



คุณภาพชีวิตของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Quality of Life of Accountants in Bangkok and Metropolitans

นายธนธัส ทัพมงคล

THANATAS TUPMONGKOL

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจาก คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ปีงบประมาณ 2560

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพสมรส ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 200 คน โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย สถิติทดสอบ t-test และสถิติทดสอบ F-test ชนิดทางเดียว (One way ANOVA)

ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแล้วผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ปรากฏว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เห็นด้วยกับด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมตามลำดับ



ABSTRACT

This research aims to study the level of quality of work life of the accountants. As well as to explore the opinions of the accountants concerning the quality of work life. The respondents in the study varied in terms of sex, ages, level of education, work experience, marital status, salary, work position. Moreover, the data were collected from a sample of 200 accountants who work in Bangkok and Metropolitans, and tested by using related statistics such as percent, mean, t-test and F-test (One way ANOVA).

It was found that, most of accountants perceive that the level of importance of quality of work life is moderate. Furthermore, the majority of the officers agree that collaboration and interpersonal relationship with colleagues are the most important factors, followed by social integration, human resource development, a balance between work life and family life, structure of organization, leadership of top executives, career path and work stability, safe environment, improvement of work life and sufficient and fair compensation.



กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ บิดามารดา ผู้เป็นแรงบันดาลใจทำให้ลูกมีวันนี้

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ ที่ได้สั่งสอนศิษย์จนกระทั่งให้ศิษย์มีวันนี้

ขอขอบพระคุณ ภรรยาสุดที่รัก ที่คอยเป็นกำลังใจทำให้ผมมีวันนี้

ขอขอบพระคุณ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สนับสนุนทุนวิจัยในครั้งนี้



สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.4 สมมุติฐานของการวิจัย	4
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	
2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	7
2.2 แนวคิด ทฤษฎี และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	11
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย	40
3.2 กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	40
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	40
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	41
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1	42
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2	43
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 3	48
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	51
5.2 อภิปรายผลผลการวิจัย	54
5.3 ข้อเสนอแนะ	56
5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	56
บรรณานุกรม	ง

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) อาจจะกล่าวได้ว่า แผนดังกล่าวมุ่งเน้นความเชื่อมโยงระหว่างทุน 6 ทุน กล่าวคือ ทุนทางธรรมชาติ ทุนทางกายภาพ ทุนทางสังคม ทุนทางการเงิน ทุนทางวัฒนธรรม และทุนมนุษย์ ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่า ทุนมนุษย์ มีความสำคัญมากที่สุด และที่สำคัญ จะเห็นได้ว่าทุนทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ใกล้เคียงกับมิติคุณภาพชีวิตและความสุขของมนุษย์มากที่สุด ดังนั้นการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของการทำงานจึงเป็นเป้าหมายสำคัญที่ต้องส่งเสริมให้คนงานไทยเป็นแรงงานที่มีคุณภาพและมีสุขภาพที่ดี ทั้งร่างกายและจิตใจ (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2554)

คำว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ซึ่งมีความหมายในหลายประเด็นต่างๆ ดังนี้ (1) คุณภาพชีวิตการทำงานใน หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย เงินเดือน ค่าจ้าง จำนวนชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์ และบริการ ความ ก้าว หน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจ (2) คุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึง ผลที่มีต่อบุคลากรขององค์กร ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน และ (3) คุณภาพชีวิตการทำงาน อาจหมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งประเทศฝรั่งเศส และประเทศที่ใช้ภาษาต่างประเทศเป็นภาษาในการทำงานอื่นๆ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาเยอรมัน ใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน ประเทศในกลุ่มที่เป็นสังคมนิยม มักใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือ ในประเทศญี่ปุ่นใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคลและ Richard E. Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็น คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออก เป็น 8 ด้าน กล่าวคือ (1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ

อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเทียบกับองค์การอื่นๆ (2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของผู้ทำงาน (3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย (4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน (5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม (6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างมีเสรีภาพ และมีความเสมอภาค (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ (8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และเป็นที่ยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ รวมทั้งด้านสิ่งแวดล้อมอย่างพอเหมาะ

สำหรับอาชีพนักบัญชี นั้น มีนิยามอาชีพของนักบัญชี กล่าวคือ เป็นการให้บริการทางการบัญชีแก่สถานประกอบการ ธุรกิจ บุคคล สถาบันเอกชนหรือหน่วยงานรัฐบาล รวมถึงการควบคุมดูแลการทำบัญชี การตรวจสอบบัญชี แนะนำการวางแผนการจัดระบบการจัดทำบัญชี และงบประมาณ รับรองความถูกต้องและความครบถ้วนของงบการเงินเพื่อแสดงต่อผู้บริหาร ผู้ถือหุ้น และหน่วยงานทางกฎหมายและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดทำงบประมาณการรายได้ งบประมาณการรายจ่าย ผลการดำเนินงานและงบประมาณอื่นๆ ดำเนินการเกี่ยวกับการคืนภาษี และให้คำแนะนำเกี่ยวกับปัญหาด้านการจัดเก็บภาษี ตรวจสอบเงินได้พึงประเมินเพื่อยื่นต่อเจ้าพนักงานประเมิน หรือจัดส่งให้เจ้าหน้าที่ผู้ประเมินภาษีเพื่อยื่นต่อเจ้าหน้าที่สรรพากร รวมถึงตรวจสอบหลักฐานทางการเงินต่างๆ เช่น การขอลดและการล้มละลายตลอดจนปฏิบัติงานหน้าที่

การงานเกี่ยวข้อง และควบคุมดูแลผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ (กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2550) นอกจากนี้ งานในวิชาชีพบัญชีสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ (1) งานบัญชีของธุรกิจ (Private Accounting) คือ งานบัญชีทั่วไป ที่นักบัญชีรับทำให้แก่บริษัทเอกชนทั่วไป (2) งานบัญชีสาธารณะ (Public Accounting) คือ งานบัญชีอิสระ ที่ผู้ทำบัญชีจะให้บริการด้านการบัญชีโดยไม่ต้องเป็นลูกจ้างของหน่วยงาน หรือองค์กรใด (3) งานบัญชีของรัฐบาล (Governmental Accounting) คือ งานบัญชีที่ทำให้กับหน่วยงานรัฐบาล โดยนักบัญชีจะมีฐานะเป็นข้าราชการประจำของหน่วยงานราชการนั้น โดยทั่วไป อาชีพนักบัญชีทั้งสามแบบที่กล่าวมาแล้วข้างต้น หากจะกล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชี มีผู้กล่าวไว้ว่า **“นักบัญชีคือ บุคคลซึ่ง คนนอกเกลียด คนในกลัว ออดิวิธาคาญ และห้ามสาย ห้ามลา ห้ามขาด ห้ามตาย ในวันปิดงบฯ”** ซึ่งอาจจะเป็นภาพสะท้อนให้เห็นว่า อาชีพนี้ส่วนใหญ่แล้วนักบัญชีจะทำงานกันแบบเต็มเวลา ในปี 2014 พบว่า 1 ใน 5 คนทำงานมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งจะมีช่วงที่ต้องทำงานติดต่อกันเป็นเวลานานในช่วงเดิมของทุกปี มักจะเป็นช่วงปิดงบฯ หรือช่วงที่ต้องจ่ายภาษี และแน่นอนว่านักบัญชีเป็นอาชีพที่จะต้องมีความรับผิดชอบสูงและสะสมความเครียดจากการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยลักษณะงานที่ทำหลักๆ จะเป็นดังนี้ คือ บันทึกข้อมูลทางการเงินตามระบบของการบัญชี ทำบัญชีรายรับ บัญชีรายจ่าย ให้กับองค์กร ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารทางบัญชี บันทึกการจ่าย เงิน การรับเงิน และธุรกรรมทางการเงินรวบรวมรายงานการเงินตามระยะเวลาที่กำหนด จัดแสดงรายรับรายจ่ายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท ทำรายงานปิดงบการเงินประจำเดือนให้กับบริษัทฯ

สรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญมาที่ทุกองค์กรจะต้องให้ความสำคัญ เพราะจะส่งผลต่อการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม อันนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน หากองค์กรทุกองค์กรคำนึงถึงการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กรแล้ว ย่อมจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย ด้วยสาเหตุดังกล่าวข้างต้นทำให้นักวิจัยสนใจที่จะทำวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชี ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยในครั้งนี้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของนักบัญชีที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ นักบัญชีที่ทำงานในสำนักงานบัญชีที่เป็นนิติบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวม 200 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา 1 ปี (1 ตุลาคม 2560 – 30 กันยายน 2561)

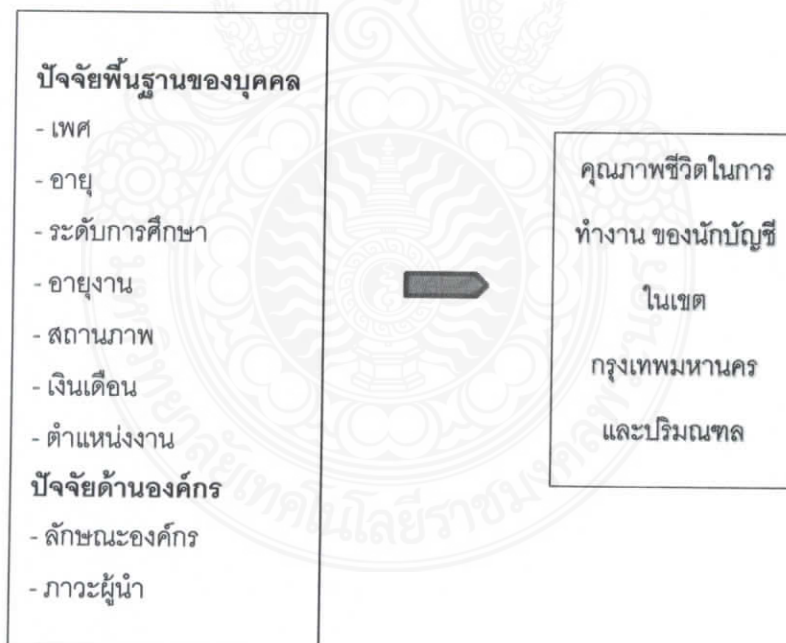
1.4 สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และทราบถึงความสัมพันธ์เกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล
2. นักบัญชี หมายถึง การให้บริการทางการบัญชีแก่สถานประกอบการ ธุรกิจ บุคคล



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ รวมทั้ง บทความ และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยทั่วไปเรื่องของปัจเจกบุคคลในภาพรวม ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.2 แนวคิด ทฤษฎี และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิต (Quality of Work Life) ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมนิยามความหมาย แนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานจากแหล่งต่างๆ ดังนี้

แหล่งที่มา	ความหมาย
Walton (1975 : 92)	ให้ความหมายไว้กว้างๆ ที่ไม่ใช่แค่การกำหนดระยะเวลาของการทำงานค่าตอบแทน แต่ยังรวมไปถึงความต้องการหรือปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีคุณภาพสูงขึ้นด้วย
Bluestone (1977 : 55)	การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงาน มากขึ้น ผ่านการได้เข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา
David (1977 : 53)	คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนร่วมในการทำงาน
Hackman and Suttle (1977 : 14)	สิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรแล้ว ซึ่งจะ ส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่น ๆ ด้วยไม่ว่าจะเป็นคุณภาพปริมาณของผลผลิต สังคม เศรษฐกิจและสิ่งที่สำคัญคือจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ และช่วยลดอัตราการขาดงานลาออกให้น้อยลง เสริมประสิทธิผลในแง่การสร้างขวัญกำลังใจ

Merton (1977 : 55)	จริยธรรมของการทำงานและสภาวะการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการทำงาน ความพอใจและไม่พอใจของคนงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิต รวมถึงการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม
Seashore (อ้างถึงใน Davis และ Newstrom, 1977 : 105-106)	คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีระบบและคาดการณ์ล่วงหน้าได้ โดยจะคำนึงประสิทธิผลในการทำงาน
Guest (1979 : 76)	ความรู้สึกละเอียดของแต่ละบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งรวมในมิติต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกต่อผลตอบแทน ผลประโยชน์ที่ได้รับในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อม การทำงาน ความสัมพันธ์กับองค์กรและความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แอบแฝงอยู่ในการทำงาน
Dubrin (1981 : 513)	คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่จะทำให้เกิดความยุติธรรมในการทำงาน มีการบริหารงานที่คำนึงถึงความต้องการของมนุษย์ อีกทั้งยังคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลประโยชน์สูงสุดที่มนุษย์จะได้รับ
Skrovan (1983 : 1-6 อ้างถึงใน สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม, 2537)	กระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือวิธีการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิต โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบรรลุเป้าหมาย 2 ประการ คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กร และปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ลูกจ้าง
Delamotte และ Takezawa (1984 : 2-3)	คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายหลายมิติ ดังนี้ 1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายกว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษย์สัมพันธ์ผลประโยชน์และบริการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน 2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่ส่งผลผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การปรับปรุงองค์กรและลักษณะงาน ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการทำงานของเขา รวมทั้งสร้างความพึงพอใจในงานด้วย 3. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเอียงมนุษย์ (Humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน นอกจากนี้ได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 5 มิติ คือ 1. Traditional Goal หมายถึง สภาพการทำงานที่เป็นปัญหามาอย่างต่อเนื่อง เช่น

