

การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

ชลธิชา ขวัญเนตร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ธันวาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ชลธิชา ขวัญเนตร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร. กิจฐเขต ไกรवास)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. กิจฐเขต ไกรवास)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พันธ์นีย์ ธารเสนา)

วันที่...24...เดือน.....ธันวาคม.....พ.ศ....2558.....

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัด คณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจาก ได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดีจาก อาจารย์กิจฐเขต ไกรवास ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ดังที่ปรากฏนามในงานนิพนธ์ฉบับนี้ที่ได้กรุณา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหาและความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าอีกทั้ง ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณบุคลากรสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัย นวมินทราชิราช และบุคลากรสังกัดคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นประชากรกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามให้ดำเนินการวิจัยสำเร็จได้ ด้วยดี

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณครอบครัว และเพื่อน ๆ ทุกคนที่มีส่วนช่วยเหลือและให้กำลังใจ อย่างดียิ่งตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำงานนิพนธ์ คุณค่าและความดีงามของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ บิดา มารดา และครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ จนทำให้ ผู้วิจัยมีความพยายามในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จด้วยดีในที่สุด

ชลธิชา ขวัญเนตร

56930207: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย

ชลธิชา ขวัญเนตร: การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและ
พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช
(A COMPARATIVE STUDY OF QUALITY OF WORK LIFE OF GOVERNMENT OFFICIAL
AND UNIVERSITY STAFF IN FACULTY OF MEDICINE, VAJIRA HOSPIYAL,
NAVAMINDRADHIRAJ UNIVERSITY) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: กิจฐเขต ไกรวาส, ปร.ด.
104 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต
การทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัย
นวมินทราชิราช และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัด
คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช จำนวน 133 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ
การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะ
แพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า ด้านการบูรณาการมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความเกี่ยวข้อง
สัมพันธ์กับสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้าน
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ส่วนด้านธรรมเนียมองค์การข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย
มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสุดท้าย ส่วนผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต การทำงานระหว่างข้าราชการ
และพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช พบว่า คุณภาพชีวิต
การทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอด้านสิ่งแวดล้อมที่
ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์การด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ไม่แตกต่างกัน
ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและ
ชีวิตด้านอื่นแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

56930207: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ GOVERNMENT OFFICIALS/ UNIVERSITY
EMPLOYEES

CHONTICHA KWANNET: A COMPARISON OF QUALITY OF WORK LIFE
BETWEEN GOVERNMENT OFFICIALS AND UNIVERSITY EMPLOYEES WORKING
FOR FACULTY OF MEDICINE, VAJIRA HOSPITAL, NAVAMINDRADHIRAJ
UNIVERSITY. ADVISOR: KITTACHET KRAIVART, Ph.D. 104 P. 2015.

The purposes of this study were to examine the level of quality of work life between government officials and university employees working for Faculty of Medicine, Vajira Hospital, Navamindrahiraj University and to compare their level of quality of work life. The subjects participating in this study were 133 government officials and university staff. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included percentage, means, standard deviation, and t-test.

The results of this study revealed that the level of quality of work life between government officials and university employees working for Faculty of Medicine, Vajira Hospital, Navamindrahiraj University was found at a moderate level. When considering each aspect, the aspect in relation to the integration was rated with the highest means score, followed by the aspects relating to social relationship, job advancement and security, safety environment, health promotion in balancing life and work life, individual development, fair and adequate compensation, and organizational democracy, respectively. Regarding the results from the comparisons, it was shown that there were no statistically significant differences in quality of work like life in relation to the aspects of fair and adequate compensation, safety environment, health promotion in balancing life and work life, individual development, job advancement and security, and social integration between government officials and university employees working for Faculty of Medicine, Vajira Hospital, Navamindrahiraj University. Finally, statistically significant differences were found in quality of work like life in relation to the aspect of balancing work life and other aspects of life at a significant level of 0.05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	5
ขอบเขตวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	8
ข้อมูลทั่วไปของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช.....	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	40
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	40
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและ พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช.....	42
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบหาความแตกต่างของคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดคณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช.....	80
5 การสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	88
วิธีดำเนินการวิจัย.....	88
สรุปผลวิจัย.....	88
การอภิปรายผล.....	89
ข้อเสนอแนะ.....	92
บรรณานุกรม.....	94
ภาคผนวก.....	97
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	104

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	เปรียบเทียบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร สังกัดคณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช..... 17
2	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย..... 35
3	การแบ่งเกณฑ์ใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale ของ Likert..... 37
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล..... 40
5	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาพรวมของคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช..... 43
6	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม..... 44
7	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ..... 46
8	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล..... 49
9	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน..... 52
10	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านการบูรณาการด้านสังคม..... 53
11	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านธรรมเนียมในองค์กร..... 55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12	57
13	59
14	61
15	63
16	66
17	68
18	70
19	71
20	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
21	76
22	79
23	80
24	81
25	81
26	82
27	83
28	83
29	84
30	85
31	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	86

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	5
2 โครงสร้างคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล.....	17

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาประเทศไทย นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 จนถึง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 มีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องภายใต้สถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องมาจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 และฉบับที่ 10 ที่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” การพัฒนาในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศเป็นทั้ง โอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2558 ที่ประเทศไทยจะเข้าเป็นประชาคมอาเซียนจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนา ทั้งคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยมีการเตรียม “ระบบภูมิคุ้มกัน” เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่เย็นเป็นสุขของคนไทยทุกคน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, หน้า 1)

การพัฒนานคนจึงเป็นเป้าหมายหลักเนื่องจากคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาทุกสิ่งทุกอย่างให้มีความเจริญรุ่งเรืองและยั่งยืน จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมกันการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและแสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทันโลกโลกาภิวัตน์และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วน

ในปัจจุบันเชื่อกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในสถานที่ทำงานและยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์มีแนวโน้มต้องใช้ชีวิตของตนเองเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มมากขึ้นไปอีก โดยการทำงานต่าง ๆ ล้วนเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็น โอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ ที่อยู่รวมกันในสังคมไม่ว่าจะเป็นสถานที่ต่าง ๆ กับขั้นตอนระเบียบปฏิบัติอันหลากหลาย ที่มีอยู่ในสังคมและการผ่านพบกับเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจน ได้รับรู้ถึงแนวความคิดทั้งหลายจากผู้ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับชีวิตของผู้คนเหล่านั้น ดังนั้น การทำงานในสังคมปัจจุบันจึงนับเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นได้แสดงออกถึงความรู้ความสามารถของเขาวีปัญญาและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

อันจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในชีวิตนั่นเอง (รัชพล บุญอนุวัฒน์, 2551, หน้า 1) ซึ่งการดำเนินงานขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนทรัพยากรมนุษย์นับเป็นหัวใจแห่งความสำเร็จขององค์กร ด้วยเหตุที่ว่าบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่จะบริหารและพัฒนาให้ องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดี ก็ย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีศักยภาพในการแข่งขันและพัฒนา ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน (วสันต์ วิตรสุขุมาลัย, 2554, หน้า 1) ดังนั้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ขององค์กร และเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จึงเป็นหน้าที่ ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

“บุคลากร” ขององค์กรจึงเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญและเป็นทรัพยากร ที่ต้องดูแลทะนุถนอม มีคุณค่าต่อการบริหารองค์กร บุคลากรที่ดีจะอำนวยความสะดวกและสร้าง ความสำเร็จให้แก่องค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่กระบวนการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ใช่มองเพียงเรื่องของค่าจ้างและเงินเดือน แต่ต้องครอบคลุมถึงสิทธิความเป็นมนุษย์ หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสุขในการทำงานเงื่อน ไขนี้อาจเป็นเหตุใหญ่ของการทำงานที่ ไร้ประสิทธิภาพ ทำให้คนงานขาดงาน ลาออกจากงานสูง และส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การดำเนินงานขององค์กรในที่สุด (เพียรสว่าง บุษบา, 2553, หน้า 1-2)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ถือเป็นมิติหนึ่งของคุณภาพชีวิต (Quality of life) ในปัจจุบันมีการกล่าวถึงกันอย่างแพร่หลายทั้งในภาครัฐและเอกชนเป็นแนวความคิดการบริหาร จัดการที่มุ่งความสำคัญกับบุคคลในองค์กรให้ทำงานอย่างมีความสุข แนวความคิดเริ่มต้นจากผล การทดลองที่เรียกว่า เดอะฮอธอร์นส์ตัดดี (The hawthorne study) พบว่าปัจจัยภายในตัวบุคคลและ ปัจจัยระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อผลิตภาพขององค์กร ซึ่งการทดลองดังกล่าวทำให้หลาย ๆ องค์กรหันมาให้ความสนใจเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงานและการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับ พนักงาน โดยมีความเชื่อว่าพนักงานที่มีความสุขจะส่งผลให้เป็นพนักงานที่มีผลิตภาพสูง (Happy worker is a productive worker) (ศิรินา เมืองแสน, 2555, หน้า 1) การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารในองค์กรต้องให้ความสำคัญยิ่ง เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ถือเป็น การตอบสนองความต้องการของบุคลากรภายในองค์กร ให้มีความพึงพอใจในการทำงานและมีการ ดำเนินชีวิตที่มีความสุข เกิดเป็นการสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตได้อย่างกลมกลืน อันจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร (สุลิตา กันทะอุโมงค์, 2553, หน้า 1)

คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล เป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553 โดยเปลี่ยนสถานะจากวิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาล ซึ่งตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2541 จากการรวมวชิรพยาบาลซึ่งเปิดบริการ มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2455 กับวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร ซึ่งตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2536 เป็น โรงเรียนแพทย์ลำดับที่ 10 ของประเทศไทย (สวทช. กัญจนบัตร, 2555) โดยมีวิสัยทัศน์ คือ คณะแพทย์ชั้นนำของประเทศที่มีความโดดเด่นด้านเวชศาสตร์เขตรเมืองและเครือข่ายสุขภาพ ภายใต้ การบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล ซึ่งคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัย นวมินทราธิราช เป็นหน่วยงานที่ให้บริการทางการแพทย์ ทั้งรักษาพยาบาลผู้ป่วยในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมไปถึงการเรียนการสอนนักศึกษาทางการแพทย์ ดังนั้นในการ บริหารงานบุคคลของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จะสำเร็จได้ ต้องอาศัยบุคลากรผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นอย่างมาก เพื่อสามารถช่วยให้การทำงานมี ประสิทธิภาพมากขึ้น

ปัจจุบันคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีการบริหารงาน ในรูปแบบของคณะกรรมการจากการเปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับดูแลของ กรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พ.ศ. 2553 คณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล จึงได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรใหม่ให้สามารถปฏิบัติการกิจอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุดต่อองค์กรและสามารถปรับตัวให้อยู่ได้อย่างสมดุลในกระแสการเปลี่ยนแปลง โดยการปรับ โครงสร้างองค์กรใหม่และภาระหน้าที่ของบุคลากรทุกระดับให้เป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และผลผลิตในการทำงานจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ของบุคลากรทุกระดับที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ก็คือ ความสับสน ความวิตกกังวล ความไม่แน่ใจในความมั่นคง ความปลอดภัยในหน้าที่การงาน สถานภาพและ บทบาทหน้าที่ที่เป็นอยู่ ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ชัดเจน โดยเฉพาะความเลื่อมล้ำทางด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ทำให้บุคลากรต้องปรับตัว (วาสนี ชันแก้วหล้า, 2553, หน้า 1) ซึ่งกระทบ ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัย นวมินทราธิราชโดยตรง ผู้บริหารหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร เพื่อทำให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทใจในการทำงาน พร้อมทั้งจะผ่านอุปสรรคและร่วม ยินดีกับความสำเร็จขององค์กรด้วย คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่ง ที่คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลควรส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล

มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช

สมมติฐานการวิจัย

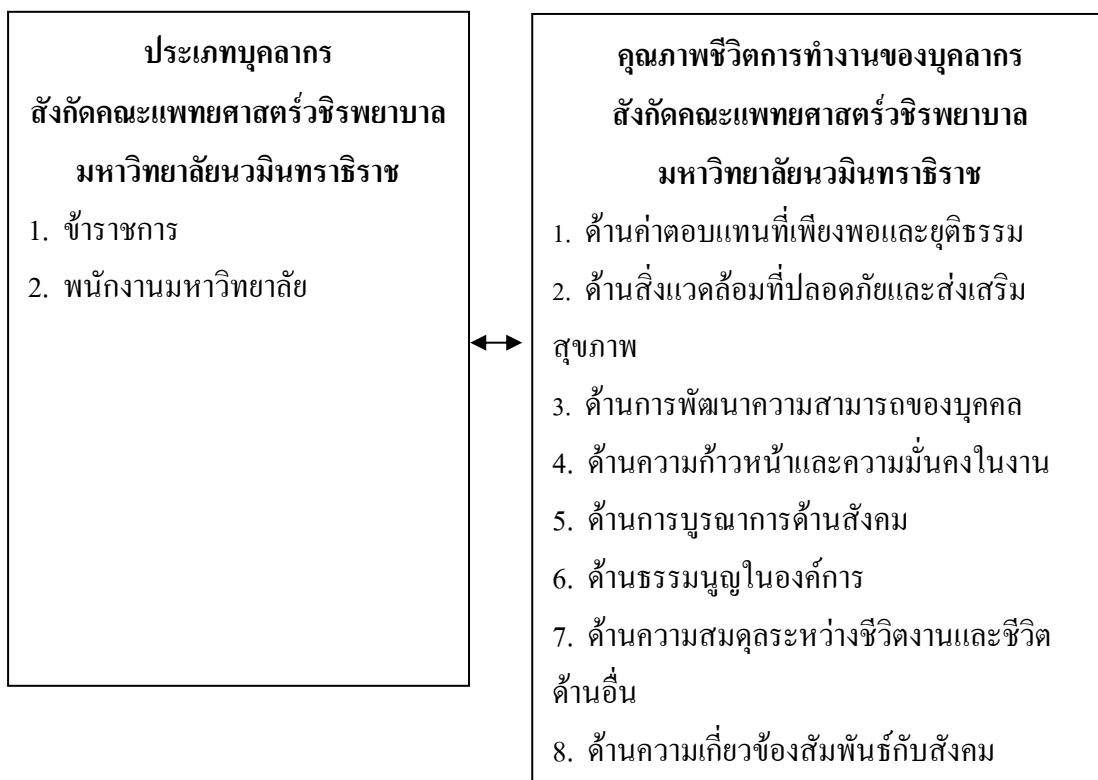
1. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน
2. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน
3. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลแตกต่างกัน
4. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแตกต่างกัน
5. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคมแตกต่างกัน
6. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรแตกต่างกัน
7. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นแตกต่างกัน

8. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมแตกต่างกัน

9. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมิน ทราชิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) มากำหนดเป็นกรอบแนวความคิดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชโดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) ประกอบด้วยตัวชี้วัด 8 ด้าน คือ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม
6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช โดยศึกษาจากประชากรจำนวนทั้งหมด 1,948 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยในช่วงระหว่างเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558 ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2558 รวม 7 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
3. เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนา ส่งเสริม ให้บุคลากร คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชมีความเจริญก้าวหน้า และ ความมีประสิทธิภาพในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานที่มีผลต่อผู้ปฏิบัติงานรวมถึงความรู้สึกหรือพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ตลอดจนมีการดำรงชีวิตที่ดีและเป็นที่ยอมรับของสังคม ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ประกอบด้วย 8 ด้าน

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตและได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่คล้ายคลึงกัน
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สถานที่ทำงานสะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การให้บุคคลมีโอกาสดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต
5. การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยกย่องนับถือ
6. ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร หมายถึง นโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น หมายถึง การกำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไปของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้มีผู้สนใจทำการศึกษาเป็นระยะดังจะเห็นได้จากในช่วงปี ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจะขึ้นอยู่กับการมีความมั่นคงในการทำงาน การทำงานที่มีระเบียบ และภาวะเศรษฐกิจของผู้ทำงาน ต่อมาปี ค.ศ. 1950-1960 แนวคิดเรื่องนี้ได้รับความสนใจกว้างขวางขึ้น โดยนักจิตวิทยาในสมัยนั้น ได้เพิ่มความสัมพันธภาพระหว่างขวัญในการทำงานกับผลผลิต ซึ่งเกิดจากการส่งเสริมให้มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งนับเป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการบ่งบอกคุณภาพชีวิตการทำงาน ในปี ค.ศ. 1960-1970 ได้เพิ่มเรื่องการมีโอกาสในการทำงานที่เสมอภาคและแบบแผนการทำงานที่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และตั้งแต่ประมาณปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา ก็มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ อย่างจริงจัง โดยมุ่งไปที่ประสิทธิผลขององค์การและการเพิ่มประสิทธิภาพโดยธรรมชาติของบุคคล ทั้งทางร่างกายและจิตใจ (ชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์, 2553, หน้า 13)

องค์การยูเนสโก (UNESCO อ้างถึงใน ยุทธนา พิระยุทธ, 2551, หน้า 19) ได้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นการรับรู้และประเมินภาวะต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานและสภาพแวดล้อมของงานและการรับรู้ และการประเมินของบุคคลนี้ จะแตกต่างกันไปตามพื้นฐานชีวิต

ของบุคคล สถานภาพและบทบาทและความสามารถของบุคคลในการตอบสนองต่องาน
สภาพแวดล้อมในการทำงานและสภาพแวดล้อมของชีวิต

