงินเดือนตั้งแต่ 25,000 บาทขึ้นไป

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาไทย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่

ในระดับปานกลาง แต่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนในการทำงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับคุณภาพชีวิต |
|------------------------------|-----------|------|------------------|
| 1. ด้านการพัฒนาบุคลากร | 3.59 | 0.84 | สูง |
| 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.31 | 1.04 | ปานกลาง |
| 3. ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน | 3.19 | 0.88 | ปานกลาง |
| 4. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม | 3.72 | 0.85 | สูง |
| คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม | 3.45 | 0.94 | ปานกลาง |

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมีดังนี้

3.1 พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาไทย ที่มีเพศ และระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ และ ระดับการศึกษา

| ปัจจัยส่วนบุคคล | \bar{x} | S.D. | t | Sig. |
|--------------------------------|-----------|------|-------|-------|
| เพศ | | | | |
| ชาย (n = 117) | 3.52 | 0.47 | 0.573 | 0.567 |
| หญิง (n = 236) | 3.49 | 0.50 | | |
| ระดับการศึกษา | | | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 40) | 3.39 | 0.58 | 1.44 | 0.152 |
| ปริญญาตรีหรือสูงกว่า (n = 313) | 3.51 | 0.48 | | |

3.2 พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาไท ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงานและเงินเดือนที่

แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และเงินเดือน

| ปัจจัยส่วนบุคคล | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig |
|--------------------|------------------|---------|-----|-------|-------|------|
| อายุ | ระหว่างกลุ่ม | 97.710 | 61 | 1.602 | 1.894 | .000 |
| | ภายในกลุ่ม | 246.120 | 291 | .846 | | |
| | รวม | 343.830 | 352 | | | |
| สถานภาพสมรส | ระหว่างกลุ่ม | 31.748 | 61 | .520 | 1.930 | .000 |
| | ภายในกลุ่ม | 78.484 | 291 | .270 | | |
| | รวม | 110.232 | 352 | | | |
| ประสบการณ์การทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 150.331 | 61 | 2.464 | 2.210 | .000 |
| | ภายในกลุ่ม | 324.558 | 291 | 1.115 | | |
| | รวม | 474.890 | 352 | | | |
| เงินเดือน | ระหว่างกลุ่ม | 101.712 | 61 | 1.667 | 2.246 | .000 |
| | ภายในกลุ่ม | 216.004 | 291 | .742 | | |
| | รวม | 317.717 | 352 | | | |

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาไท ทั้งหมด 353 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 27.76 และไม่ตอบ

แบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 72.24 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ควรจัดโครงการฝึกอบรมและการเขียนผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งโดยเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญมาให้การฝึกอบรม จำนวน 19

คน มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายที่ชัดเจน ในการปรับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา จำนวน 5 คน และผู้บริหารควรพิจารณา พนักงานมหาวิทยาลัย (รายได้) ที่มุ่งมั่น ในการทำงานให้ได้รับการเปลี่ยนสถานภาพ จำนวน 2 คน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ควรติดตั้งเครื่องระบาย อากาศ จำนวน 18 คน ควรจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ใหม่ๆ ให้เพียงพอกับการ ใช้งาน จำนวน 10 คน และควรเพิ่มสถานที่ ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อน จำนวน 7 คน ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน พบว่า ควรปรับปรุงค่าตอบแทน ให้สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 15 คน และควรเพิ่มค่าตอบแทนให้ เหมาะสมกับสภาวะการณปัจจุบัน จำนวน 9 คน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม พบ ว่า ควรจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้ เกิดความสามัคคี จำนวน 13 คน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยมีข้อค้นพบ และประเด็น ที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์พนักงาน มหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนที่มีปัจจัย ส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน จำแนกตามเพศ และ ระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ t-test พบ

ว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อาจเกิดจาก ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานตรงกับความ รู้ความสามารถและความถนัดจึง ประสบผลสำเร็จในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ วรณรัตน์ คำสอาด (2553 : 197) ที่ว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่ ต่างกัน สำหรับพนักงานที่มีระดับการ ศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการ ทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .05 เพราะผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานทุกคน พัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ วันทนา พุ่มพวง (2549 : 67) ที่ว่า ลักษณะงานที่ตรงกับความ รู้ความสามารถมีโอกาใช้ความรู้ ความ คิดสร้างสรรค์ และพัฒนางานได้เต็มที่ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน

2. ผลการวิเคราะห์พนักงาน มหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนที่มีปัจจัย ส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการ ทำงานแตกต่างกัน จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงานและเงินเดือน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ สมรส ประสบการณ์การทำงานและเงิน

เดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันทั้งหมด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 อาจเกิดจากช่วงอายุของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานที่มีแรงจูงใจพัฒนาตนเองให้มีความรู้และความสามารถในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุภารัตน์ น้ำใจดี (2548 : 124) ที่ว่า ผู้มีอายุมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้มีอายุน้อย และจะมีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อยที่อาจมีความแปรปรวนทางอารมณ์ได้ง่าย ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน เพราะพนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีสัดส่วนไม่แตกต่างกันมากนัก ทำให้เกิดความรู้สึกถึงความแตกต่างระหว่างพนักงานโสดและสมรสต่างกันน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ วรณรัตน์ คำสดี (2553 : 198) ที่ว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเมื่อเทียบกับบุคลากรอื่นไม่แตกต่างกัน สำหรับประสบการณ์การทำงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะปริมาณงานของพนักงานแต่ละคนที่ทำหน้าที่หลักในการปฏิบัติงานต่างๆ มีความแตกต่างกันมาก สอดคล้อง

กับแนวคิดของ วันทนา พุ่มพวง (2549 : 67) ที่ว่า ประสบการณ์ทำงานมากหรือน้อยแตกต่างกันอย่างไรต้องอยู่ภายใต้โครงสร้างการบริหารงานที่กำหนด ลักษณะงานต่างกันตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับเงินเดือนที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเงินเดือนในระบวรราชการไม่สูงมากนัก ทำให้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในปัจจุบันที่สูงมากขึ้นตามสภาวะเศรษฐกิจที่ยังคงชะลอตัวอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามถึงจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ ละปี ก็ยังอยู่ในบัญชีเงินเดือนเหมือนเดิม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พราว ศาลิคุปต์ (2552 : 80) ที่ว่า เงินเดือนที่ได้รับมานั้นประกอบกับค่าครองชีพในปัจจุบันค่อนข้างสูงจึงทำให้ข้าราชการรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันและไม่เหมาะสมกับปริมาณที่หา

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการฝึกอบรมตามสายงานให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้

บุคลากรได้นำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ และปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

2. มหาวิทยาลัยควรจัดพื้นที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนไม่คับแคบเกินไป มีอากาศถ่ายเทได้สะดวกปราศจากมลพิษ มีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอต่อการทำงานและมีความทันสมัย รวมถึงมีระบบความปลอดภัยที่ดี เพื่อให้บุคลากรรู้สึกสบายกายสบายใจในการทำงาน

3. มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับค่าตอบแทนต่างๆ ให้เหมาะสมกับภาระงานนั้นๆ เพื่อป้องกันบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะทางต้องลาออกไปทำงานกับภาคเอกชนเพราะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า ขณะเดียวกันจะต้องมีสวัสดิการต่างๆ ตามความต้องการของกลุ่มบุคลากร เช่น การให้ทุนการศึกษา การจัดสถานที่รับดูแลบุตร-ธิดาในสถานที่ทำงาน การประกันชีวิตหมู่ การจัดรถรับ-ส่งบุคลากร และการให้กู้ยืมเงินกรณีมีอุบัติเหตุต่างๆ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ควรวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อจะได้ข้อมูลที่เป็นความจริงต่อการนำมาใช้วางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อไป

2. ควรศึกษาตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งมีอยู่อีกหลายมิติ เนื่องจากในองค์กรมีหน่วยงานที่มีความหลากหลาย

3. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนในวิทยาเขตอื่นที่สังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในครั้งนี

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้เพราะได้รับความกรุณาจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ คณบดีคณะแพทยศาสตร์

โรงพยาบาลรามาริบัติ คณะบดีคณะทันตแพทย์ คณะบดีคณะเภสัชศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภก.จตุรงค์ ประเทืองเดชกุล หัวหน้าภาควิชาจุลชีววิทยา รองศาสตราจารย์ ดร. ภาณุ.มัลลิกา ชมนาวัง อาจารย์ ดร.ผกากรวง วนไพศาล อาจารย์ประจำภาควิชาจุลชีววิทยา คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการทำให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุผลสำเร็จ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม คณะผู้วิจัยรู้สึกเป็นเกียรติและซาบซึ้งในความกรุณาไว้ ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

- คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. (2552). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีทาสาน.
- ปราชญา กล้าผจญ (2556). การบริหารบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2556-2559. (2556). ฉบับทบทวนครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พรราว ศาลิคุปต์. (2552). ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- ลัดดาวัลย์ สกอลสุข. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติ ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วรรณรัต คำสัด. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วารสารณ์ สกุลรัมย์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- วันทนา พุ่มพวง. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาย ค คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบดี มหาวิทยาลัยมหิดล*. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิทย์ เทียงบูรณะธรรม. (2552). *English-English-Thai Dictionary (Concise Edition)*. กรุงเทพฯ : ส.เอเซียเพรส (1989).
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร ไกล่อง. (2557). *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข*. อัมพรัฐ ศรีเอทนิว.
- สาวิตรี ปรีชา. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมทรัพยากรธรณี กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุภารัตน์ ไม้ใจดี. (2548). *คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมการลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัจฉรา โพธิพันธ์ (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงานกับสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมปศุสัตว์*. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อุทัย เลาหิเชียร. (2556). *ค่านิยมของการบริหารงาน*. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- Cronbach, L.J. (1984). *Essentials of Psychological Testing*. New York : Harper & Row Publisher.
- Yamane, Tero. (1970). *Statistic : An Introduction Analysis*. New York : Harper & Row Publisher.