	<p>สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ชั่วโมงการทำงานที่ควรได้รับการแก้ไขเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโดยการใช้วิธีการใหม่ ๆ</p> <p>2. Fair Treatment at Work หมายถึง ความต้องการของคนงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรมจากนายจ้าง มุมมองทั้งในแง่บุคคลในองค์การและกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม</p> <p>3. Influence of Decision หมายถึง การสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อจุดประสงค์ในการลดความแปลกแยกที่มีผลมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของคนงาน</p> <p>4. Challenge of Work Content เป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพนั้นของคนงานเอง</p> <p>5. Work Life ชีวิตการทำงาน กล่าวถึง ในมิติการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของคนงานที่เปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินและพัฒนาในช่วงชีวิตของคนงาน ซึ่งมีผลกระทบและความสัมพันธ์โดยตรงต่อคนงาน ครอบครัว และสังคมของเขา</p>
Delamotte และ Takezawa (1984 อ้างถึงใน กฤษ ดาหาร, 2539 : 7)	<p>การพัฒนาสภาพชีวิตของคนงานให้มีสภาพการทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัย ได้รับสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ อย่างยุติธรรม คุณภาพชีวิตการทำงาน บางครั้งอาจเรียกว่า "Humanization of Work" คือเป็นการปรับปรุงสภาพการทำงานให้มีความเหมาะสมต่อคนงานด้วย นอกจากนี้ในประเทศกลุ่มสแกนดิเนเวีย จะมีมุมมองเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ของการมีสภาพแวดล้อมที่ดี (Working Environment) และประเทศกลุ่มสังคมนิยมจะมีมุมมองในความหมายที่ว่าเป็นการให้ความคุ้มครองแก่คนงาน (Worker's Protection)</p>
Huse และ Cumming (1985 : 198-199)	<p>เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือ ความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การหรือ อีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจาก ความผาสุก (well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ</p>
Klatt , Murdick และ Schuster (1985 : 583)	<p>คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงาน ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ลดความเครียดจากการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในเรื่องของงานและชีวิตส่วนตัว</p>
Ozley และ Ball (อ้างถึงใน เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล , 2530 : 120)	<p>กิจกรรมทุกอย่างที่เกิดขึ้นในทุกระดับขององค์การ โดยวิธีการที่ทำให้ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และความเจริญเติบโต (human dignity and growth) ของพนักงานในองค์การมีมากขึ้น ทำงานด้วยความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการเปลี่ยนแปลงงาน และทำให้เป้าหมายของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ</p>

Davis และ Newstrom (1989 : 387)	คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องของความชอบหรือไม่ชอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนเรา โดยมีพื้นฐานจากเรื่องการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีที่สุด และเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจขององค์กร
Schuler , Butell และ Youngblood (1989 : 451)	เป็นสถานการณ์ที่สมาชิกขององค์กรทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
Kossen (1991 : 217)	คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพสนองต่อความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์กร
Robbins (อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541 : 13)	กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนากลไกต่างๆ ที่จะเอื้อ อำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตและการมีส่วนร่วมนั่นเอง
Hodgetts (1993 : 192)	การออกแบบงานที่จะช่วยปรับปรุงให้คนทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบของงานที่มีต่อพนักงานและประสิทธิภาพขององค์กร และ ความพึงพอใจของพนักงานต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจภายในองค์กร
Mondy และ Noe (1996 : 45)	ขอบเขตทั้งหมดของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน จากการทำงานในองค์กรนั้น ๆ หรือระดับของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ได้รับการสนองต่อความต้องการของเขาในการทำงาน จากการทำงานนั่นเอง
ติน ปรัชญพฤทธิ (2530 : 266)	ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย
เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2530 : 120)	การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วม ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน
ทองศรี กาญ ณา อยุธา (2532 : 154)	ลักษณะงานที่คนทำงานหนึ่งๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่งๆ ว่ามีความพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด ซึ่งได้แก่ความมีอิสระในการตัดสินใจชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมค่าตอบแทน ความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา
दनัย เทียนพุดม (2533 : 28)	การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สมยศ นาวิการ (2533 : 3-4)	เป็นคุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงาน และสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์
มนัสวี ธาดาสีห์ (2539 : 28)	คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ คุณภาพชีวิตของลูกจ้างหรือพนักงานในที่ทำงาน โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของพนักงาน การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานให้ดี
ผจญ เฉลิมสาร (2540 : 24)	คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ ที่ลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ
สันติ บางอ้อ (2540 : 39-40)	คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพสามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมโดยสรุปความหมาย พบว่า ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความหมายกว้าง หมายถึง ครอบคลุมความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยเป็นความสัมพันธ์ต่างตอบแทนที่องค์การเป็นผู้มอบสิ่งแวดลอมต่างๆ ทางกายภาพและลักษณะการงานที่มีคุณภาพให้กับผู้ปฏิบัติงาน นำไปสู่คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์การ และเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วจะส่งผลต่อไปยังองค์การในรูปของผลผลิตที่มีประสิทธิภาพต่อไป

2.2 แนวคิด ทฤษฎี และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.2.1 แนวคิดขององค์ประกอบและการวัดคุณภาพชีวิต

Gossweiner et al (2001) อธิบายถึง ความหมายหลักของบุคคลและกลุ่มในลักษณะปัจจัยที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตที่สัมพันธ์กับสภาพความเป็นอยู่ ของบุคคล สร้างขึ้นโดยหลายแบบมิติต่าง ๆ เช่นความสัมพันธ์ในครอบครัว การสื่อสารในสังคม การมีส่วนร่วมในสังคม ในขณะที่ การวัดคุณภาพชีวิตเชิงคุณภาพเป็นการวัดโดยบุคคลนั้น ๆ จะมีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ความหวัง ความสุข ความกังวลหรือความรู้สึกไม่ปลอดภัย

Zartat (1999 อ้างถึงใน Thanawit Butr-Udom, 2007) กล่าวว่า การวัดคุณภาพชีวิตในด้านนี้มากกว่า 2 ทศวรรษ ใช้เพื่อการเป็นแม่แบบในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ทั้งในด้านการศึกษาสุขภาพ การบริการทางสังคม โดยทั่วไปแล้ว การวัดคุณภาพชีวิตรู้จักกันอย่างกว้างขวาง

ใน 4 มิติ ร่างกาย สังคม อาชีพ และจิตใจ แต่ละมิติมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ คือ ความเชื่อ มีการเปลี่ยนไปจากเดิม ที่เชื่อว่าศาสตร์ทางการแพทย์ หรือเทคโนโลยีจะสามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตได้ เปลี่ยนไปเป็นความเข้าใจเพิ่มขึ้นในเรื่องครอบครัว สังคม ฯลฯ เนื่องจากเป็นค่านิยมซับซ้อนมากกว่าเดิม มีหลักของชีวิตที่นำพื้นฐานของสังคมมาใช้ การเคลื่อนไหวด้านสิทธิมนุษยชน และสิทธิของผู้บริโภคเพิ่มคุณภาพชีวิตขึ้น การเปลี่ยนแปลงด้านสังคมนำไปสู่การวัดที่เป็น Subjective และทัศนคติด้านคุณภาพชีวิต

Rahman et al. (2003) ได้แบ่งองค์ประกอบ ออกเป็น 8 กลุ่ม เพื่อศึกษาปัจจัยหลักของการมีชีวิตที่ดี

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและเพื่อน เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับความเป็นอยู่ที่ดีของตน เป็นที่เข้าใจดีว่าบุคคลที่มีความสัมพันธ์ในครอบครัวและเพื่อน มีความสุขกว่าคนที่ขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ความสัมพันธ์จึงเป็นส่วนหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. อารมณ์ อารมณ์ที่ดี วัดโดยระดับความสุข ความสุขของคนไม่ได้ขึ้นอยู่กับรายได้หรือการบริโภค แต่เป็นผลกระทบของความเครียด ความกดดัน และสภาพจิตใจ
3. สุขภาพ สุขภาพที่ดีเป็นพื้นฐานของคุณภาพชีวิตที่ดี สุขภาพของบุคคลส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิต มีรายงานเรื่องสุขภาพที่ดี นำมาซึ่งรายได้ที่เพิ่มขึ้น และในทางกลับกันรายได้ที่ดีส่งผลให้สุขภาพดี
4. วัตถุประสงค์ของ การมีความเป็นอยู่ที่ดีด้านวัตถุประสงค์ทั้งในทางบวกและลบต่อคุณภาพชีวิตที่ดี ตัวอย่างเช่น ความเป็นอยู่ที่ดีเกี่ยวข้องกับรายได้ เพราะทำให้ได้สิ่งของที่ต้องการ คนก็จะพยายามหารายได้ให้มากขึ้น
5. ความเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนแวดล้อม ให้ความสำคัญในด้านการมีส่วนร่วมทางการเมือง อีสรภาพ และความเป็นประชาชนของบุคคล
6. งานและกิจกรรมสร้างสรรค์ของบุคคล ให้ความสำคัญในการมีงานทำและมีการสร้างสรรค์

7. ความปลอดภัยส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดสำหรับคุณภาพชีวิตที่ดี บุคคลหนึ่งสามารถอยู่อย่างมีความสุขในสังคม แต่การมีชีวิตอยู่อย่างไม่ปลอดภัยมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต

8. คุณภาพของสิ่งแวดล้อม ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตไม่สามารถถูกละลายได้ การให้ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป คุณภาพสิ่งแวดล้อมมีผลต่อบุคคล เช่น การอยู่ในชุมชนแออัดจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต

คำจำกัดความของคุณภาพชีวิต องค์การอนามัยโลก (WHO) ให้ความหมายว่าเป็นสภาพทางกายทางจิตวิญญาณ และการอยู่ในสังคม การที่บุคคลรับรู้คุณภาพชีวิตนั้นขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมและความเชื่อซึ่งเป็นผลมาจากการตั้งเป้าหมายและความคาดหวังถึงมาตรฐานและคุณภาพชีวิต ได้จัดทำเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (World Health Organization Quality of Life Instrument) เป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตที่พัฒนามาจากกรอบแนวคิดของคำว่าคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึงการประเมินค่าที่เป็นจิตนิสัย ซึ่งฝังแน่นอยู่กับบริษัททางวัฒนธรรม สังคม และสภาพแวดล้อม เพราะวณิยามของ QOL จะเน้นไปที่การรับรู้ในเรื่องคุณภาพชีวิตของผู้ตอบไม่ได้คาดหวังที่จะเป็นวิธีการรักษาที่มีต่อคุณภาพชีวิต (สุวัฒน์มัทธนิรันดร์กุล และคณะ, 2540) และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบายไม่มีคามเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้

การรับรู้ถึงพลังกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่ต้องการพึ่งพาต่าง ๆ

2. ด้านจิตใจ คือการรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ต่อตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง ความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้ต่าง ๆ การจัดการความเศร้า ความกังวล ความเชื่อต่าง ๆ ของตน ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม คือการรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย

4. ด้านสิ่งแวดล้อม คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ทางการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสารหรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ เป็นต้น

2.2.2 แนวคิดขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1975: 12-15 อ้างถึงใน สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์, 2546 :12 - 14)) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life แบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คือ ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอดบุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังใน ค่าตอบแทน สำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่น ในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทน ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน

พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จเป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกทำทนายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่มีรวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงาน คือ การมีสิทธิในเรื่องส่วนบุคคล การมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น การใช้สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งสิทธิที่พนักงานควรได้รับจากองค์กร ควรมีความเสมอภาคกัน

7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว คือ ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานอย่างไร ทั้งในเรื่องของเวลา พฤติกรรม ทัศนคติ โดยเฉพาะบทบาท และการแบ่งเวลากับชีวิตครอบครัว การพักผ่อน ดังนั้น ควรมีการสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้น เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความ ล้ำค่าอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

Fomburn et al (อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541: 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของทำงานไว้ว่า ประกอบไปด้วยองค์ประกอบอย่างน้อย 3 องค์ประกอบ คือ

1. เป็นชุดของผลลัพธ์ของพนักงานแต่ละคนซึ่งเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้า อัตราการเกิดอุบัติเหตุมีน้อย
2. เป็นชุดของการปฏิบัติการขององค์กร ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การทำงานให้มีคุณค่า ระบบการให้รางวัล และผลตอบแทน สภาพการทำงานที่ดี
3. เป็นรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงในองค์กร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานดีขึ้น และปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กรทั้งในด้านผลผลิตและคุณภาพ