Delamotte and Takezawa (1984, p. 16 อ้างถึงใน สุกานดา ขวัญเมือง, 2550, หน้า 34)
กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน ทั้งสองเท่าได้รวบรวม
ความหมายของคุณภาพชีวิตในหลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิต
การทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และ
การบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษย์สัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจ
และเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อ
คนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับ
พิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึง
ความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อ
สภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเอียงมนุษย์
หรือการปรับปรุงสภาพการทำงานในประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสหรือการ
คุ้มครองแรงงานในประเทศสังคมนิยมหรือสภาพแวดล้อมการทำงาน และความเป็นประชาธิปไตย
ในสถานที่ทำงานในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือ “Hatarakigai” ในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งคุณภาพ
ชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการ หรือแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยี
สำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์
ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

Huse and Cummings (1985, pp. 198-200; Cumming & Worley, 1997, pp. 303-304
อ้างถึงใน ศศิญา เนตรกันทา, 2557, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า
ความรู้สึกรับรู้ของบุคลากรที่ได้รับในสิ่งที่คาดหวังผ่านประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งถ้าพนักงานมี
ความเป็นอยู่ที่ดี จะมีผลทำให้พนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานและต้องการปรับปรุง
ศักยภาพของตน เพื่อทำงานให้ดีขึ้น

Arnold and Feldman (1986 อ้างถึงใน สุรัชย์ แก้วพิกุล, 2552, หน้า 20) ได้ให้ความหมาย
ของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและ
สภาพแวดล้อมทุก ๆ อย่างในการทำงาน ทั้งในเรื่องของบุคคล เทคโนโลยี และสภาพเศรษฐกิจ ซึ่งมี

จุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และการพัฒนา เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมว่าจะต้องทำอะไรและทำอย่างไร และทำให้เกิดความพึงพอใจ และให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่บุคคล

Walton (1974 อ้างถึงใน อุบลวรรณ สงกรานตานนท์, 2555, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

Casio (2003 อ้างถึงใน อาทิตติยา ดวงสุวรรณ, 2551, หน้า 12) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมาย 2 ด้าน คือ

1. ความเท่าเทียมกันของคุณภาพชีวิตการทำงานกับเงื่อนไขความสำเร็จกับการปฏิบัติ เช่น ความก้าวหน้าในงาน การบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย สิ่งที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน สภาพการทำงานปลอดภัย

2. ความเท่าเทียมกันของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความต้องการของพนักงานซึ่งมีความปลอดภัย เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ มีความก้าวหน้าและสามารถพัฒนาความสามารถ ซึ่งในด้านนี้จะสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยวัดระดับสูงสุดของความต้องการของมนุษย์

ดิน ปรัชญ์พทท์ (2537 อ้างถึงใน เพียรสว่าง บุษชา, 2553, หน้า 16) ได้สรุปในความหมายวงแคบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าเป็น การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรมีเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ในแต่ละคน ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองตอบความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัยได้ รวมถึงความพึงพอใจในงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อสภาพการทำงาน

จิตตรีย์ ประกอบแก้ว (2550, หน้า 16) ได้สรุปคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การดำรงชีวิตในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ด้วยผลตอบแทนที่องค์กรได้หยิบยื่นสิ่งที่เอื้ออำนวยความสะดวกและเป็นประโยชน์แก่ผู้ทำงานในองค์กร ที่ครอบคลุมถึงสุขภาวะทางกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ตลอดจนการดูแลบุคลากรเรื่องของคุณภาพปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้วยสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร เพื่อคนทำงานเหล่านี้จะได้ตั้งใจทุ่มเททั้งกายและใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีทั่วทั้งองค์กรอันเกี่ยวพันให้งานสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2551, หน้า 4-5 อ้างถึงใน กิรติตันดิชนะนิต, 2556, หน้า 5) ได้ให้คำนิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายความว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตของการทำงานในสถานประกอบการของคนทำงานเต็มเวลา เช่น การที่ลูกจ้างมีวันทำงานและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีรายได้เพิ่มจากรายได้ประจำ อาทิรายได้จากการทำล่วงเวลาจากสถานประกอบการ ได้รับเงินพิเศษจากสถานประกอบการ ได้แก่

ค่าบริการ ค่าทิป เบี้ยขยัน เบี้ยงานหนัก รวมทั้งมีวันหยุด วันลา และได้รับค่าจ้างตามปกติโดยไม่ต้องทำงานในวันหยุดและวันลาต่าง ๆ นั้น ตลอดจนได้รับสวัสดิการครบถ้วนตามกฎหมายกระทรวง แรงงาน ได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยจากการทำงาน มีความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมถึงสภาวะการเป็นหนี้และการออมเงินของคนทำงาน

วาสิณี ชันแก้วหล้า (2553, หน้า 6) ได้สรุปคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) ของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตให้มีความสุขภาพสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สามารถปรับตัวในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของบุคคลและทำให้งานมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

วสันต์ วิตรสุขุมาลัย (2554, หน้า 5) ได้สรุปคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ภายใต้ต้องประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และการที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลดีต่อบุคคลนั้นเอง รวมถึงส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอีกด้วย

จากความหมายทั้งหมดที่ได้กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความพึงพอใจต่อการทำงาน ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย รวมถึงผลตอบแทนที่ดีและเหมาะสม ซึ่งงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองและได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะส่งผลดีต่อบุคคลและทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

Walton (1974, p. 12 อ้างถึงใน ปรีชา คร้ามพัคตร์, 2545, หน้า 9-10) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตน และตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะ

ก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) ควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่า และมีความรู้สึกทำทนายจากการทำงานของตนเอง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) ควรให้ความสนใจ

4.1 งานที่ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการดำรงไว้ และการเพิ่มพูน

ความสามารถของตนเอง

4.2 ความรู้และทักษะใหม่ ๆ จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต

4.3 ควรให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5. การบูรณาการด้านสังคม (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าประสบความสำเร็จและมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกต่อชุมชน การเปิดเผยตนเอง ความรู้สึกว่าคุณค่าไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน และความรู้สึกว่าคุณค่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนไว้อย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลน้อยเท่าใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (The total life space) การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้า และการได้รับความดีความชอบ

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ไม่มี ความรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของแรงงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าคุณค่าหน่วยงานของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองอื่น ๆ

Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน ปาไลดา ช่มอาวุธ, 2553, หน้า 11-12) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หรือ “รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ ไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับของร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบต่อสังคม

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Gordon (1991, p. 635 อ้างถึงใน วิมลนันท์ จิระถาวรพัฒน์, 2552, หน้า 24) ได้เสนอเกณฑ์ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย
3. โอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. ระดับความพึงพอใจในความต้องการทางสังคมในที่ทำงาน
5. สิทธิของพนักงาน
6. ปัญหาจากการใช้เวลาในชีวิตส่วนตัวและชีวิตในการทำงาน
7. งานและประโยชน์ต่อสังคม

Bruce and Blackburn (1992 อ้างถึงใน สมศรี เกงขุนทด, 2554, หน้า 8) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
 3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
 5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
 6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
 7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
 8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง
- สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2546 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ โภควินท์ และวิรัชดาวัลย์ สุวรรณมณี, 2553, หน้า 8-9) ได้กล่าวถึงลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้
1. ความมั่นคง
 2. ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
 3. ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน
 4. งานที่น่าสนใจและท้าทาย
 5. การมอบหมายงานหลายด้าน
 6. การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง

7. ความท้าทาย
8. ความรับผิดชอบ
9. โอกาสเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น
10. การเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น
11. อำนาจหน้าที่
12. การยกย่อง
13. งานที่ก้าวหน้า

สรุปองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือได้ว่าเป็นผลผลิตของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในองค์กร ดังนั้นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นมาได้นั้นก็คือ การสร้างเงื่อนไขต่าง ๆ ในการทำงานที่เหมาะสมขึ้นมาโดยมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตและการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ข้อมูลทั่วไปของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ได้มีการประกาศอย่างเป็นทางการลงราชกิจจานุเบกษา และมีผลบังคับใช้ใน วันเสาร์ที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553 ตั้งอยู่เลขที่ 681 ถนนสามเสน แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร เป็นโรงพยาบาลตติยภูมิมินขนาดใหญ่ที่มีจำนวนเตียงเปิดให้บริการด้านสุขภาพกว่า 900 เตียง แก่ประชาชนทั่วไปและผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อนจากโรคต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องได้รับการรักษาเป็นพิเศษจากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา มีหน้าที่ให้บริการทางการแพทย์ที่ได้มาตรฐาน ทันสมัยโดยบริการตรวจวินิจฉัย รักษาโรคแก่ผู้ป่วยครอบคลุมทุกสาขา มีการส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกัน นอกจากนี้ยังเป็นสถาบันผลิตบัณฑิตแพทย์ของกรุงเทพมหานครและเป็นสถานที่ฝึกอบรมแพทย์ต่อ ยอด แพทย์ประจำบ้านตามหลักสูตรแพทยสภา รวมทั้งเป็นสถาบันที่สนับสนุนด้านวิชาการ ประสบการณ์ที่ทำการฝึกอบรมภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาลและบุคลากรวิทยาศาสตร์สุขภาพจากสถาบันต่าง ๆ (ศิรินา เมืองแสน, 2555, หน้า 12)

แผนยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์

คณะแพทย์ชั้นนำของประเทศ ที่มีความโดดเด่นด้านเวชศาสตร์เขตเมืองและเครือข่ายสุขภาพ ภายใต้การบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล

พันธกิจ

พัฒนาองค์กรให้เข้มแข็ง มีชื่อเสียงสมกับมมงคลนาม ภายใต้การบริหารอย่างมี
ประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล สร้างองค์ความรู้ด้านการแพทย์และสุขภาพ โดยเน้นเวชศาสตร์
เขตเมือง จัดการศึกษาที่ได้มาตรฐานระดับชาติและสากล เพื่อผลิตแพทย์ที่มีคุณภาพและ
มีจิตสาธารณะ ให้บริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพสูง ปลอดภัย และธำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม
อันดีงามของชาติ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์

1. พัฒนาองค์กรให้เข้มแข็งมีชื่อเสียง สมมงคลนาม
2. จัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน บัณฑิตมีคุณภาพ
3. สร้างและเผยแพร่งานวิจัย องค์ความรู้ด้านสุขภาพแพทยศาสตร์ศึกษาและเวชศาสตร์

เขตเมือง

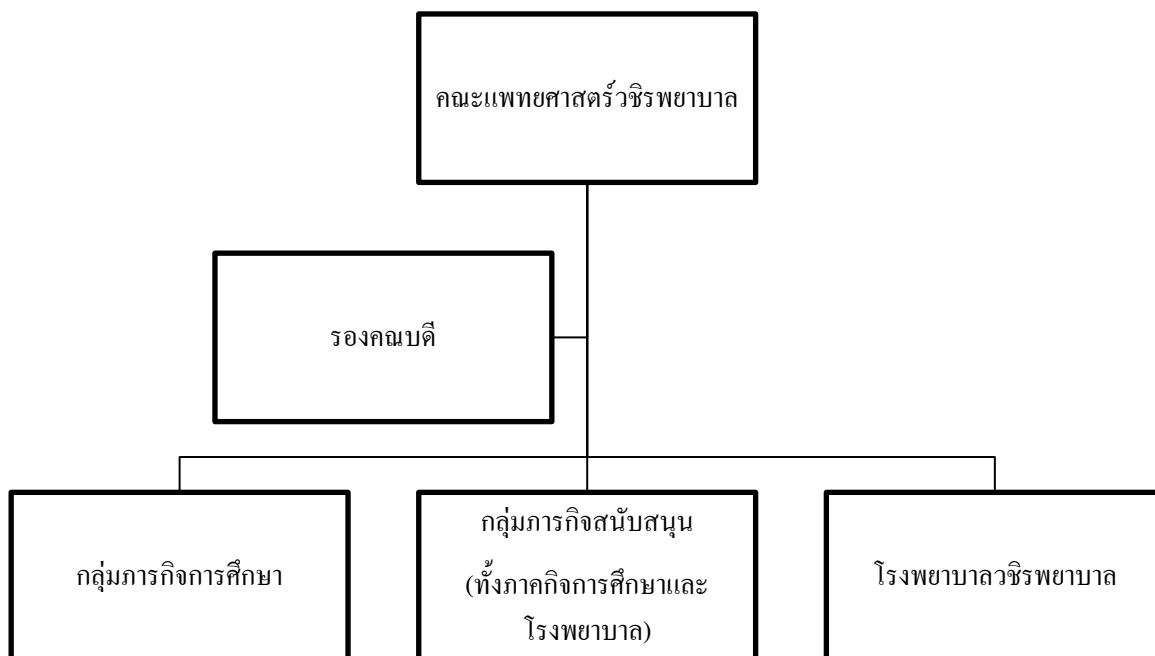
4. จัดบริการสุขภาพแก่ประชาชน มีคุณภาพได้มาตรฐาน และปลอดภัย สร้างรายได้
แก่องค์กร และเอื้อต่อการวิจัย และการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
5. ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสร้างชุมชนเข้มแข็ง

โครงสร้างองค์กร

คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีการจัดองค์กร ดังนี้

1. กลุ่มภารกิจสนับสนุน (ทั้งภาคกิจการศึกษาและโรงพยาบาล) ประกอบด้วย สำนักงาน
คณบดี ฝ่ายการคลัง ฝ่ายการศึกษาและกิจการนักศึกษา ฝ่ายพัสดุ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
ฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนาคุณภาพ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายวิศวกรรมบริการ ฝ่ายส่งเสริมการวิจัย
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ประกอบด้วย สำนักงานผู้อำนวยการโรงพยาบาล
ฝ่ายการพยาบาล ฝ่ายชันสูตรโรคกลางและธนาคารเลือด ฝ่ายทันตกรรม ฝ่ายเภสัชกรรม
ฝ่ายโภชนาการ ฝ่ายบริการการแพทย์ฉุกเฉินและสาธารณภัย
3. กลุ่มภารกิจการศึกษา ประกอบด้วย ภาควิชากุมารเวชศาสตร์ ภาควิชาจักษุวิทยา
ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ ภาควิชานิติเวชศาสตร์ ภาควิชาพยาธิวิทยากายวิภาค ภาควิชาพยาธิวิทยา
คลินิก ภาควิชารังสีวิทยา ภาควิชาวิสัญญีวิทยา ภาควิชาเวชศาสตร์ฉุกเฉิน ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู
ภาควิชาเวชศาสตร์เขตเมือง ภาควิชาวิทยาศาสตร์การแพทย์พื้นฐาน ภาควิชาศัลยศาสตร์ ภาควิชา
สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา ภาควิชาโสต ศอ นาสิกวิทยา ภาควิชาออร์โธปิดิกส์ ภาควิชาอายุรศาสตร์

โครงสร้างคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล



ภาพที่ 2 โครงสร้างคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร สังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

สวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
1. การเลื่อนขั้นเงินเดือน	มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ครั้ง/ ปี คือ วันที่ 1 เมษายน ของทุกปี วันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี	มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ครั้ง/ ปี คือ วันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
2. สวัสดิการเกี่ยวกับ การรักษาพยาบาล	ตามสิทธิการรักษาพยาบาล กระทรวงการคลัง สามารถ ใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล ให้แก่บุคคลในครอบครัวได้ ได้แก่ บิดา-มารดา คู่สมรส และบุตร	สิทธิประกันสังคม
3. สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร	สามารถเบิกค่าเล่าเรียนบุตร สำหรับบุตรโดยชอบด้วย กฎหมายคนที่ 1 ถึงคนที่ 3 ตามลำดับก่อนหลัง และอายุ ไม่เกิน 25 ปีบริบูรณ์	ไม่มี
4. สิทธิเกี่ยวกับการลา	ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555	ระเบียบมหาวิทยาลัยนวมินทรา ธิราช ว่าด้วยการลาของพนักงาน มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556
4.1 การลาป่วย	มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับ เงินเดือนไม่เกิน 60 วันทำการ ลาป่วย ตั้งแต่ 30 วันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองของแพทย์ผู้ ประกอบวิชาชีพเวชกรรม	มีสิทธิขอลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำการ โดย ได้รับเงินเดือนในวันลา ลาป่วยติดต่อกัน 3 วันทำการ ขึ้นไป ให้แนบใบรับรองของแพทย์ ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม หากลาป่วยเกิน 30 วันทำการ แต่ไม่ เกิน 60 วันทำการ จะได้รับ เงินเดือนร้อยละ 50 ของวันที่ลา ป่วยเกินสามสิบวันทำการ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
4.2 การลาคลอดบุตร	มีสิทธิลาก่อนหรือหลังคลอด ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับเงินเดือน	ลาป่วยเกิน 60 วันทำการแล้วยังจำเป็นต้องลาป่วยอีกต่อไป โดยไม่ได้รับเงินเดือนหรือจะยกเลิกสัญญาปฏิบัติงาน โดยให้ได้รับบำเหน็จชดเชย มีสิทธิลาก่อนหรือหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน รวมวันหยุดระหว่างลา โดยได้รับเงินเดือนตลอดระยะเวลาที่ลาและ ไม่ถือเป็นวันลาป่วย หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการคลอดบุตรไม่เกิน 150 วันทำการ โดยไม่ได้รับเงินเดือนตลอดระยะเวลาที่ลา
4.3 การลากิจส่วนตัว	มีสิทธิขอลากิจส่วนตัวได้ไม่เกิน 45 วันทำการ ยกเว้นในปีแรกของการเข้ารับราชการ ลาได้ไม่เกิน 15 วันทำการกรณีลาจิจเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากลาคลอดบุตร ลาได้ไม่เกิน 150 วันทำการ แต่ไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาต่อเนื่อง	มีสิทธิขอลากิจส่วนตัว ปีหนึ่งไม่เกิน 10 วันทำการ โดยได้รับเงินเดือนในวันที่ลา ต้องปฏิบัติงานครบ 4 เดือน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
4.4 การลาพักผ่อน	มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีใน ปีงบประมาณหนึ่งได้ 10 วัน ทำการ ต้องเข้ารับราชการครบ 6 เดือน	มีสิทธิขอลาพักผ่อนได้ปีละไม่เกิน 10 วันทำการ โดยได้รับเงินเดือน ในวันทีลา ต้องปฏิบัติงานครบ 1 ปี - สะสมวันลาพักผ่อนได้ไม่เกิน 20 วันทำการ
4.5 การลาพักผ่อน	สะสมวันลาพักผ่อนในปี ปัจจุบันจะต้องไม่เกิน 20 วัน ทำการ สำหรับผู้ที่ได้รับ ราชการติดต่อกันมาแล้วไม่ น้อยกว่า 10 ปี ให้มีสิทธินำ วันลาพักผ่อนสะสมรวมกับ วันลาพักผ่อนในปีปัจจุบัน ได้ไม่เกิน 30 วันทำการ	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
4.6 การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์	มีสิทธิลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ได้ไม่เกิน 120 วัน โดยได้รับเงินเดือน แต่ต้องรับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน มีสิทธิไปถือศีลและปฏิบัติธรรม ณ สถานที่ปฏิบัติธรรม ครั้งหนึ่งตลอดอายุราชการ เป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 1 เดือน แต่ไม่เกิน 3 เดือน โดยไม่ถือเป็นวันลา	มีสิทธิลาอุปสมบท ได้ไม่เกินหนึ่งพรรษา และให้มีสิทธิลาก่อนวันเข้าพรรษาและหลังวันออกพรรษา ได้ไม่เกิน 30 วันรวมวันหยุดในระหว่างการลา มีสิทธิลาบวชชีพรหมณ์ ได้ไม่เกิน 30 วันรวมวันหยุดในระหว่างการลา มีสิทธิลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ได้ไม่เกิน 30 วันรวมวันหยุดในระหว่างการลา ต้องปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ติดต่อกันมาแล้วอย่างน้อย 2 ปี และสามารถใช้สิทธิการลาประเภทใดประเภทหนึ่งได้เพียงหนึ่งครั้งตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลา

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
4.7 การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล	มีสิทธิเข้ารับการตรวจเลือกเพื่อเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ เข้ารับการฝึกวิชาทหารหรือทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และให้กลับมารายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการตามปกติภายใน 7 วันแล้วแต่กรณีที่มีเหตุจำเป็นอาจขยายเวลาให้ได้แต่รวมแล้วไม่เกิน 15 วัน	มีสิทธิเข้ารับการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือลาเพื่อเข้ารับการตรวจเลือกเพื่อรับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยได้รับเงินเดือนตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 60 วัน
4.8 การลาไปศึกษาอบรมดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย	มีสิทธิลาได้ไม่เกิน 4 ปี/ อาจลาได้มากกว่า 4 ปี แต่รวมแล้วไม่เกิน 6 ปี ต้องกลับมาชดใช้เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 เท่าของเวลาที่ไป	ตามระเบียบมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
4.9 การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ	ประเภทที่ 1 ประเทศไทย เป็นสมาชิกในองค์การระหว่างประเทศ ลาได้ไม่เกิน 4 ปี ประเภทที่ 2 การไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากประเภทที่ 1 ลาได้ไม่เกิน 1 ปี ถ้าเกินต้องสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ ไม่ได้รับเงินเดือนในระหว่างลา เว้นแต่เงินที่ได้รับจากองค์การฯ ต่ำกว่าเงินเดือนจากทางราชการ	ไม่มี
4.10 การลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	ไม่มี	ตามระเบียบมหาวิทยาลัย
4.11 การลาเพื่อทำหมั้น	ไม่มี	มีสิทธิลาเพื่อทำหมั้นตามระยะเวลาที่แพทย์ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมกำหนดและออกไปรับรอง โดยได้รับเงินเดือนในวันลา
4.12 การลาเพื่อดูแลบุตรและภรรยาหลังคลอดบุตร	มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยา โดยขอด้วยกฎหมาย ภายใน 90 วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร ครั้งหนึ่ง ติดต่อกันได้ไม่เกิน 15 วันทำการ	เมื่อภรรยาโดยขอด้วยกฎหมายคลอดบุตร มีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรและภรรยาครั้งหนึ่งไม่เกิน 30 วัน นับแต่วันคลอดรวมวันหยุดระหว่างวันลา โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลา

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
4.13 การลาติดตามคู่สมรส	มีสิทธิลาได้ไม่เกิน 2 ปี อาจให้ลาได้อีก 2 ปี แต่ทั้งนี้ไม่เกิน 4 ปี ถ้าเกินต้องลาออกจากราชการ โดยไม่ได้รับเงินเดือนในระหว่างลา	ไม่มี
4.14 การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ	ได้รับอันตรายหรือการเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ มีสิทธิลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพครั้งหนึ่งได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรที่จะลา แต่ไม่เกิน 12 เดือน ได้รับอันตรายหรือการเจ็บป่วยเพราะเหตุอื่นผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตพิจารณาให้ลาได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรที่ประสงค์จะลา	ไม่มี
4.15 การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ	แต่ไม่เกิน 12 เดือน โดยต้องเป็นหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ได้รับการรับรองจากทางราชการ	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
5. เงินบำเหน็จบำนาญ	ข้าราชการที่มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 25 ปี มีสิทธิรับได้รับบำเหน็จ ข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับบำนาญ ข้าราชการที่เสียชีวิตทายาทมีสิทธิได้รับบำเหน็จตกทอด	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนกวนัน ธรรมสุจริต วิชาพร แวเวเพ็ชร และดร.ณิ นิมสา (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 170 คน โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 91.18 และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test ผลการศึกษา พบว่า 1) พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 18-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาน้อยกว่าระดับปริญญาตรี-ปริญญาตรี มีอายุงาน 2-4 ปีขึ้นไป มีตำแหน่งหน้าที่เป็นธุรการ อัตราเงินเดือนอยู่ในระหว่าง 10,001-15,000 บาทขึ้นไป และส่วนใหญ่อยู่ในสำนักงานอธิการบดี

2) พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ วิชาการ สังกัดสถาบันเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.24) ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยที่สูงสุดไปยังคะแนนต่ำสุด ได้ดังนี้ คือ ปัจจัยด้านการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.63) ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.31) และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.24) 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง เงินเดือน ความเห็นต่อลักษณะงาน ความเห็นต่อความมีอิสระในการทำงาน ความเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความต่อทรศนะต่อเพื่อนร่วมงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

จิตาธิ์รี่ ประกอบแก้ว (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 220 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F-test (ANOVA) ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41-50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป สถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการ รายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท และอยู่ในตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เช่น สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศที่ถูกต้องเหมาะสม มีเครื่องมือสำหรับป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัยในระหว่างการทำงานพร้อมทั้งจัดให้มีการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ด้านสังคมสัมพันธ์ เช่น บุคลากรเป็นมิตรที่ดีต่อกัน สามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนประสานงานร่วมกันได้อย่างดี บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกัน บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์แตกต่างกัน บุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์สังคมแตกต่างกัน บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน โดยสรุป องค์การควรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ซึ่งเป็นความคาดหวังของบุคลากรในทุกระดับที่ต้องการความเป็นธรรมและโปร่งใสการพิจารณาความดีความชอบและได้เลื่อนตำแหน่ง เพื่อนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีในด้านอื่น ๆ ด้วยสภาวะด้านกาย อารมณ์ จิตใจ ให้อยู่ในสภาวะอันสมบูรณ์ พร้อมทั้งจะทำงานด้วยความสุข

วาสนา สะอาด (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และ (4) ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจำนวน 549 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรคำนวณทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง 226 คน โดยสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หากความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก (2) การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ 5 ตัวแปร ได้แก่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การได้รับความสำเร็จในการทำงาน สถานภาพ/ ลักษณะการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และเงินเดือนค่าตอบแทน (3) การเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในประเภทเงินงบประมาณและพนักงานเงินรายได้ไม่แตกต่างกัน (4) ปัญหา อุปสรรคที่พบส่วนใหญ่เป็นด้านทัศนคติต่อการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยให้ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายเพื่อให้ความสำคัญในเรื่องของพนักงานสายสนับสนุนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทบุคลากร ตำแหน่งงานในปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพสมรส ประชากรที่ใช้คือ บุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 129 คน เครื่องมือที่ใช้

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้ Scheffe และ LSD ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการสังคม และด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส และเป็นประเภทบุคลากรต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรที่ประสบกรณีในการทำงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี มีคุณภาพชีวิตระดับต่ำกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ชีวิตมากกว่า 10 ปี และบุคลากรที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นผู้บริหารคณะฯ คุณภาพชีวิตระดับสูงกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นอาจารย์และนักวิชาการ ส่วนบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000, 10,001-20,000 และ 30,001-40,000 บาท