Skrovan (1983: 1-6 อ้างถึงใน สรวงสวรรค์ ต๊ะปิ่นตา, 2541: 51-52) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1. Development คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการ หรือการดำเนินการด้านต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่
ละบุคคล

2. Dignity คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบ
สนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับความสามารถจากผู้อื่นหรือการเป็นผู้มี
ความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น การที่บุคคลใดๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นรอบข้างว่าตนมี
ความสำคัญต่อองค์กร ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์กร
ได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

3. Daily Practice คือ การปฏิบัติงานประจำวัน โดยคนทั่ว ไปต้องใช้เวลาอย่างน้อย
ย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้ง
การปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้น องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญคือ องค์กรนั้นจะ
ต้องมีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้
ดังนั้น การประสานงานที่ดี เพื่อผลงานในแต่ละวัน ต่อเนื่องไปยังผลงานระยะยาว จึงจำเป็นที่แต่
ละองค์กรควรให้ความสำคัญมากด้วยเช่นกัน

Ghilsalli และ Nanior (1955: 430-433) องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพอใจในการ
ปฏิบัติงานมี 5 ประการ คือ (1) ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของสังคม
ทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ (2) สถานะทางสังคมการได้รับตำแหน่งที่ดีหรือ
การยกย่องจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ (3) อายุ (4) สิ่งจูงใจที่เป็น
เงิน (5) คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา คือ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535: 38-39) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการ
ทำงานไว้ 16 ประการ คือ (1) ความมั่นคง (2) ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้าง (3) ความยุติธรรม
ในสถานที่ทำงาน (4) ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม (5) งานมี
ความหมายและน่าสนใจ (6) กิจกรรมและงานหลากหลาย (7) งานมีลักษณะท้าทาย (8) มี
ขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง (9) โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า (10) ผลสะท้อน
ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ (11) อำนาจหน้าที่ในงาน (12) การได้รับการยอมรับจากการทำงาน (13)

ได้รับการสนับสนุนทางสังคม (14) มีอนาคต (15) สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก (16) มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจและคาดหวัง

Hackman และ Sutte (1977: 9) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย คือ (1) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง (2) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานสร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน (3) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

Schuler, Butell และ Youngblood (1989 : 492) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. เป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้นซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร
7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้นจากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียงออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

2.2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นผลรวมของทัศนคติต่าง ๆ ที่แสดงออกโดยผู้ปฏิบัติงาน ทัศนคติเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความยุติธรรมความสัมพันธ์ทางสังคม การได้รับความเอาใจใส่ การได้รับความยุติธรรม (Blum และ Naylor, 1968 อ้างถึงใน สุนันท์ นิยมในธรรม และคณะ, 2546) และความพึงพอใจทั้งหมดของบุคคลซึ่งได้รับจากงานของเขา เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา องค์กรและสภาพแวดล้อมรวมทั้งเป็นผลมาจากอิทธิพลของโครงสร้างทางบุคลิกภาพ (Beach , 1973 อ้างถึงใน พยุง ชีระภินันท์, 2532) ซึ่งความต้องการของมนุษย์นั้นมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลสามารถศึกษาได้จากกลุ่มทฤษฎี Content Theory อันเป็นทฤษฎีที่มุ่งใช้ความต้องการของปัจเจก (Individual Needs) สำหรับบุคคล อธิบายพฤติกรรมและทัศนคติของคนในการทำงาน

2.2.3.1. ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ของนักจิตวิทยาที่ชื่อ Abraham Maslow มาสโลว์เป็นนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงมากนั้น เขาแบ่งขั้นของความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ขั้นใหญ่ๆ (อ้างถึงใน อุดม ทุมโฆสิต, 2544 : 292-296) คือ

- 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการปัจจัยที่เป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต เช่น ความต้องการรับประทานอาหาร ความต้องการที่จะพักผ่อน ความต้องการอากาศที่จะหายใจ ความต้องการที่จะทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี เป็นต้น ความต้องการด้านร่างกายมีลักษณะที่สำคัญคือจะต้องเป็นความต้องการที่สามารถบรรลุได้ด้วยเวลาอันสั้น และความต้องการแต่ละด้านต้องเป็นอิสระต่อกันต้องการที่ขาดไม่ได้ トラバใดที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่

- 2) ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะแสวงหาความต้องการด้านความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยและมั่นคงมากขึ้น จนทำให้ความต้องการด้านนี้มีความสำคัญเหนือด้านอื่นๆ ความต้องการด้าน

ความปลอดภัยและมั่นคงดังกล่าวรวมเอาความปลอดภัย ความมั่นคงทั้งในด้านการดำรงชีวิต และการทำงาน เช่น มนุษย์อยากมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจในรูปของค่าจ้าง สัญญาจากฝ่าย นายจ้างที่จะจ่ายเงินเดือนค่าจ้างหรือผลตอบแทนในระยะยาว

3) ความต้องการด้านความเป็นสมาชิกของสังคม เมื่อความต้องการความปลอดภัย มั่นคง ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็ลดความสำคัญลง ความต้องการด้านสังคมจะเข้ามาแทนที่ มีความสำคัญมากที่สุดแทนที่ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการด้านนี้เกิด จากธรรมชาติของมนุษย์ที่ถือว่าเป็นสัตว์สังคม โดยปกติย่อมต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่มก็เกิดความ ต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ และอาจขยายเป็นความต้องการมีส่วนร่วมไปยัง กลุ่มอื่นอีกด้วย

4) ความต้องการเกียรติยศและการยอมรับนับถือ เมื่อบุคคลได้มีส่วนร่วมในกลุ่ม ความ ต้องการด้านสังคมก็จะลดความสำคัญลง ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และการยอมรับนับถือ จะเลื่อนความสำคัญขึ้นไปแทนที่ ความต้องการด้านนี้เกิดจากมนุษย์ ภายหลังจากที่ได้เข้าเป็น สมาชิกของกลุ่มแล้ว มิใช่อยากเป็นแค่เพียงสมาชิกแต่ยังต้องการเกียรติยศ การยอมรับนับถือ ยอมรับจากกลุ่มจะช่วยให้คุณรู้สึกมั่นใจ รู้สึกมีเกียรติหรือบางที่อาจรู้สึกว่ามีอำนาจ

5) ความต้องการบรรลุถึงความปรารถนาในชีวิตของตนเอง เป็นความต้องการขั้น สุดท้ายหลังจากได้รับความต้องการในระดับอื่น ๆ มาแล้วซึ่งเป็นความต้องการให้บรรลุถึงความ ปรารถนาในชีวิตของตนเอง ซึ่งเป็นความต้องการที่สอดคล้องกับความใฝ่ฝันในชีวิตการเป็น มนุษย์ของเขาที่เขาจะทุ่มแรงกายแรงใจเพื่อให้บรรลุความปรารถนานั้น ความต้องการแสดงออก ถึงความสามารถของแต่ละบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน เพราะทุกคนมีความแตกต่างกัน

2.2.3.2 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer

ทฤษฎีนี้ได้แบ่งความต้องการเป็น 3 ระดับ (อ้างถึงใน อุดม ทุมโฆสิต, 2544: 296-298) ได้แก่

1) ความต้องการให้อยู่รอด เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทาง กายภาพ รวมทั้งความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ทั้งนี้เพื่อให้การดำรงชีวิตให้อยู่รอด ดังนั้นหากเปรียบเทียบกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow ความต้องการอยู่รอดจึงเป็นความ ต้องการระดับเดียวกับความต้องการทางร่างกาย และความต้องการด้านความปลอดภัยนั่นเอง

2) ความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ในสังคม เทียบได้กับความต้องการทางสังคม

3) ความต้องการเจริญเติบโต เป็นความต้องการด้านพัฒนาไปสู่การเติบโตทั้งในด้านหน้าที่การงานและทางด้านจิตใจ ความต้องการระดับนี้สามารถเทียบได้กับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายในชีวิตตัวเองนั่นเอง ในทฤษฎี ERG ไม่ได้อธิบายว่าความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อน ความต้องการที่สูงกว่าจึงกระตุ้นให้เกิด ซึ่งทฤษฎีนี้พิจารณาความต้องการทั้ง 3 ระดับสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลได้พร้อม ๆ กันไป

2.2.3.3 ทฤษฎี Acquired Need ของ McClelland

ทฤษฎีของ McClelland มีความต้องการ 3 ชนิด อันเป็นที่มาของการจูงใจนั้น (อ้างถึงใน อุดม ทุมโฆสิต, 2544 : 298-299) ประกอบด้วย

1) ความต้องการผลสัมฤทธิ์ คือ ความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความต้องการในการแก้ไขปัญหาหรือการเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่ซับซ้อน

2) ความต้องการอำนาจ ได้แก่ ความปรารถนาในการควบคุมบุคคลอื่น ๆ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความต้องการการมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของพวกเขาเหล่านั้น ตลอดจนความต้องการการมีหน้าที่รับผิดชอบ

3) ความต้องการมิตรภาพ เป็นความปรารถนาในการเป็นที่ที่จะได้รับการยอมรับและสามารถรักษาความเป็นมิตรและความสัมพันธ์ที่อบอุ่นกับคนอื่น ๆ ได้ ทำให้ตนเองเป็นที่รักและปรารถนาของคนอื่น

2.2.3.4 ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

Herzberg ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการจูงใจ และได้สรุปปัจจัยในการจูงใจออกเป็น 2 ปัจจัยด้วยกัน (อ้างถึงใน อุดม ทุมโฆสิต, 2544: 300-302) คือ

1) ปัจจัยเกี่ยวกับสุขอนามัยหรือการบำรุงรักษา เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงานที่ทำอยู่คือ ฐานะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงาน และกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายขององค์กร และวิธีการบริหารความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน ปัจจัยบำรุงรักษาเหล่านี้หากบกพร่องไปจะทำให้องค์กรมีปัญหาความไม่พึงพอใจเกิดขึ้น

2) ปัจจัยตัวจูงใจ เกี่ยวกับเนื้อหาของงานที่ดี และมีผลต่อความพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำ คือ ความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและคุณลักษณะของงานนั้น ๆ ปัจจัยจูงใจนี้จะช่วยทำให้คนอุทิศตัวให้องค์กรอันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในที่สุด

หากจะเปรียบเทียบกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์แล้วจะเห็นว่าปัจจัยที่เป็นการเปรียบเทียบระดับความต้องการของ Maslow Herzberg Alderfer และ McClelland จะเห็นได้ว่าทฤษฎีความต้องการเหล่านี้มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 ระดับใหญ่ ๆ คือ ความต้องการระดับต่ำและความต้องการระดับสูง (อุดม ทุมโฆสิต, 2544: 304-305)

ความต้องการระดับต่ำของมาสโลว์คือ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคมนั่นเอง โดยความต้องการทั้ง 3 ชั้นนี้เปรียบได้กับปัจจัยสุขภาพอนามัย ของเฮอริชเบอร์ก และความต้องการอยู่รอด รวมทั้งความต้องการสัมพันธ์ของอัลเดอร์เฟอร์ และความต้องการความผูกพันของแมคคลีแลนด์

สำหรับความต้องการในระดับสูง ในส่วนของมาสโลว์ก็คือความต้องการได้รับการยกย่องนับถือและความต้องการบรรลุเป้าหมายในชีวิตตัวเอง เปรียบได้กับความต้องการของนักวิชาการอีก 3 ท่านคือ ความต้องการในปัจจัยการจูงใจของเฮอริชเบอร์ก ความต้องการเจริญเติบโตของอัลเดอร์เฟอร์ และความต้องการอำนาจและความสำเร็จของแมคคลีแลนด์

2.2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ หลายประการที่มีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีพื้นฐานจากคุณภาพชีวิตที่ดีและเชื่อมโยงไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแนวคิดของนักทฤษฎี นักวิชาการ และนักวิจัยต่างๆ มีดังนี้

Lewin (1981: 47-51) ได้เสนอปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ คือ (1) ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ (2) สภาพของการทำงาน (3) เสถียรภาพของการทำงาน (4) การควบคุมการทำงาน (5) มีอิสระ (6) การเป็นที่ยอมรับ (7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (8) ขั้นตอนของการเรียกร้อย (9) ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (10) ความอาวุโส

Werther และ Davis (1982: 66-67) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล พิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความต้องการของบุคคล การจูงใจของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบของพฤติกรรมบุคคลคือ การรับรู้ ค่านิยม ทศนคติ และภาวะการจูงใจ
2. ปัจจัยด้านการจัดการ เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การต่างๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการหน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน
3. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ภาวะการณ์แข่งขัน

Huse และ Cumming (1985) กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
4. มีความก้าวหน้า
5. การบูรณาการทางสังคม
6. ระเบียบข้อบังคับ
7. ความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน
8. ความภูมิใจในองค์กร

Kerce และ Kewley (1993: 194) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่ามี 4 ประการ คือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ได้แก่ ผลตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน โอกาสที่จะก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน
2. โอกาสในการพัฒนาทักษะ การนิเทศงาน
3. ลักษณะงาน
4. ความผูกพันในงาน

จากแนวคิดด้านปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการข้างต้นพอสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมี 9 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ 1 ค่าตอบแทน	
แหล่งที่มา	ความหมาย
Walton (1974: 12-16)	ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่นที่ลักษณะคล้ายกัน ค่าตอบแทน ตามกฎหมายไทย เรียกว่า ค่าจ้าง ซึ่งรวมถึงเงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน โบนัส ค่าตอบแทนเป็นเงินประจำวัน ประจำสัปดาห์ เบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการ ตามความหมายของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยให้คำนิยามของค่าจ้างว่า เงิน หรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของการทำงานหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ทำได้ และรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย
ธงชัย สันติวงษ์และชัยยศ สันติวงษ์ (2548: 26)	ค่าตอบแทนหมายถึง ความต้องการทางเศรษฐกิจ จะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ กลไกในการดำเนินงานส่วนหนึ่งมักเป็นเหตุผล และจะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนในรูปตัวเงินมาตอบสนองความต้องการที่จำเป็นสำหรับการอยู่รอด ซึ่งจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่อไป ซึ่งบุคคลภายนอกจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นและประเภทของงานแบบเดียวกันอีกว่า สิ่งที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเท่าเทียมกับผู้อื่นได้รับหรือไม่ ตามความรู้สึกของตน

<p>บุญแสง ชีระภากร (2533: 7-12)</p>	<p>คำตอบแทน หมายถึง คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ใน 2 ประเด็น คือ คำตอบแทนที่เหมาะสมและคำตอบแทนที่เพียงพอ</p> <ul style="list-style-type: none"> • คำตอบแทนที่เหมาะสม คือการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน • คำตอบแทนที่เพียงพอ คือการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมควรจะสามารถเลี้ยงครอบครัวได้
<p>เสนาะ ตีเยาว์ (2534: 199)</p>	<p>คำตอบแทน หมายถึง การจ่ายให้กับการทำงานอาจเรียกเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้ เงินค่าจ้าง หมายถึง เงินที่คนงานได้รับโดยถือเกณฑ์จำนวนชั่วโมงทำงานค่าจ้างจะขึ้นลงตามชั่วโมงการทำงาน ส่วนเงินเดือน ได้แก่ รายได้ที่ได้ประจำในจำนวนคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามชั่วโมงการทำงานหรือผลผลิตในการดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงานจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพเกิดความร่วมมือร่วมใจและมีความจงรักภักดีในองค์การนั้น ขึ้นอยู่กับการให้ผลประโยชน์และคำตอบแทน ดังนั้นคำตอบแทนจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนในการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ การจ่ายคำตอบ แทนในรูปของค่าจ้าง เงินเดือน และสิ่งตอบแทนอื่นๆ เป็นหน้าที่ขององค์การหรือหน่วยงานที่จะต้องปฏิบัติอย่างถูกต้องและยุติธรรม</p>
<p>พยอม วงศ์สารศรี (2534: 151)</p>	<p>ค่าจ้าง หมายถึง จำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นคำตอบ แทนโดยถือเกณฑ์จำนวนชั่วโมงในการทำงานของคนงาน เพราะค่าจ้างส่วนใหญ่กำหนดไว้สำหรับผู้ปฏิบัติงานเป็นรายชั่วโมง ส่วนเงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่บุคคลได้รับเป็นคำตอบแทนการทำงานถือเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือนและถือเป็นรายได้ประจำ คำตอบแทนมีความสำคัญ คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> • เป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปแลกเปลี่ยนเป็นสิ่ง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจของคนได้ • เป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจและยอมรับว่า ตนเป็นคนที่มีคุณค่าคนหนึ่ง ในสังคมที่สามารถทำสิ่งใด ๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำ • เป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้อยลง ซึ่งคำตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ผลงานออกมามีคุณภาพหรือด้อยลง ซึ่งคำตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ผลงานออกมามีคุณภาพ
<p>วุฒิชัย จันทงค์ (อ้างถึงใน สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง, 2536: 24)</p>	<p>คำตอบแทน หมายถึง เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับคำตอบแทนที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น พิจารณาในเรื่อง (1) ความเพียงพอ คือ คำตอบแทนที่ได้จากการทำงานเพียงพอดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม (2) ความยุติธรรม ซึ่งจะประเมิน</p>

	จากความสัมพันธ์ระหว่างคำตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากเมื่อเปรียบเทียบคำตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน
อุทัย หิรัญโต (2525: 133)	วัตถุประสงค์ในการพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้างไว้ ดังนี้ (1) เพื่อเสาะหาคนที่มีความรู้ความสามารถมาทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะจูงใจให้คนมาทำงาน ถ้าองค์การใดกำหนดอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนต่ำ ย่อมไม่มีคนสนใจ แต่ถ้าอัตราค่าจ้างและเงินสูงจะเป็นเครื่องจูงใจให้คนมาสมัครงานมากและมีโอกาสเลือกสรรได้กว้างขวาง (2) เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับคนงาน ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องพยายามให้เขาเห็นว่าอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างนั้น กำหนดอย่างเป็นธรรม เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำอย่างแท้จริง (3) เพื่อควบคุมต้นทุนการผลิต ค่าจ้างแรงงานนั้นเป็นต้นทุนการผลิตขององค์การและเป็นการจ่ายเงินก้อนใหญ่ ซึ่งจะต้องคอยดูแลเอาใจใส่และศึกษาวิเคราะห์หรืออยู่เสมอว่าผลผลิตขององค์การที่ได้คุ้มกับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่จ่ายไปหรือไม่ และ (4) เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การทำงานที่ปราศจากกากระตุ้นหรือส่งเสริมกำลังใจนั้น ย่อมจะขาดความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงและความคิดริเริ่ม
ปัจจัยที่ 2 การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	
สุปราณี ศรีฉัตรภาภิมุข (2524: 1)	การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญให้แก่บุคลากรในองค์การ อันนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมอย่างค่อนข้างจะถาวร ซึ่งจะอำนวยความสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน
พยอม วงศ์สารศรี (2524: 193)	การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจขององค์การความสำคัญของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งขององค์การที่จะพาองค์การไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ฉะนั้นการมีบุคลากรที่มีความถึงพร้อมในทักษะต่าง ๆ สิ่งหนึ่งคือ บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การบำรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กอปรกับปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นเทคนิค เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงมีความสำคัญ และจำเป็นยิ่งต่อองค์การ
กุลธนา ธนาพงศธร (2526: 169-171)	<p>ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลทำให้องค์การประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุดช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ● เพราะบุคคลที่ได้รับการพัฒนามาแล้วสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มี

	<p>ความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง</p> <ul style="list-style-type: none"> • ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย • ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำเพราะบุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะเกิดความเข้าใจในลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ • ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์กร มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นจะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่มีได้เข้ารับการพัฒนา • ช่วยทำให้บุคคลที่ได้รับการพัฒนา มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร
<p>ปัจจัยที่ 3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p>	
<p>อุทัย หิรัญโต (2523: 138-139)</p>	<p>การเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรในองค์กรจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเหล่านั้น จากการที่บุคคลได้รับการสนับสนุนให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงและดีกว่าเดิม ซึ่งหมายความว่ามีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นเกียรติภูมิหรือฐานะทางสังคมก็สูงขึ้น ค่าจ้างค่าตอบแทนก็สูงขึ้นด้วย</p>
<p>พจน์ แก้วจรัสฉายแสง (2536: 26)</p>	<p>ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นพิจารณาในเรื่องความมากน้อยของความคาดหวังของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งหน้าที่เดิมของตนได้ และการทำงานนี้ทำให้มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น โดยมีตัวบ่งชี้เรื่องความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่มีเกณฑ์การพิจารณา คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> • การทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับมอบหมายรับผิดชอบมากขึ้น • มีแนวทางความก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น • โอกาสความสำเร็จ เป็นความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ครอบครัวและผู้เกี่ยวข้อง • ความมั่นคง หมายถึง ความมั่นคงของการว่าจ้างหรือรายได้ที่ควรจะได้รับ
<p>เสนาะ ตีเยาว์ (2534: 127)</p>	<p>การเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและ ทักษะคิดที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์กรกำหนด เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเสมอซึ่งเกิดจากการ</p>

	ขยายหรือลดปริมาณงาน การออกหรือเข้าใหม่ของคนงาน หรือเพื่อความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ลักษณะของการเปลี่ยนแปลงนี้ เกิดขึ้นได้ 4 ทาง คือ เลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ลดชั้น และการออกจากงาน
พยอม วงศ์สารศรี, 2534: 127	<p>หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งยังมีผลต่อขวัญกำลังใจซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้วยเช่นกัน สำหรับการพิจารณาหลักเกณฑ์ คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● หลักความรู้ความสามารถ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ไม่คำนึงถึงความอาวุโส ได้แก่ การสอบต่าง ๆ ● หลักอาวุโส การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นมาเป็นเวลานาน เพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานมานาน ● หลักความรู้ความสามารถและอาวุโส เป็นการประสานข้อบกพร่องของทั้ง 2 วิธีแรก คือ มีการพิจารณาความรู้ ความสามารถผนวกกับการปฏิบัติ งานมานานในองค์กร และระบบอุปถัมภ์ ในองค์กรต่าง ๆ มักหลีกเลี่ยงระบบนี้ได้ยาก เป็นระบบที่คำนึงถึงพวกพ้อง ทั้งนี้เพื่อเสถียรภาพและควบคุมนโยบายต่างๆ ตามที่ต้องการ ฉะนั้น ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง องค์กรควรใช้หลักความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ เพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งหากองค์กรใช้หลักระบบอุปถัมภ์ จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ขวัญกำลังใจถดถอย ขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์. ในการทำงาน อันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีในการทำงานของบุคลากร
ปัจจัยที่ 4 ธรรมเนียมในองค์กร	
Walton (1974: 12)	ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ธรรมเนียมในองค์กรเป็นหลักการทำงานร่วมกัน
Schein (1990: 111) อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2549: 184-187)	<p>รูปแบบฐานคติพื้นฐาน ซึ่งสร้าง คั้นพบ หรือพัฒนาขึ้นโดยคนกลุ่มหนึ่ง เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกหรือการรับกรกำหนดไปยังสมาชิกใหม่ เพื่อให้เป็นแนวทางในการรับรู้ การคิด และรู้สึกต่อปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมา และได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็น 3 ระดับ คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ระดับกายภาพ เป็นระดับพื้นผิวที่สามารถมองเห็นจับต้องได้ เช่น การแต่งกาย รูปลักษณ์ ผังสำนักงาน ● ระดับค่านิยม เป็นหลักการเป้าหมาย และมาตรฐานทางสังคม เช่น อีสรภาพ ประชาธิปไตย ความมั่งคั่ง หรือความจงรักภักดี เป็นสิ่งที่ถูกหรือผิด โดยค่านิยมเป็นสิ่งที่มนุษย์แสดงออกอย่างมีสำนึกหรือรู้ตัว ● ฐานคติ เป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์กรแสดงออกโดยไม่รู้ตัว ซึ่งสะท้อนถึงความ

	<p>เชื่อที่คิดว่าเป็นจริงซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ความรู้ พฤติกรรมของคน หรือความคิด หรือการกระทำเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งยอมรับปฏิบัติ โดยไม่มีการตั้งคำถามหรือตั้งข้อสงสัยแต่อย่างใด</p>
<p>คิวงะลี คีริวโล (2528: 131 อ้างถึงในชลาธิป ทรัพย์มณี, 2538:20-21)</p>	<p>การที่บุคคลแต่ละคนไม่ว่าจะเกิดจากเผ่าพันธุ์ใด ฐานะอย่างไร ย่อมมีสิทธิส่วนตัวในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งผู้อื่นจะละเมิดไม่ได้ และในขณะเดียวกัน ก็จะไม่ส่งผลกระทบต่อหรือก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น ซึ่งหมายถึงว่า จะต้องเคารพในสิทธิส่วนตัวซึ่งกันและกันในการทำงานก็เช่นกัน ธรรมนุญในองค์การ พิจารณาได้จาก</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ความเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะตน คือในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานก็ต้องให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตนที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ● มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์การข้างเคียง มีสิทธิที่จะพูดถึงกิจกรรมทางการบริหารที่ละเมิดต่อกฎหมาย จรรยา หรือความรับผิดชอบต่อสังคม ● การมีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความถูกต้องในการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้และความมั่นคงในงาน ● ให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ผู้ร่วมงานอย่างน้อยเพียงใด หรือยึดมั่นในกฎระเบียบอย่างมากเกินไปหรือไม่
<p>ปัจจัยที่ 5 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น</p>	
<p>Guest (2001 อ้างถึงใน พัชรภากร เทวกุล, 2550)</p>	<p>"งาน" หมายถึง เงื่อนไขสภาพการทำงานที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน แต่คำว่า "งาน" ในบริบทของคำว่า "สมดุลงานและชีวิต" ก็อาจโดยหมายรวมถึงกิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการทำงาน ทั้งที่ได้รับค่าตอบแทน และไม่ได้รับค่าตอบแทน และในบางกรณีก็ต้องเสียค่าใช้จ่าย หรือมีค่าเสียโอกาสอีกด้วย เช่นการใช้เวลาเดินทางไปทำงาน การเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางด้วยค่าใช้จ่ายส่วนตัว การจำกัดควบคุมคนทำงานอยู่ในสถานที่ทำงาน ซึ่งหากนิยามความหมายของ "งาน" ในลักษณะข้างต้น อธิบายคำว่า "ชีวิต" ในความหมายที่เทียบเคียงกันไปได้ว่า หมายถึงกิจกรรมทั้งหมดนอกเหนือไปจากกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว โดยที่ชีวิตไม่ได้มีความหมายแต่เพียง "บ้าน" และ "ครอบครัว" เพียงอย่างเดียว แต่หมายถึงภาระผูกพันต่อตนเองและสังคม ที่อาจแบ่งได้จากเวลาที่บุคคลต้องมีกิจกรรมที่เป็นพันธะผูกพันตามเงื่อนไขข้อกำหนดกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็น บ้าน ครอบครัว เพื่อนฝูง สังคม กิจกรรมสาธารณะประโยชน์กับกิจกรรมส่วนตัวโดยลำพังที่บุคคลเป็นอิสระจากเงื่อนไขความสัมพันธ์หรือข้อผูกพันใดกับบุคคลอื่น</p>