เพียรสว่าง นูชา (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเชียงใหม่ วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเชียงใหม่ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสถานภาพแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมที่เกิดจากการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวน 298 ชุด และสัมภาษณ์ข้าราชการและพนักงานราชการอย่างละ 1 คน จาก 11 หน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 231 ชุด ผลการวิจัยสรุปดังนี้ 1)คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดเชียงใหม่ มีความแตกต่างกันในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านการ

ทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่วนในด้านความสมดุลระหว่างหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิตไม่มีความแตกต่างกัน 2) ปัจจัยทางสถานภาพการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชการมีเพียงระยะเวลาทำงาน ส่วนในด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปาลิดา ช่มอาวุธ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน กลุ่มตัวอย่างประกอบไปด้วย พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำนวน 340 คน ซึ่งสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการแบ่งชั้นภูมิและหาสัดส่วน การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน อยู่ในระดับมาก ส่วนการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่ง ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานะของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วาสิณี ชันแก้วหล้า (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา โดยกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 101 คน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973 อ้างถึงใน วาสิณี ชันแก้วหล้า, 2553) ประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ ผลการศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และเมื่อแยกคุณภาพชีวิตเป็นด้านต่าง ๆ พบว่า ในทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยใน

แต่ละด้านดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.67 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.97 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.16 ด้านสิทธิส่วนบุคคลมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.02 ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.29 และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.47 โดยคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับอายุ สถานภาพสมรส สถานภาพการทำงานและเงินเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001, 0.01 และ 0.05 ตามลำดับอภิปรายผล จากการศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในช่วงของการวิจัยนี้ กำลังอยู่ในช่วงของการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งทำให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้น อีกทั้งบุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคคลในท้องถิ่นจึงมีผลทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่พอเพียงนั่นเอง

วสันต์ วิตรสุมาลย์ (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อีกทั้งศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management system of quality of work life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 193 ราย ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) การทดสอบค่าแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก โดยปัจจัยที่บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก คือ ด้านจิตใจ รองลงมาคือ ด้านจิตวิญญาณ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านร่างกาย และด้านสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ และปัจจัยที่บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต และศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทุกปัจจัยที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน สายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ในเชิงบวก ($R = 0.775$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 60.10 อีกร้อยละ 39.90 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่น ๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านจิตวิญญาณ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยด้านจิตใจ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากที่สุด ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.301 ส่วนปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านร่างกาย ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมรองลงมา ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.278 และ 0.204 ตามลำดับ

อุบลวรรณ สงกรานตานนท์ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ตัวแปรต้นในการวิจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านด้านองค์กร ได้แก่ 1) ผู้นำองค์กร 2) โครงสร้างองค์กร 3) นโยบายองค์กร และ 4) วัฒนธรรมองค์กร ส่วนตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาสมรรถภาพบุคคล 4) ความก้าวหน้า และและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) สิทธิของพนักงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ใช้วิธีการ วิจัยเชิงปริมาณกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายสนับสนุนของวิทยาลัยนานาชาติ

มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 190 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า

1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของ พนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ใน ระดับมากทุกด้าน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ปัจจัยองค์การ ได้แก่ ผู้นำองค์การ โครงสร้างองค์การ นโยบายองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

กิริติ ตันติคะเนติ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และศึกษาระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิต การทำงาน (Quality of work life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ในองค์การ (Management system of quality of work life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีด ความสามารถของมนุษย์สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถามจากบุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 247 ราย ข้อมูลที่ ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) การทดสอบค่าแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดย วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงาน มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก โดย องค์ประกอบที่บุคลากรเห็นว่ามีความดีในระดับมาก คือ ด้านจิตใจ รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพ ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ ตามลำดับ และองค์ประกอบที่บุคลากรเห็นว่า มี คุณภาพในระดับปานกลาง คือ ด้านร่างกาย และความมั่นคงในชีวิต ตามลำดับผลการศึกษาระบุว่า เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน และสายงาน/ ลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานของบุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงาน/ ลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยทั้ง 6 ด้าน และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพของบุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับร้อยละ 95 โดยปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากที่สุด

ศศิณฑา เนตรกันทา (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา สภากาชาดไทย การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา สภากาชาดไทย ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพัน การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จำนวน 350 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนของแต่ละฝ่าย (Stratified random sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา สภากาชาดไทย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าทุกด้านมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมมีคุณภาพชีวิตที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านที่มีคุณภาพชีวิตสูงสุดคือ ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน สำหรับระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกละอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และมีความผูกพันด้วยความต่อเนื่อง และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก (ค่า $r = 0.153$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลในชีวิตและครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จำนวน 1,948 คน (ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 30 กันยายน 2558) ประกอบด้วย

- ข้าราชการ จำนวน 496 คน
- พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 1,452 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จำนวน 133 คน

การสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างหลังจากได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แบบไม่เป็นสัดส่วน

ตารางที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อมูล	ประชากร (คน)	สัดส่วน (%)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ข้าราชการ	496	6.65%	33
พนักงานมหาวิทยาลัย	1,452	6.89%	100
จำนวนทั้งหมด	1,948	6.83%	133

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรวิจัยในแต่ละกลุ่มจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ในประชากรวิจัยแต่ละกลุ่มสถานภาพการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่สร้างจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน และรายได้พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน จำนวน 34 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม | จำนวน 3 ข้อ |
| 6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น | จำนวน 5 ข้อ |
| 8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม | จำนวน 4 ข้อ |

โดยให้กลุ่มตัวอย่างเลือกระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุดเพียงใด ซึ่งแบบสอบถามจะเป็นลักษณะเป็นคำถามเชิงบวก ใช้มาตรวัดแบบ Rating scale ของ Likert (วาสิณี ชันแก้วหล้า, 2553, หน้า 26) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ มีการให้คะแนน ดังนี้

ตารางที่ 3 การแบ่งเกณฑ์ใช้มาตรวัดแบบ Rating scale ของ Likert

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด	5
เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก	4
เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง	3
เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย	2
เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด	1

การพิจารณาวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 3 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (ชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์, 2553, หน้า 40) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

จากข้างต้นจึงแปลความหมายของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดังนี้

คะแนน 3.68 - 5.00 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง

คะแนน 2.34 - 3.67 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

คะแนน 1.00 - 2.33 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยและแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถาม กำหนดเนื้อหาของแบบสอบถามให้มีขอบเขตครอบคลุมเนื้อหามากที่สุด

3. เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ได้นำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

3.1 อาจารย์สุปราณี ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 อาจารย์จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 นางสุขุมล สุวรรณพงษ์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมเกี่ยวกับเนื้อหา และนำมาปรับปรุงให้เหมาะสม

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 30 ชุด แล้วหาความเที่ยงของแบบสอบถามของครอนบาค (Cronbach' alpha) ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือของแบบสอบถามเท่ากับ .943 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช โดยขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่ของภาควิชา ฝ่าย และกลุ่มงานต่าง ๆ แจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำมาจัดระบบเพื่อนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บข้อมูล โดยการทำแบบสอบถามจากบุคลากรสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช จำนวน 133 คน และส่งแบบสอบถามคืนจำนวน 133 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) ดังนั้นจะทำการวิเคราะห์โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้อง และใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงด้วยความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จำแนกตามสถานภาพการทำงาน โดยใช้สถิติ t-test (Independent samples t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จำนวน 133 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบหาความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	49	36.84
หญิง	84	63.16

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
21-30 ปี	50	37.59
31-40 ปี	58	43.61
41-50 ปี	10	7.52
51-60 ปี	15	11.28
สถานภาพ		
โสด	83	62.41
สมรส	41	30.83
หย่า/ หม้าย/ แยกกันอยู่	9	6.77
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	8	6.02
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	8	6.02
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง, อนุปริญญา	21	15.79
ปริญญาตรี	81	60.90
สูงกว่าปริญญาตรี	15	11.28
สถานภาพการทำงาน		
ข้าราชการ	33	24.81
พนักงานมหาวิทยาลัย	100	75.19
ระยะเวลาการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	18	13.53
1-10 ปี	76	57.14
11-20 ปี	19	14.29
มากกว่า 20 ปี	20	15.04

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2	1.50
10,001-20,000 บาท	76	57.14
20,001-30,000 บาท	41	30.83
มากกว่า 30,001	14	10.53
รายได้พิเศษ		
ไม่มี	37	27.82
น้อยกว่า 1,000 บาท	10	7.52
1,000-5,000 บาท	71	53.38
5,001-10,000 บาท	11	8.27
มากกว่า 10,000 บาท	4	3.01

จากตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.16 มีช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 43.61 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 62.41 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 60.90 มีสถานภาพการทำงาน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 75.19 ระยะเวลาการทำงาน 1-10 ปี ร้อยละ 57.14 อัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 57.14 รายได้พิเศษ 1,000-5,000 บาท ร้อยละ 53.38

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

1. ภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล
มหาวิทยาลัยนวมินทราชินราษ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ข้าราชการ				พนักงานมหาวิทยาลัย			
	\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	2.85	0.58	ปานกลาง	7	2.97	0.71	ปาน กลาง	7
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	3.44	0.61	ปานกลาง	4	3.32	0.60	ปาน กลาง	2
ด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคล	3.07	0.67	ปานกลาง	6	3.19	0.61	ปาน กลาง	5
ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	3.46	1.09	ปานกลาง	3	3.23	0.71	ปาน กลาง	4
ด้านการบูรณาการ ด้านสังคม	3.51	0.60	ปานกลาง	1	3.53	0.61	ปาน กลาง	1
ด้านธรรมเนียมของค้การ	2.76	0.63	ปานกลาง	8	2.95	0.69	ปาน กลาง	8
ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิต ด้านอื่น	3.26	0.60	ปานกลาง	5	3.11	0.83	ปาน กลาง	6
ด้านความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับสังคม	3.46	0.61	ปานกลาง	2	3.25	0.70	ปาน กลาง	3
รวม	3.20	0.38	ปานกลาง		3.18	0.49	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 5 ภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชโดยรวมของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, $SD = 0.38$) และของพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, $SD = 0.49$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของของข้าราชการ สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านการบูรณาการด้านสังคม เป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.60$) และของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านการบูรณาการด้านสังคม เป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.61$)

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและ ยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. เงินเดือนที่ ท่านได้รับใน ปัจจุบัน เหมาะสมกับ งานที่รับผิดชอบ	1 (3.03)	7 (21.21)	17 (51.52)	8 (24.24)	0	3.03	0.77	ปาน กลาง	1
2. เงินเดือนที่ ท่านได้รับมี ความเหมาะสม กับค่าครองชีพ	0	5 (15.15)	17 (51.52)	10 (30.30)	1 (3.03)	2.79	0.74	ปาน กลาง	3

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้าน ค่าตอบแทนที่ เพียงพอและ ยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
3. เงินรายได้ พิเศษที่ท่าน ได้รับจากคณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล เช่น ค่าล่วงเวลา (OT) ค่าเข้าเวร เป็นต้น เหมาะสมกับ ภาระงานที่ รับผิดชอบ	1 (3.03)	2 (6.06)	18 (54.55)	8 (24.24)	4 (12.12)	2.64	0.90	ปาน กลาง	4
4. เมื่อ เปรียบเทียบกับ หน่วยงานอื่น ๆ รายได้ที่ท่าน ได้รับจากคณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาลมี ความเหมาะสม อย่างยิ่ง	0	6 (18.18)	23 (69.70)	4 (12.12)	0	2.94	0.56	ปาน กลาง	2
รวม						2.85	0.58	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 6 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$, $SD = 0.58$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัด
คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ
ยุติธรรม ข้อเงินเดือนที่ท่าน ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.03$,
 $SD = 0.77$) รองลงมา คือ ข้อเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ รายได้ที่ท่าน ได้รับจากคณะ
แพทยศาสตร์วชิรพยาบาลมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 2.94$, $SD = 0.56$) และข้อเงินเดือนที่ท่าน
ได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ ($\bar{X} = 2.79$, $SD = 0.74$)

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล
มหาวิทยาลัยนวมิน ทราธิราช ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการ สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
5. สภาพแวดล้อม ภายในคณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล ส่งเสริมบรรยากาศ การทำงาน	1 (3.03)	13 (39.39)	16 (48.48)	3 (9.09)	0	3.36	0.70	ปาน กลาง	3

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านสิ่งแวดล้อมที่	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
6. อาคารและ อุปกรณ์การ ทำงานของคณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาลมี ความปลอดภัย	1 (3.03)	14 (42.42)	14 (42.42)	4 (12.12)	0	3.36	0.74	ปาน กลาง	4
7. คณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาลมี มาตรการที่ เหมาะสมใน ความปลอดภัยต่อ ชีวิตและ ทรัพย์สิน ของท่าน	1 (3.03)	11 (33.33)	17 (51.52)	4 (12.12)	0	3.27	0.72	ปาน กลาง	5
8. ยานพาหนะ ของคณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาลที่ใช้ ในการเดินทางไป ปฏิบัติราชการมี ความปลอดภัย	2 (6.06)	13 (39.39)	15 (45.45)	3 (9.09)	0	3.42	0.75	ปาน กลาง	2

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านสิ่งแวดล้อมที่	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
9. คณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาลมีการ ดำเนินการส่งเสริม สุขภาพให้แก่ บุคลากรอย่าง เหมาะสม เช่น การตรวจสุขภาพ เป็นต้น	4 (12.12)	20 (60.61)	7 (21.21)	2 (6.06)	0	3.79	0.74	สูง	1
รวม						3.44	0.61	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 7 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยรวม
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, $SD = 0.61$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของของข้าราชการสังกัด
คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ
ส่งเสริมสุขภาพ ข้อคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลมีการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากร
อย่างเหมาะสม เช่น การตรวจสุขภาพ เป็นต้น เป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.74$) รองลงมา คือ
ข้อยานพาหนะของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลที่ใช้ในการเดินทางไปปฏิบัติราชการมี
ความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 0.75$) และข้อสภาพแวดล้อมภายในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล
ส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.70$)

4. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ด้านการพัฒนา ความสามารถของ บุคคล	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
10. คณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาลให้ การสนับสนุนและ ส่งเสริมในด้าน การพัฒนา ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา เป็นต้น	0	8	20	3	2	3.03	0.77	ปาน กลาง	3

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านการพัฒนา ความสามารถของ บุคคล	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
11. ท่านได้รับ เพิ่มพูนทักษะใน การใช้เทคโนโลยี ต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม การใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์ เป็นต้น	0	6 (18.18)	13 (39.39)	12 (36.36)	2 (6.06)	2.70	0.85	ปาน กลาง	5
12. ท่านมีโอกาส ได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ใน การทำงาน	0	10 (30.30)	14 (42.42)	7 (21.21)	2 (6.06)	2.97	0.88	ปาน กลาง	4
13. ท่านมีโอกาส ได้เลือกทำงาน ตามที่ท่านชอบ มีความถนัด และ ตรงกับความรู้ ความสามารถ	0	14 (42.42)	14 (42.42)	3 (9.09)	2 (6.06)	3.21	0.86	ปาน กลาง	2

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับคุณภาพชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
14. งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติทำให้ท่านได้มีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่	1 (3.03)	17 (51.52)	10 (30.30)	3 (9.09)	1 (3.03)	3.42	0.79	ปานกลาง	1
รวม						3.07	0.67	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$, $SD = 0.67$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ข้องานในหน้าที่ที่ปฏิบัติทำให้ท่านได้มีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ เป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 0.79$) รองลงมา คือ ข้อท่านมีโอกาสได้เลือกทำงานตามที่ท่านชอบ มีความถนัด และตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.21$, $SD = 0.86$) และข้อคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลให้การสนับสนุนและส่งเสริมในด้านการพัฒนาความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา เป็นต้น ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.77$)

5. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการ สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้าน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
15. ท่านได้รับ การส่งเสริมให้ ก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ การงาน	0	10 (30.30)	19 (57.58)	3 (9.09)	1 (3.03)	3.15	0.71	ปาน กลาง	2
16. ท่านคิดว่า การทำงานใน คณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาลมี ความมั่นคง	3 (9.09)	14 (42.42)	14 (42.42)	2 (6.06)	0	3.55	0.75	ปาน กลาง	1
17. งานใน ตำแหน่งที่ท่าน ปฏิบัติมีโอกาส ที่จะเจริญ ก้าวหน้าใน อนาคต	1 (3.03)	8 (24.24)	18 (54.55)	5 (15.15)	1 (3.03)	3.09	0.80	ปาน กลาง	3
รวม						3.46	1.09	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 9 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ใน

ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 1.09$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ข้อท่านคิดว่าการทำงานในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลมีความมั่นคง เป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.75$) รองลงมา คือ ท่านได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.15$, $SD = 0.71$) และช่องทางในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.09$, $SD = 0.80$)

6. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านการบูรณาการด้านสังคม

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านการบูรณาการด้านสังคม

ด้านการบูรณาการ ด้านสังคม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
18. ท่านมีความรู้สึกดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2 (6.06)	16 (48.48)	14 (42.42)	1 (3.03)	0	3.58	0.66	ปานกลาง	1
19. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทั้งในหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว	2 (6.06)	15 (45.45)	13 (39.39)	3 (9.09)	0	3.48	0.76	ปานกลาง	2