<p>Zedeck, Mosier และ O'Driscoll (1996 อ้างถึงใน พัชราภากร เทวกุล, 2550)</p>	<p>ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบวิถีคิด วิถีชีวิตของคนทำงาน และเสนอตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตนอกเหนืองาน โดยดูจากทัศนคติต่อความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตที่อยู่นอกเหนือไปจากงาน มีความแตกต่างไปอย่างน้อย 5 ตัวแบบ คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ตัวแบบความสัมพันธ์ของการทำงานและการใช้ชีวิตในลักษณะของการ "แยก" ส่วนจากกัน ที่อธิบายรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตที่อยู่นอกเหนือไปจากงาน ได้ว่า ทั้งสองส่วน ไม่มีความสัมพันธ์กัน คนสามารถแยกส่วนระหว่างงานกับ ชีวิตได้ โดยที่ทั้งสองเรื่องไม่ส่งผลกระทบต่ออีก ● ตัวแบบความสัมพันธ์ของการทำงานและการใช้ชีวิตในลักษณะของการ "หลีกเลี่ยงกันไม่พ้น" ที่อธิบายรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตที่อยู่นอกเหนือไปจากงาน ได้ว่า การกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดในแต่ละด้านของชีวิต จะส่งผลทั้งทางบวกหรือลบ โดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจต่อด้านหนึ่งของชีวิตได้ตลอดเวลาและในทุกครั้ง กิจกรรมในชีวิตนอกเหนือไปจากงานจะมีผลต่อชีวิตการทำงานในทางใดทางหนึ่ง เช่นเดียวกับกิจกรรมในส่วนที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการทำงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อชีวิตนอกเหนือจากงานของคนทำงานเสมอ ● ตัวแบบความสัมพันธ์ในลักษณะของการ "ทดแทนกัน ชดเชยกัน" ระหว่างทั้งสองด้านของชีวิต โดย บางอย่างที่ขาดหาย ไม่อาจหาได้จากด้านหนึ่งของชีวิต สามารถหาชดเชย ตอบสนอง ทดแทนได้จากชีวิตอีกด้านหนึ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างงาน และชีวิตที่อยู่นอกเหนือจากงาน จะเป็นไปในลักษณะของการชดเชย ทดแทนสิ่งที่ขาดหายให้แก่กันเพื่อให้คนเกิดสมดุลของความพึงพอใจในชีวิต ในชีวิตด้านการงานที่ซ้ำซาก เครียด และกดดัน สามารถชดเชย ทดแทนด้วยการที่คนไปมีกิจกรรมสังคมที่สนุกสนาน ทำหยาปมของชีวิตที่เป็นแผล บัญหภายในบ้าน อาจถูกชดเชย ทดแทน ด้วยการมุ่งใหม่ทำงานหนัก ● ตัวแบบความสัมพันธ์ในลักษณะของ "การเป็นเครื่องมือ" สู่อความสำเร็จโดยชีวิตในด้านหนึ่ง คือกลไก เครื่องมือ สู่อความสำเร็จให้กับชีวิตในอีกด้านหนึ่ง เช่น คนทำงานหนักเพื่อให้ได้มาซึ่งเงินเดือนค่าตอบแทนไปใช้จ่ายใช้สอยหาความสุขสำราญในชีวิตอีกด้านหนึ่ง หรือบางคนชอบมีกิจกรรมทางสังคม เพื่อจะได้รู้จัก เป็นที่รู้จักยอมรับโดยคาดหวังว่าอาจจะได้มาซึ่งเส้นสาย เครือข่าย ไปสู่อความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงานทั้งโดยตรงและอ้อม ● ตัวแบบในลักษณะความสัมพันธ์ของ "สิ่งที่ขัดแย้งกัน" โดยเสนอรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตที่อยู่นอกเหนือจากงานว่า ทั้งสองสิ่งขัดแย้งกัน ต่างมีข้อเรียกร้องต่อคนที่ทำงาน ต้องมีการตัดสินใจเลือก
------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>กระทำในทางใดทางหนึ่งตลอดเวลาระหว่างกิจกรรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานกับกิจกรรมเพื่อชีวิตนอกเหนือไปจากการงานทำให้ในหลายสถานการณ์ ชีวิตคือสิ่งที่ต้องเลือกและคนจะรู้สึกยากลำบากที่ต้องตัดสินใจเลือกทำอย่างหนึ่งอย่างใด เพราะไม่สามารถเลือกสองสิ่งพร้อมกันได้</p>
<p>Clark (2000 อ้างถึงใน พัชรภากร เทวกุล, 2550)</p>	<p>แนวคิดในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิต ด้วยทฤษฎีเส้นแบ่งความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตว่าด้วย "เส้นแบ่ง" ไว้ว่า ระหว่างงานและชีวิตนอกงานจะมีเส้นแบ่งกันอยู่ แต่กระนั้น แม้ว่าคนทุกคนจะมีเส้นพรมแดนขีดกันกันอยู่ระหว่างงานและชีวิต แต่ได้ในทุกที่ ทุกเวลา คนจะก้าวข้ามเส้นพรมแดนนั้นอยู่เสมอ ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ แนวคิดทฤษฎีดังกล่าว นำไปสู่ประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาวิเคราะห์ต่อไปอีกมากมาย อาทิ การอธิบายธรรมชาติของเส้นแบ่งงานและชีวิต การวิเคราะห์ถึงเหตุผลความจำเป็นที่คนต้องมีเส้นแบ่งระหว่างสองด้านของชีวิต ความครอบคลุมในงานในประเภทที่กิจการและบ้านอยู่ในมิติสถานที่และเวลาเดียวกัน เช่น กิจการของเจ้าของร้านขายของที่อยู่ในห้องแถว ผู้ประกอบอาชีพเกษตรกรที่มีที่พักอาศัยอยู่ในที่ทำกินของตน หรือผู้ประกอบการโรงแรมหรือบ้านพักตากอากาศ ที่ตนเองพักอาศัยอยู่ในสถานที่ประกอบกิจการด้วย หรือการศึกษาคุณลักษณะของเส้นแบ่งในงานประเภทที่คนทำงานเป็น "ผู้รับจ้าง" ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงาน ในเวลางาน ที่มีเส้นแบ่งงานและชีวิตด้วยมิติของเวลาและสถานที่ ที่เป็นรูปธรรม เช่น การกำหนดเวลาเริ่มและเลิกงาน สถานที่ทำงานกับบ้าน กับเส้นแบ่งงาน และชีวิตในเชิงนามธรรม เช่น จริยธรรม จรรยาบรรณในการทำงาน ที่แยกประโยชน์ของงานกับประโยชน์ส่วนตัวออกจากกัน</p>
<p>Arthur และ Rousseau (1996 อ้างถึงใน พัชรภากร เทวกุล, 2550)</p>	<p>ได้แสดงความเห็นไว้ว่า ด้วยพัฒนาการทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ รุดหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้งทำให้คนสามารถติดต่อสื่อสารกันในทุกเรื่องได้ในแบบไม่จำกัดสถานที่และเวลา ทำให้คนในยุคสมัยปัจจุบัน ต้องประสบปัญหากับการที่ไม่สามารถแยกแยะตนเองออกได้ชัดเจนว่าสถานที่ใด ในเวลาใด ตนกำลังอยู่ในชีวิตด้านการทำงาน หรือชีวิตที่อยู่นอกเหนือไปจากงาน ที่ทำให้เส้นแบ่งงานและชีวิต ดูเหมือนจะยิ่งจางลงไปอีก สิ่งนี้ นำไปสู่ประเด็นศึกษาว่า หากปรากฏการณ์ดังกล่าวเป็นจริง และเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ รัฐบาล หน่วยงาน หรือคนทำงานเองจะมีมาตรการ กลไก ที่ลดความกดดัน สร้างความสะดวกใจ ความพึงพอใจ ศักยภาพและความพร้อมในการก้าวข้ามเส้นแบ่งนี้ไปมาอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างมีสมดุล การทำงานในองค์การเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในการดำรงชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาพักผ่อนเป็นของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ</p>

ปัจจัยที่ 6 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	
Walton (1974: 12-16)	การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่าจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติความรู้สึกต่อชุมชนการเปิดเผยของตนเองรู้สึกว่าจะไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะในหน่วยงานและรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม
เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529: 156)	บุคคลส่วนมากซึ่งมักทำงานโดยคาดหวังว่า ความต้องการของตนจะได้รับการตอบสนอง แต่หลังจากเริ่มทำงานบุคคลก็จะรู้ว่าบุคคลเพียงคนเดียวไม่อาจตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของตนได้โดยลำพังในทุก ๆ เรื่องประกอบกับมนุษย์เป็นสัตว์สังคม คือมีการรวมกันเป็นกลุ่มเป็นหมู่ มีพฤติกรรมกลุ่มที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมการปฏิสัมพันธ์ และความรู้สึกของบุคคลที่อยู่ร่วมกันกิจกรรมการทำงาน จึงเป็นการทำงานร่วมกัน เกิดเป็นกลุ่ม เป็นหน่วยงาน หรือองค์การที่มีจุดมุ่งหมาย ซึ่งก็เป็นลักษณะการรวมเป็นสังคมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถาบันหรือองค์การนั้น กล่าวคือ บุคคลหลาย ๆ ฝ่ายประกอบกันเป็นองค์การ โดยมีการทำกิจกรรมต่าง ๆ หรือปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
ปัจจัยที่ 7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	
Walton (1974: 12-16)	สภาพแวดล้อมในการทำงานว่า ควรเป็นสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ทั้งทางด้านกายภาพและด้านจิตใจนั้น คือ สภาพการทำงานต้องไม่ก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา
สมพงษ์ เกษมสิน (2526:216)	สภาพการทำงานเป็นปัจจัยส่งเสริมปัจจัยหนึ่ง ถ้าไม่เหมาะสมก็อาจจะก่อให้เกิดความไม่พอใจในงาน ซึ่งสภาพการทำงาน หมายถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทางกายภาพ รวมถึง การออกแบบและจัดสถานที่ทำงาน การติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในขณะเดียวกัน บุคคลก็มีความต้องการความปลอดภัย ดังนั้น สภาพการทำงานที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงมีลักษณะที่ต้องส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่าจะต้องมีชีวิตอย่างหวาดระแวง วิตกกังวลต่อการเสี่ยงอันตรายต่าง ๆ
จินตนา บุญบงการ (2528)	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรส่วนหนึ่งนั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ประหยัดและมีประสิทธิภาพสูง ผู้บริหารจะต้องมียุทธวิธีในการทำงานโดยการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อ อำนวยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สมชาย วงศ์เจริญผล (2538 อ้างถึงใน ผจญ เฉลิมสาร, 2540ข: 11)	การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยควรพิจารณา 4 กลุ่ม ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> ● สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียง ความร้อน ● สิ่งแวดล้อมทางเคมี เช่น สารเคมีในการทำงานซึ่งสามารถผ่านเข้าสู่ร่างกาย ● สิ่งแวดล้อมในการทำงานทางชีวภาพ เช่น เชื้อโรคและแมลงนำโรคต่าง ๆ

	<ul style="list-style-type: none"> • สิ่งแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจและสังคม หมายถึง สัมพันธภาพระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งค่าตอบแทนและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในระบบ โดยปกติสิ่งเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการโดยจะมีผลกระทบต่อภาวะสุขภาพของคนงาน และจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วย
ปัจจัยที่ 8 ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม	
ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์ (2548: 54)	การที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคม มีชีวิตที่เกี่ยวข้องกับสังคมเสมอและมีลักษณะที่เป็นระบบเปิด มีการตอบสนองต่อพลังหรือตัวกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อมภายนอก การเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกต่าง ๆ บุคคลจะต้องคำนึงถึงและมีการปรับตัวเอง เพื่อความอยู่รอดในสังคมอย่างสงบสุข การคำนึงถึงความต้องการของสังคม เป็นลักษณะกิจกรรมขององค์การที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้ รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงาน และวิชาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าจะการของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้เมื่อมีการคำนึงถึงความต้องการของสังคมแล้วการทำงานก็จะสอดคล้องเป็นที่ยอมรับของสังคมผู้ปฏิบัติก็จะได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมในที่สุด
ปัจจัยที่ 9 ปัจจัยส่วนบุคคล	
อุดม ทุมไธสิต (2544 : 131)	ปัจจัยส่วนบุคคลหรือคุณสมบัติทางชีวภาพของมนุษย์ ถือว่าเป็นตัวแปรพื้นฐานตัวหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการจูงใจ อำนาจ และการเมืองหรือวัฒนธรรมองค์การ และเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญมากในองค์การ โดยจะพิจารณาจาก อายุ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่การงาน จากการศึกษาวิจัยหลายเรื่องได้สรุปความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการทำงาน โดยสรุปดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> • อายุ เป็นสิ่งที่น่าสนใจศึกษาจากปัจจุบันและต่อเนื่องถึงอนาคต เมื่อเปรียบเทียบอายุของพนักงาน พบว่า พนักงานอาวุโสมีข้อดี คือ มีความชำนาญงาน มีประสบการณ์รู้จักพิจารณา มีความภักดี และมีคุณภาพ แต่ข้อเสียของพนักงานอาวุโส คือ ขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน และไม่ค่อยยอมรับในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สำหรับอายุกับการออกจากงาน พบว่า คนที่มีอายุมากกว่าจะมีแนวโน้มในการลาออกจากราชการน้อยกว่าคนที่มีอายุน้อยกว่า เพราะว่าได้ค่าจ้างสูง ได้ผลงาน พักผ่อนมากกว่า และได้เงินบำเหน็จบำนาญสูง ส่วนเรื่องอายุกับความสัมพันธ์ของผลผลิตนั้น มีความเชื่อว่าระดับผลผลิตจะลดลงเมื่ออายุเพิ่มขึ้น เนื่องจากความเร็ว ความว่องไว ความแข็งแรง การประสานงานกันของร่างกายจะลดลงไปตามอายุ การทำงานต่อเนื่องหลายปีทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ขาดการกระตุ้นทางด้านการใช้สมอง แต่ก็มีข้อโต้แย้งว่าไม่แน่เสมอไป สำหรับความสัมพันธ์ระหว่าง

	<p>อายุกับความพึงพอใจในงาน จากการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมาก และพบว่าเป็นความสัมพันธ์รูปตัว U นอกจากนี้ งานที่เป็นวิชาชีพ อายุและความพึงพอใจในงานจะเพิ่มขึ้นตามกัน ส่วนงานที่ไม่ใช่วิชาชีพ ความพึงพอใจในงานจะลดต่ำลง ในช่วงวัยกลางคน และจะเพิ่มสูงขึ้นเมื่ออายุเพิ่มขึ้น ช่วงหลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เพศ เพศไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน มีหลักฐานในการศึกษาอย่างมากมาย พบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างผู้หญิงกับผู้ชายในเรื่องความสามารถในการแก้ปัญหา ปัจจุบันเราพบว่าผู้หญิงเข้ามามีบทบาทในเรื่องการทำงาน แต่ก็ไม่มียางานใดที่จะสรุปได้ว่าเพศมีผลต่อความแตกต่างในการปฏิบัติงาน และเพศก็ไม่มีผลต่อเรื่องความพึงพอใจในงาน ● สถานภาพสมรส ในเรื่องของสถานภาพการแต่งงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน มีรายงานว่าพนักงานที่แต่งงานแล้วจะหยุดงานน้อย อัตราการออกจากงานลดลง และมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนที่ยังไม่ได้แต่งงาน เนื่องจากการแต่งงานช่วยสร้างความรับผิดชอบที่มากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีความต้องการงานที่มั่นคงเป็นสำคัญ ● ตำแหน่งหน้าที่ ตำแหน่งหน้าที่ซึ่งน่าจะมีผลต่อการทำงาน จากการศึกษาพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความอาวุโส น่าจะมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับระดับของผลผลิต คือ ผู้อาวุโสในการทำงานน่าจะมีระดับการทำงานที่มีผลผลิตที่สูง เพราะว่าการทำงานมานานทำให้มีประสบการณ์ในการทำสูง ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ตัวแปรเรื่องนี้เป็นปัจจัยสำคัญในการอธิบายการขาดงานได้เป็นอย่างดี และยังสัมพันธ์กับการออกจากงานว่าเป็นไปทางตรงกันข้าม คือเมื่ออายุมากขึ้น อัตราการออกจากงานจะลดน้อยลง และก็สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานกล่าวคือ เมื่อตำแหน่งสูงขึ้นจะมีความพึงพอใจในงานสูงเช่นเดียวกันโดยสรุปจากการทบทวนวรรณกรรมในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีจำนวน 9 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยค่าตอบแทน ปัจจัยการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยธรรมาภิบาลขององค์กร ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ปัจจัยการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และปัจจัยส่วนบุคคล
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานมีผู้ศึกษาวิจัยจำนวนมากในภาครัฐและเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

แหล่งที่มา	ความหมาย
มานะ สิ้นธวงษานนท์ (2534)	<p>ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็นด้านทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญและด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม และด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่า ระดับตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 5 ด้าน ที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมตามลำดับ มีสองด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ และด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม ตามลำดับ และพบว่า ที่อยู่ในระดับน้อยมีเพียงด้านเดียว ได้แก่ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม</p>
สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง (2536)	<p>ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดลพบุรี ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์กับปัจจัยคัดสรรซึ่งได้แก่ ลักษณะทางประชากร การรับรู้และค่านิยมต่าง ๆ ว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่ โดยทำการศึกษาลักษณะทางประชากรด้าน อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน การรับรู้ และค่านิยม พบว่าส่วนใหญ่มีการรับรู้และค่านิยมอยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยที่การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพและการรับรู้ต่อระบบบริหารสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ ร้อยละ 14.74 สำหรับปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ไม่พอเพียง มีเวลาว่างสำหรับตนเองและครอบครัวน้อย ขาดความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ การติโรคและความเครียด ความด้อยโอกาสในการพัฒนา ความสามารถและความเห็นแก่ตัวของเพื่อนร่วมงาน และเมื่อ</p>

	<p>พิจารณาโดยภาพรวมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานรวมของทุกด้านของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขส่วนใหญ่ร้อยละ 72.2 อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พิจารณาในเรื่องความมากน้อยของความคาดหวังของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งหน้าที่เดิมของตนได้ และการทำงานนี้ทำให้มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นโดยมีตัวบ่งชี้ เรื่องความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่มีเกณฑ์การพิจารณา</p>
<p>สุจินดา แก้วอุอ่อน (2538)</p>	<p>ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดี จำนวน 248 คน โดยแบ่งการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ตามองค์ประกอบ 8 ด้าน ตามแนวคิดของ Walton พบว่า รายการที่มีผู้ระบุสูงสุดในแต่ละด้าน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า อาจารย์จะไม่เปลี่ยนงาน ถึงแม้ว่าจะมีตำแหน่งอื่นที่เท่าเทียมกับตำแหน่งปัจจุบัน แต่เงินเดือนสูงกว่า 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า อาจารย์และอุปกรณ์ต่าง ๆ ของวิทยาลัยอยู่ในระดับที่ปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในวิทยาลัยส่งเสริมการเรียนการสอน 3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า วิทยาลัยให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของอาจารย์ 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า วิทยาลัยมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการทำงานในวิทยาลัยมีความมั่นคง 5. ด้านบูรณาการสังคม พบว่า เพื่อนร่วมงานให้ความรู้ ความสามารถ 6. ด้านธรรมณูญในองค์การ พบว่า มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่า อาจารย์พอใจกับการใช้เวลาเพื่อการทำงาน ครอบครัว สังคม และการมีเวลาส่วนตัว 8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนในด้านวิชาการ <p>สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศไม่มีความสำคัญ ทางสถิติ และผลการวิจัยโดยภาพรวม พบว่า อาจารย์ในในมหาวิทยาลัยทวารวดีมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละวิทยาลัย พบว่า มีลักษณะเช่นเดียวกันกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครูกาญจนบุรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับกลาง</p>
<p>สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540)</p>	<p>ศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดราชการส่วนกลาง แบ่งการศึกษาเป็นองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ลักษณะงาน ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน และความพึงพอใจในงานโดยรวม กลุ่ม</p>

	<p>ตัวอย่างจากข้าราชการส่วนกลาง 6,487 คน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างยิ่งมี 5 ประการ คือ ปัจจัยความก้าวหน้า ปัจจัยค่าตอบแทน ปัจจัยการพัฒนาข้าราชการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน ปัจจัยสวัสดิการ และปัจจัยผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา</p>
<p>สุทิน บุญแข็ง (2541)</p>	<p>ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ 8 ด้าน ตามแนวคิดของ Walton มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสรุปดังนี้) ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นอยู่ในระดับสูง รองลงมา ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ด้านธรรมเนียมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานอยู่ในระดับปานกลางและน้อยที่สุด ด้านค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับข้อมูลเบื้องต้นของข้าราชการ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ อายุ เงินเดือน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วน เพศ สถานภาพ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ และการปกครองบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ 8 ด้าน ตามแนวคิดของ Walton มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง</p>
<p>วราภรณ์ ประกอบผล (2543)</p>	<p>ศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน: ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง แบ่งการศึกษาเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมเนียมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านธรรมเนียมองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติส่วนปัจจัยด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ</p>

<p>ข นิษฐา ไตรย์ ปัทม์ (2548)</p>	<p>ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการและปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 403 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์.แอลฟาของครอนบราคได้ค่าเท่ากับ .87, .92 และ .89 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์. การจรรยาบรรณวิชาชีพ.สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. คุณภาพชีวิตการทำงาน การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูงและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง 2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำ 3. ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานขอพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.67$) 4. การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.75$) 5. ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กรโดยสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้ 61.5% สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานมีดังนี้ $\text{คุณภาพชีวิตการทำงาน} = 0.549 \text{ การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร} + 0.303 \text{ ความผูกพันต่อองค์กร}$
<p>พัชรภากร เทวกุล (2550)</p>	<p>ศึกษาพัฒนาตัวแบบและนโยบายการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่เหมาะสมกับสังคมไทย จากแบบสอบถามและการวิจัยแบบสนทนากลุ่มโดยใช้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่เข้าอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงและหลักสูตรผู้นำคลื่นลูกใหม่ แบ่งการศึกษาโดยแบ่งเป็น 5 ตัวแบบ คือ ตัวแบบความสัมพันธ์ของการทำงานและการใช้ชีวิตในลักษณะของการแยกส่วนจากกัน หลีกเลียงกันไม่พันพัวกันขัดแย้งกันระหว่างทั้งสองด้านของชีวิต การเป็นเครื่องมือสู่ความสำเร็จ</p>

	<p>ของกัน และสองสิ่งที่ขัดแย้งกัน พบว่า ร้อยละ 84 คิดว่าชีวิตมีความสมดุลของงานและชีวิต มีตัวแบบแยกส่วนจากกัน มากที่สุด ร้อยละ 36 และโดยสรุปข้าราชการจะเห็นว่าตนเองมีการรับผิดชอบทั้งในงานและชีวิตอยู่มาก แต่ข้าราชการก็ยังคงมีความสุขทั้งในงานและชีวิต และคิดเชื่อมโยงความหมายของคำว่าความสุขและคำว่าสมดุลไว้ด้วยกัน ความสมดุลนี้ได้มาจากการที่ตนเองเป็นที่พึงแห่งตน ซึ่งนโยบาย มาตรการ กลไกของรัฐกลับมีบทบาทน้อยกว่าในการเสริมสร้างให้ข้าราชการมีสมดุลงานและชีวิตอย่างมีคุณภาพ และคาดหวังให้ผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนานโยบายได้เห็นคุณค่าความสำคัญของชีวิตทั้งสองด้านของคนทำงานมากกว่าที่จะเห็นแค่ความสำคัญของการพัฒนามาตรการกลไกพัฒนาประสิทธิภาพในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานเท่านั้น</p>
<p>Louis, Kathryn และ Kate (2003 อ้างถึงใน ฅฎฐฐฐฐ บั๋วหลวว, 2551)</p>	<p>ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยจอร์จเมสัน (George Mason University) ประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า แหล่งของความพึงพอใจ แบ่งเป็น 6 มิติ คือ ความเป็นธรรม สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ อิสระในการทำงานและการเติบโต การมีโอกาสทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งาน ความพึงพอใจโดยรวมในชีวิตและงาน นอกจากนี้ยังได้ศึกษาวัฒนธรรมระหว่างการทำงานและครอบครัวข้อตกลงขององค์กรที่มีให้กับพนักงาน และแหล่งความเครียด แบ่งเป็น 6 มิติ คือ ความเป็นธรรมสภาพการทำงาน กฎระเบียบ ความสัมพันธ์กับคนอื่น ที่จอดรถและการเดินทางไปมาระหว่างบ้านกับสำนักงาน และเรื่องส่วนตัวในครอบครัว</p>
<p>Duncan (2003 อ้างถึงใน ฅฎฐฐฐฐ บั๋วหลวว, 2551)</p>	<p>ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของประเทศในแถบสแกนดิเนเวียกับประเทศอื่น ๆ ในสหภาพยุโรป พบว่า ยังไม่พบข้อมูลเด่นชัดที่จะอธิบายความแตกต่างได้ แต่จากข้อมูลที่ได้ในมุมมองของพนักงานในองค์กรในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ระดับการมีส่วนร่วมในงานและการตัดสินใจ โอกาสเติบโตในอาชีพ และความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานในประเทศเดนมาร์ก สวีเดน และกลุ่มตัวอย่างบางส่วนของประเทศฟินแลนด์ มีคุณภาพในการทำงานและโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ มากกว่าประเทศอื่น ๆ ในสหภาพยุโรป โดยให้เหตุผลถึงความแตกต่างของลักษณะสภาพสังคม ธุรกิจ และเศรษฐกิจในแต่ละกลุ่ม</p>

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจโดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ โดยการสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือเพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีวิธีการศึกษาวิจัยดังนี้ 1. กำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัย 2. กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย 3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เพื่อมาใช้กำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัย โดยแบ่งออกเป็นตัวแปรต้น คือ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพ เงินเดือน และตำแหน่งในปัจจุบัน และตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.2 กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 200 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและอาศัยแนวทางผลงานวิจัยที่ผ่านมาในการ สร้างเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย คำถามแบบปลายปิด (Closed-ended Question) เป็นส่วนใหญ่ และบางส่วนเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended Question) โดยแบ่งเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา

อายุงาน สถานภาพ เงินเดือน ตำแหน่งในปัจจุบัน ซึ่งในส่วนที่ 1 ใช้ลักษณะแบบสอบถามแบบเลือกตอบ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่าแบบ Likert's Scale ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น โดยแบ่งเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลางเห็นด้วยมาก เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ เกณฑ์การแปลความหมายของความคิดเห็น ดังนี้ เกณฑ์การให้คะแนน เห็นด้วยมากที่สุด 5 คะแนน เห็นด้วยมาก 4 คะแนน เห็นด้วยปานกลาง 3 คะแนน เห็นด้วยน้อย 2 คะแนน เห็นด้วยน้อยที่สุด 1 คะแนน

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีแหล่งที่มาของข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบ จำนวน 200 ชุด
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยได้จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้ 1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง 2. นำมาลงรหัส และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล 3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคล ใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายปัจจัยที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน และใช้สถิติ T-test ทดสอบ ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้สถิติ F-test (One way ANOVA) และใช้ สถิติสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ Correlation แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยฉบับนี้ เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพสมรส ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 ชุด มาทำการวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS ซึ่งจะแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอในรูปแบบการแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงเป็นตาราง จำนวนและร้อยละ (Percentage) ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล นำเสนอด้วยค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย และสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายจาก ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ X หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง SD หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง n หมายถึง จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ t หมายถึง ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน F หมายถึง ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน Sig. หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน * หมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 รายละเอียดของการวิเคราะห์จะนำเสนอในเชิงพรรณนา ที่แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ ข้อมูลและการตีความหมายของข้อมูลที่ได้จากตารางเฉพาะบางประเด็นที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับ เนื้อหาของผลการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพสมรส ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

เมื่อได้สำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง คิดเป็นร้อยละ 90 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 10 และเมื่อได้สำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ ตั้งแต่ 41-50 ปี จำนวนร้อยละ 40 รองลงมาคือ 51-60 ปี จำนวนร้อยละ 20 และ 31-40 ปี จำนวนร้อยละ 40 ตามลำดับ ด้านการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดคือระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวนร้อยละ 61 รองลงมาคือปริญญาโท หรือเทียบเท่า จำนวนร้อยละ 20 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวนร้อยละ 19 ตามลำดับ ด้านอายุการทำงาน พบว่า จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุการทำงาน ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวนร้อยละ 58 รองลงมาคือ 16-20 ปี จำนวนร้อยละ 15 และ 5-10 ปี และ 11-15 ปี จำนวนร้อยละ 27 ตามลำดับ ด้านสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวนร้อยละ 60 รองลงมาคือโสด จำนวนร้อยละ 30 และหย่าร้าง/หม้าย จำนวนร้อยละ 10 ตามลำดับ หากจำแนกตามระดับเงินเดือน ระดับเงินเดือนพบว่า ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 20,000-29,999 บาท จำนวนร้อยละ 55 รองลงมาคือ 10,000-19,999 บาท จำนวนร้อยละ 30 และ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวนร้อยละ 15 ตามลำดับ หากจำแนกตามตำแหน่งงาน ตำแหน่งนักบัญชีร้อยละ 55 นักบัญชีระดับกลาง 22 นักบัญชีอาวุโส 13 และหัวหน้างานบัญชี 10 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล นำเสนอ ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และการแปลความหมายความคิดเห็นโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ ระดับคะแนน ความหมาย 4.21 - 5.00 เห็นด้วยมากที่สุด 3.41 - 4.20 เห็นด้วยมาก 2.61 - 3.40 เห็นด้วยปานกลาง 1.81 - 2.60 เห็นด้วยน้อย 1.00 - 1.80 เห็นด้วยน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน ความคิดเห็น $n = 200 \times SD$ การแปลผล การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2.1170 .70184 เห็นด้วยน้อย สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิต การทำงาน 2.8290 .66963 เห็นด้วยปานกลาง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 2.8340 .64320 เห็นด้วยปานกลาง การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล 3.1130

.66001 เห็นด้วยปานกลาง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 3.3580 .70107
เห็นด้วยปานกลาง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 3.0590 .71137 เห็นด้วยปานกลาง
การบูรณาการทางสังคม 3.2140 .62462 เห็นด้วยปานกลาง โครงสร้างองค์การ 2.8640 .60741
เห็นด้วยปานกลาง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2.8440 .83688 เห็นด้วยปานกลาง รวม 2.9147
.46891 เห็นด้วยปานกลาง โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
การทำงานนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อ
พิจารณาในแต่ละด้าน ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับด้านการทำงานร่วมกันและ
ความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่นสูงสุด รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนา
ความรู้ความสามารถ ของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโครงสร้าง
องค์การ ด้านภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้าน
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม คุณภาพชีวิตการทำงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่
เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับค่าเฉลี่ย โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
คุณภาพชีวิตการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านการได้รับ
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรมในระดับเห็นด้วยน้อย และเมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่อง
ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อเรื่องความพึงพอใจต่อผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน สูง
ที่สุด มีค่าเฉลี่ย 2.29 รองลงมาคือเรื่อง ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย
ตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน มี ค่าเฉลี่ย 2.25 เรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับใน
ปัจจุบันเพียงพอที่จะนำไปชำระหนี้สินในแต่ละเดือน มี ค่าเฉลี่ย 2.19 เรื่องความพึงพอใจกับ
สวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่าล่วงเวลา มี ค่าเฉลี่ย 1.98 และเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันทำ
ให้สามารถมีเงินออมเพื่ออนาคต มีค่าเฉลี่ย 1.87 ตามลำดับ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ
ส่งเสริม คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ
ชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับเห็นด้วยปานกลาง
และเมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่อง ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อเรื่องความเหมาะสมของ
สถานที่ทำงานกับตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน และ ความมีสุขภาพจิตที่ดีในที่ทำงานเมื่อถึง
เวลาปฏิบัติงาน สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 2.91 รองลงมาคือเรื่อง ความสะอาดในห้องทำงาน มี
ค่าเฉลี่ย 2.82 เรื่องความพอเพียงของสิ่งอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย
2.79 และเรื่องความสะอาดภายในบริเวณหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.73 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ย ค่า
เบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนัก
บัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมแล้วกลุ่ม
ตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานใน ระดับ

เห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่อง ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับเรื่องมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานที่ทำอยู่สูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.26 รองลงมาคือเรื่องพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 2.87 เรื่องไม่คิดอยากเปลี่ยนสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.84 เรื่องพึงพอใจต่อระบบการทำงานที่หน่วยงานใช้อยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 2.84 และเรื่องในอนาคตมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับที่สูง มีค่าเฉลี่ย 2.42 ตามลำดับ ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล พบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่อง ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อ เรื่องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.39 รองลงมาคือเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเป็นงานที่ทำให้เพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ย 3.11 เรื่อง หน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.10 เรื่อง ความมีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.04 และเรื่องหัวหน้างานมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ มีค่าเฉลี่ย 2.94 ตามลำดับ ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงานของ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่นในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่อง ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ต่อเรื่องมีเพื่อนที่ดีในสถานที่ทำงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.58 รองลงมาคือเรื่องมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.34 เรื่องมีการแบ่งงานกันในหน่วยงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.33 เรื่องมีการให้เกียรติซึ่งกันและกันในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.32 และเรื่องมีการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.23 ตามลำดับ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่อง ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อเรื่อง หลังจากเลิกงานแล้วท่านสามารถใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวได้อย่างสบาย สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.34 รองลงมาคือ เรื่องงานของท่านต้องใช้ความรับผิดชอบสูง แต่ก็ไม่ทำให้รู้สึกตึงเครียด และเรื่องมีความพอใจใน ความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงานในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ย 3.04 เรื่องปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากแต่ก็ไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 2.99 และเรื่องมี ปริมาณงานมากมายในระยะเวลาจำกัด แต่ก็ไม่ทำให้ท่านรู้สึกกังวลและตึงเครียด มีค่าเฉลี่ย 2.91 ตามลำดับ ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้าน

การบูรณาการทางสังคมในระดับเห็นด้วย ปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่อง ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อเรื่องการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในสายงานเดียวกันสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.46 รองลงมาคือ เรื่องผลงานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.23 เรื่องหน่วยงานที่สังกัดสร้างคุณภาพภูมิในสังคมและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.18 เรื่องการได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.17 และเรื่อง ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ได้รับการยอมรับจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย 3.05 ตามลำดับ ด้านโครงสร้างองค์การ พบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านโครงสร้างองค์การในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่อง ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยต่อเรื่องการติดต่อประสานงาน ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรมีความเหมาะสมสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 2.95 รองลงมาคือเรื่อง การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 2.94 เรื่องการ กระจายอำนาจในการสั่งการเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.92 เรื่องมีการ แบ่งแยกงานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 2.87 และเรื่องความยืดหยุ่นในการปรับโครงสร้างภายใน มีค่าเฉลี่ย 2.66 ตามลำดับ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารในระดับเห็นด้วย ปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่อง ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อเรื่องผู้บริหารเป็นผู้สั่งการและอำนวยความสะดวกที่ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ย 2.94 รองลงมาคือเรื่องใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 2.87 เรื่องมีการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.85 เรื่องมีการตัดสินใจที่ถูกต้องต่อการแก้ไขปัญหาภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.83 และเรื่องมีความเป็นธรรมเมื่อเกิดความขัดแย้ง ภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.74 ตามลำดับ จำแนกตามอายุการทำงานได้ผลดังนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมสูงสุด รองลงมาคือด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล สูงที่สุด รองลงมาคือด้านการทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านการบูรณาการทางสังคม ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงสุด รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล

เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล สูงที่สุด รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยว่านักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพ สมรส ระดับเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบ T-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม และใช้สถิติทดสอบ F-test ชนิดทางเดียว (One way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่าสองกลุ่ม โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามเพศ เพศ n X SD t Sig. (2-tailed) ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น ชายมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน เฉลี่ยอยู่ที่ 3.0327 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหญิงมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ที่ 2.9023 และจากการทดสอบด้วยสถิติ T-test ซึ่งมีค่า $t = 1.155$ Asymp. Sig. (2-tailed) = .250 เนื่องจาก Asymp. Sig. > .05 จึงสรุปได้ว่าเพศที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามอายุ อายุ n X SD F Sig. 20-30 ปี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-30 ปี มีระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เฉลี่ยอยู่ที่ 2.9422 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับ ความคิดเห็น เฉลี่ยอยู่ที่ 2.9767 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับความคิดเห็น เฉลี่ยอยู่ที่ 2.8757 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51-60 ปี มีระดับความคิดเห็น เฉลี่ยอยู่ที่ 2.9310 ขณะที่ ระดับความคิดเห็นรวม เฉลี่ยอยู่ที่ 2.9147 และจากการทดสอบด้วยสถิติ F-test ซึ่งมีค่า $F = .480$ Asymp. Sig. = .696 เนื่องจาก Asymp. Sig. > .05 จึงสรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุที่แตกต่างกัน

กันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เฉลี่ยอยู่ที่ 2.8272 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับความคิดเห็น เฉลี่ยอยู่ที่ 2.9370 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า มีระดับความคิดเห็น เฉลี่ยอยู่ที่ 2.9435 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับอื่น ๆ มีระดับความคิดเห็น เฉลี่ยอยู่ที่ 2.1778 ขณะที่ ระดับความคิดเห็นรวม เฉลี่ยอยู่ที่ 2.9147 และจากการทดสอบด้วยสถิติ F-test ซึ่งมีค่า $F = 1.392$ Asymp. Sig. = .247 เนื่องจาก Asymp. Sig. > .05 จึงสรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามอายุการทำงาน $n \times SD$ F Sig. ต่ำกว่า 5 ปี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เฉลี่ยอยู่ที่ 3.0148 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 5-10 ปี มีระดับความคิดเห็น เฉลี่ยอยู่ที่ 3.0329 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 11-15 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ที่ 2.8960 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 16-20 ปี มีระดับความคิดเห็น เฉลี่ยอยู่ที่ 2.6757 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็น เฉลี่ยอยู่ที่ 2.9569 ขณะที่ระดับความคิดเห็นรวม เฉลี่ยอยู่ที่ 2.9147 และจากการทดสอบด้วยสถิติ F-test ซึ่งมี ค่า $F = 2.855$ Asymp. Sig. = .025 เนื่องจาก Asymp. Sig. < .05 จึงสรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามสถานภาพสมรส $n \times SD$ F Sig. พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เฉลี่ยอยู่ที่ 2.9039 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สมรสแล้ว มีระดับความคิดเห็น เฉลี่ยอยู่ที่ 2.9159 ผู้ตอบ

แบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรสหย่าร้าง/หม้าย มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ที่ 2.9889 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรสอื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ที่ 2.7556 ขณะที่ระดับความคิดเห็นรวมเฉลี่ยอยู่ที่ 2.9147 และจากการทดสอบด้วยสถิติ F-test ซึ่งมีค่า $F = .151$ Asymp. Sig. = .929 เนื่องจาก Asymp. Sig. > .05 จึงสรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน $n \times SD \ F \ Sig.$ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยอยู่ที่ 2.9867 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-19,999 บาท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ที่ 2.9146 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-29,999 บาท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ที่ 2.8444 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ที่ 3.2502 ขณะที่ระดับความคิดเห็นรวมเฉลี่ยอยู่ที่ 2.9147 และจากการทดสอบด้วยสถิติ F-test ซึ่งมีค่า $F = 5.126$ Asymp. Sig. = .002 เนื่องจาก Asymp. Sig. < .05 จึงสรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามตำแหน่งงาน $n \times SD \ F \ Sig.$ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนักบัญชี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยอยู่ที่ 2.7701 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนักบัญชีระดับกลาง มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ที่ 2.7828 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนักบัญชีอาวุโส มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ที่ 3.0447 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างานบัญชี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ที่ 3. จึงสรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดย จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพสมรส ระดับเงินเดือน และตำแหน่งงาน โดยเก็บ ข้อมูลจากนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 200 คน ซึ่ง ผลการวิจัยที่ได้จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบัญชี โดยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิเคราะห์พบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม คุณภาพชีวิตการทำงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ โดยสามารถสรุปผลการวิจัยในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในระดับเห็นด้วยน้อย และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับเรื่องความพึงพอใจต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน สูงที่สุด รองลงมาคือ เรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน ตามด้วย เรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอที่จะนำไปชำระหนี้สินในแต่ละเดือน เรื่องความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่าล่วงเวลา และเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันที่ให้สามารถมีเงินออมเพื่ออนาคต ตามลำดับ

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยเรื่องความเหมาะสมของสถานที่ทำงานกับตำแหน่งในการทำงาน และควมมีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานเมื่อถึงเวลาปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาคือเรื่องความสะอาดในห้องทำงาน เรื่องความปลอดภัยของสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และเรื่องความสะอาดภายในบริเวณหน่วยงาน ตามลำดับ

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในเรื่องมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานที่ทำอยู่สูงที่สุด รองลงมาคือเรื่องพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้างาน เรื่องไม่คิดอยากหางานใหม่ เรื่องพึงพอใจต่อระบบการทำงานที่ทำงานในปัจจุบัน และเรื่องโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

4. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล พบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในเรื่องการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานสูงสุดรองลงมาคือเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเป็นงานที่ทำให้เพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ เรื่องหน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร เรื่องความมีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ และเรื่องหัวหน้างานมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ ตามลำดับ

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยเรื่องมีเพื่อนที่ดีในสถานที่ทำงานสูงที่สุด รองลงมาคือเรื่องมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน เรื่องมีการแบ่งงานกันภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน เรื่องมีการให้เกียรติซึ่งกันและกันในหน่วยงาน และเรื่องมีการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นในหน่วยงาน ตามลำดับ

6. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในเรื่องหลังจากเลิกงานแล้วสามารถใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวได้อย่างสบายสูงที่สุด รองลง

มาคือเรื่องงานของท่านต้องใช้ความรับผิดชอบสูงแต่ก็ไม่ทำให้รู้สึกเครียด และเรื่องมีความพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงาน เรื่องปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากแต่ก็ไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และเรื่องมีปริมาณงานมากแต่มีระยะเวลาในการทำจำกัด ตามลำดับ

7. ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อเรื่องการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในสายงานเดียวกันสูงสุด รองลงมาคือเรื่องผลงานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานอื่นๆ เรื่องหน่วยงานที่สังกัดสร้างความภาคภูมิใจในสังคมและชีวิตส่วนตัว เรื่องการได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และเรื่องการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

8. ด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในเรื่องการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในมีความเหมาะสมสูงสุด รองลงมาคือ เรื่องการกระจายอำนาจในการสั่งการอย่างเหมาะสม มีการแบ่งแยกงานที่เหมาะสม และเรื่องความยืดหยุ่นในการปรับโครงสร้างภายใน ตามลำดับ

9. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในเรื่องผู้บริหารเป็นผู้สั่งการสูงสุด รองลงมาคือเรื่องเปิดใจรับความคิดเห็นของผู้อื่น เรื่องมีการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน เรื่องมีการตัดสินใจที่ถูกต้องต่อการแก้ไขปัญหาภายในหน่วยงานและเรื่องความเป็นธรรม เมื่อเกิดความขัดแย้งภายในหน่วยงาน ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

ขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพสมรส และระดับ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันที่ นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล" พบว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พจมาน ศรีเสรีนวัฒน์ (2542) ที่ได้ศึกษาถึง "คุณภาพชีวิตการทำงานของการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร 24 เขต" ซึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมหวัง โอซารส (2542) ที่ได้ศึกษาถึง "คุณภาพชีวิตการทำงานการทำงานของนักบัญชีในเขตจังหวัดนนทบุรี" ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ขณะที่ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยสามารถอภิปรายผลการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สรุปได้ดังนี้ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม นั่นคือการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เห็นว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานในด้านต่างๆดังกล่าวส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆ เรียงตามลำดับ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดังนี้

1. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวกับการมีเพื่อนที่ดีในที่ทำงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน การมีการแบ่งงานกันในหน่วยงานอย่างชัดเจน การมีการให้เกียรติซึ่งกันและกันในหน่วยงาน และการมีการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นในหน่วยงาน

2. ด้านการบูรณาการทางสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวกับการ ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานในสายงานเดียวกัน การได้รับความช่วยเหลือคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเกี่ยวกับการได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงานการที่งานที่ได้รับมอบให้ ทำ เป็นงานที่ทำให้เพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ การที่หน่วยงานให้ความสำคัญกับการ พัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร และความมีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์งาน ใหม่ๆ และเกี่ยวกับการที่หัวหน้างานมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงาน ในหน้าที่ประจำ

4. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเกี่ยวกับการที่หลังจากเลิกงานแล้วสามารถใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวได้อย่างสบาย เกี่ยว กับงานที่ทำแม้ต้องใช้เวลาพักผ่อนสูงแต่ก็ไม่ทำให้รู้สึกเครียด เกี่ยวกับการมีความพอใจใน ความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงานในแต่ละวัน เกี่ยวกับการที่ปริมาณงาน ที่รับผิดชอบแม้จะมีมากแต่ก็ไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และเกี่ยวกับการ ที่มีปริมาณงานมากมายในระยะเวลากำกัด แต่ก็ไม่ทำให้ท่านรู้สึกกังวลและตึงเครียด

5. ด้านโครงสร้างองค์การ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเกี่ยวกับการ ติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในมีความเหมาะสม การติดต่อประสานงาน ระหว่าง หน่วยงานภายในองค์กรมีความเหมาะสม การกระจายอำนาจในการสั่งการเหมาะสม ความ ยืดหยุ่นในการปรับโครงสร้างภายในเหมาะสม

6. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเกี่ยวกับการ มีผู้บริหารซึ่งเป็นผู้สั่งการที่ดีความใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น การตัดสินใจที่ ถูกต้องต่อการแก้ไขปัญหาภายในหน่วยงาน การมีความเป็นธรรมเมื่อเกิดความขัดแย้งภายใน หน่วยงาน

7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเกี่ยวกับการมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ มีความพึงพอใจต่อการทำงาน

ของหัวหน้างาน ความพึงพอใจต่อระบบการทำงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับที่สูง

8. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเกี่ยวกับความเหมาะสมของสถานที่ทำงานกับตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ความมีสุขภาพจิตที่ดีในที่ทำงานเมื่อถึงเวลาปฏิบัติงาน ความสะอาดในห้องทำงาน ความพอเพียงของสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและความสะอาดภายในบริเวณหน่วยงาน

9. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อผลการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน เกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน เพียงพอที่จะนำไปชำระหนี้สินในแต่ละเดือน เกี่ยวกับความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับและเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันทำให้สามารถมีเงินออมเพื่ออนาคต

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อยู่แค่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นระดับที่สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของการทำงานของนักบัญชีซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรหาแนวทางในการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีระดับที่สูงขึ้นโดยเฉพาะในด้านค่าตอบแทน ซึ่งเห็นว่ายังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบัญชีในจังหวัดสำคัญทางเศรษฐกิจทั่วประเทศ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบกัน จะได้ทราบผลการวิจัยที่หลากหลายมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กฤษฎ์ อรพินทร์, เรืออากาศโท. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมช่างโยธาทหารอากาศ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**
- กฤษฎา พงษ์รัตน์. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานขับรถ พนักงานคุ้มกัน และหัวหน้าประจำรถยนต์คุ้มกันทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**
- คุณภาพชีวิตการทำงาน : แหล่งที่มา**
http://en.wikipedia.org/wiki/Quality_of_working_life
- นิตย์ สัมมาพันธ์, เทคนิควิธีการวิเคราะห์นโยบาย (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540), 262 – 264
- นิภา ตั้งตรงจิตรากุล. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในส่วนกลาง . ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม , สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**
- บุญเลิศ สิริภักทวนิช . **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2541) , 19**
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2529). **พฤติกรรมองค์การ . กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.**
- ประไพพร สิงห์เดช. (2539). **การศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการกรมประพสุติ . วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ , มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**

- ปรัชญา เวสารัชช์ และอภิสิทธิ์ พันธเสน . (2540) . ปฏิรูปราชการเพื่ออนาคต . กรุงเทพฯ :
ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.
- มัลลิกา เมฆรา . (2544) . คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลีกรไทย สังกัดสำนักงานเขต 21
จังหวัดเชียงใหม่ . การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิต
วิทยาลัย , มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- มณีรัตน์ ไพรงู้อ . (2541) . ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
ขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร . วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ , มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- รังสิมา ศิริพันธ์ . (2535) . หัวหน้างานกับการมีส่วนร่วมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในงานที่ดีให้กับ
พนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด . วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Bernardin, John. And Russell, Yoyce E.A. (1998) **Human Resources Management** . Toronto :
McGraw-Hill
- Delamette, Y . and Takezawa, I . (1984) **Quality of work life in international** . perspective
Geneva : International Labour Office
- Huse, Edgar F. and Cumming, Thomas E . (1985) **Organization Development and Change**
(3 rd ed) . Minnesota : West
- Katzell, R.A. (1980) **Work Attitude Motivation and Performance**. Professional Psychology
- Nadler, D.A. and Lawler, E.E. (1983) **Quality of work life : perspectives and directions**.
Organizational Dynamics
- Shrovan, J Danal. (1989) **Quality of work life perspectives for business**. Mashachusetts :
The public sector