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านการบูรณาการ ด้านสังคม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
20. ท่านได้รับการ ยอมรับในความรู้ ความสามารถจาก ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	1 (3.03)	16 (48.48)	13 (39.39)	3 (9.09)	0	3.45	0.71	ปาน กลาง	3
รวม						3.51	0.60	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 10 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านการบูรณาการด้านสังคมโดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.60$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะ
แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านการบูรณาการด้านสังคม
ข้อท่านมีความรู้สึกดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.66$)
รองลงมา คือ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทั้งในหน้าที่การงาน
และเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.76$) และข้อท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจาก
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.71$)

7. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านธรรมเนียมในองค์กร

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการ สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
ด้านธรรมนุญในองค์กร

ด้านธรรมนุญใน องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
21. องค์กรมี นโยบายและ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ บุคลากร	0	7	21	4	1	3.03	0.68	ปาน กลาง	1
22. ท่านสามารถ เข้าไปมีส่วนร่วม ในการกำหนด นโยบายและ ข้อบังคับต่าง ๆ ของคณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล	0	4	12	9	8	2.36	0.99	ปาน กลาง	5
23. ท่านสามารถ แสดงความ ความเห็นและให้ ข้อเสนอแนะใน การปฏิบัติงาน ต่อผู้บริหารคณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาลและ ผู้บังคับบัญชา	0	5	14	9	5	2.58	0.94	ปาน กลาง	4

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้านธรรมเนียมใน องค์การ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
24. คณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล มี เกณฑ์และวิธีการ ที่เหมาะสมใน การประเมินและ ติดตามผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	0	8	14	9	2	2.85	0.87	ปาน กลาง	3
25. คณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาลให้ ความเคารพใน สิทธิส่วนบุคคล ของท่าน	1	6	19	6	1	3.00	0.79	ปาน กลาง	2
รวม						2.76	0.63	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 11 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช ด้านธรรมเนียมในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 2.76$, $SD = 0.63$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะ
แพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช ด้านธรรมเนียมในองค์การข้อองค์กรมี
นโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่บุคลากร เป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.68$) รองลงมา
คือ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน ($\bar{X} = 3.00$,

SD = 0.79) และข้อคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มีเกณฑ์และวิธีการที่เหมาะสมในการประเมิน และติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 2.85$, SD = 0.87)

8. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น

ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตงาน และชีวิตด้านอื่น	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
26. คณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาลจัด ให้มีกิจกรรม นันทนาการให้แก่ บุคลากรอย่าง เหมาะสม เช่น กิจกรรมกีฬา เป็นต้น	0	13	15	3	2	3.18	0.85	ปาน	4
		(39.39)	(45.45)	(9.09)	(6.06)			กลาง	
27. คณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาลได้ จัดสรรเวลาให้แก่ บุคลากรเพื่อให้ สามารถเข้าร่วม กิจกรรม นันทนาการของ หน่วยงาน	1	12	16	2	2	3.24	0.87	ปาน	3
	(3.03)	(36.36)	(48.48)	(6.06)	(6.06)			กลาง	

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตงาน และชีวิตด้านอื่น	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
28. ท่านมีเวลา เพียงพอสำหรับ การพักผ่อน หลังจากการ ทำงานที่คณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล	0	12 (36.36)	19 (57.58)	2 (6.06)	0	3.30	0.59	ปาน กลาง	2
29. ท่านมีเวลา สำหรับครอบครัว	0	17 (51.52)	15 (45.45)	1 (3.03)	0	3.48	0.57	ปาน กลาง	1
30. ท่านมีเวลา ไปร่วมกิจกรรม กับชุมชนที่ท่าน พักอาศัยอยู่และ สังคม	0	10 (30.30)	16 (48.48)	7 (21.21)	0	3.09	0.72	ปาน กลาง	5
รวม						3.26	0.60	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 12 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 0.60$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะ
แพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิต
ด้านอื่นข้อท่านมีเวลาสำหรับครอบครัว เป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.57$) รองลงมา คือ
ท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อนหลังจากการทำงานที่คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล

($\bar{X} = 3.30$, $SD = 0.59$) และข้อคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลได้จัดสรรเวลาให้แก่บุคลากรเพื่อให้สามารถเข้าร่วมกิจกรรมนั้นหนาของการของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 0.87$)

9. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับคุณภาพชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
31. คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลได้มีส่วนร่วมกับกิจกรรมของสังคมและชุมชนในละแวกที่ตั้ง	2 (6.06)	13 (39.39)	13 (39.39)	5 (15.15)	0	3.36	0.82	ปานกลาง	3
32. ท่านมีส่วนร่วมร่วมกับกิจกรรมของสังคมและชุมชนที่คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลได้เข้าไปดำเนินการหรือมีส่วนร่วม	0	11 (33.33)	15 (45.45)	5 (15.15)	2 (6.06)	3.06	0.86	ปานกลาง	4

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ด้านความ เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ กับสังคม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
33. คณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาลเป็น หน่วยงานที่สังคม และชุมชนให้การ ยอมรับในด้าน ชื่อเสียงและ การเป็นที่พึ่งของ สังคมและชุมชน	2 (6.06)	19 (57.58)	11 (33.33)	1 (3.03)	0	3.67	0.65	ปาน กลาง	2
34. สังคมและ ชุมชนได้รับ ประโยชน์จาก บุคลากรและคณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล เช่น การขอคำปรึกษา ด้านข้อมูล สุขภาพ เป็นต้น	3 (9.09)	20 (60.61)	9 (27.27)	1 (3.03)	0	3.76	0.66	สูง	1
รวม						2.46	0.61	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 13 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.46, SD = 0.61$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะ
แพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิต
ด้านอื่นข้อสังคมและชุมชนได้รับประโยชน์จากบุคลากรและคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล เช่น
การขอคำปรึกษาด้านข้อมูลสุขภาพ เป็นต้น เป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.76, SD = 0.66$) รองลงมา คือ ข้อ
คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลเป็นหน่วยงานที่สังคมและชุมชนให้การยอมรับในด้านชื่อเสียงและ
การเป็นที่พึ่งของสังคมและชุมชน ($\bar{X} = 3.67, SD = 0.65$) และข้อคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาลได้มีส่วนร่วมทำกิจกรรมของสังคมและชุมชนในสแวกที่ตั้ง ($\bar{X} = 3.36, SD = 0.82$)

10. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัย
นวมินทราธิราช ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและ ยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. เงินเดือนที่ ท่านได้รับใน ปัจจุบัน เหมาะสมกับ งานที่รับผิดชอบ	2 (2.00)	30 (30.00)	52 (52.00)	13 (13.00)	3 (3.00)	3.15	0.78	ปาน กลาง	1
2. เงินเดือนที่ ท่านได้รับมี ความเหมาะสม กับค่าครองชีพ	2 (2.00)	16 (16.00)	53 (53.00)	23 (23.00)	6 (6.00)	2.85	0.83	ปาน กลาง	3

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ด้านคำตอบแทน ที่เพียงพอและ ยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
3. เงินรายได้ พิเศษที่ท่าน ได้รับจากคณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล เช่น ค่าล่วงเวลา (OT) ค่าเข้าเวร เป็นต้น เหมาะสมกับ ภาระงานที่ รับผิดชอบ	2	24	47	10	17	2.84	1.04	ปาน กลาง	4
4. เมื่อ เปรียบเทียบกับ หน่วยงานอื่น ๆ รายได้ที่ท่าน ได้รับจากคณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาลมี ความเหมาะสม อย่างยิ่ง	2	25	53	15	5	3.04	0.83	ปาน กลาง	2
รวม						2.97	0.71	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 14 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$, $SD = 0.71$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะ
แพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมข้อ
เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.15$, $SD = 0.78$)
รองลงมา คือ ข้อเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ รายได้ที่ท่านได้รับจากคณะแพทยศาสตร์วชิรพ
ยาบาลมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 3.04$, $SD = 0.83$) และข้อ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความ
เหมาะสมกับค่าครองชีพ ($\bar{X} = 2.85$, $SD = 0.83$)

11. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัย
นวมินทราธิราชด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
5. สภาพ แวดล้อมภายใน คณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล ส่งเสริม บรรยากาศ การทำงาน	1 (1.00)	40 (40.00)	42 (42.00)	16 (16.00)	1 (1.00)	3.24	0.77	ปาน กลาง	4

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ด้านสิ่งแวดล้อมที่	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับคุณภาพชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
6. อาคารและอุปกรณ์การทำงานของคุณ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาลมี ความปลอดภัย	1 (1.00)	37 (37.00)	47 (47.00)	12 (12.00)	3 (3.00)	3.21	0.78	ปานกลาง	5
7. คณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาลมี มาตรการที่ เหมาะสมใน ความปลอดภัย ต่อชีวิตและ ทรัพย์สิน ของท่าน	2 (2.00)	33 (33.00)	54 (54.00)	9 (9.00)	2 (2.00)	3.24	0.73	ปานกลาง	3
8. ยานพาหนะ ของคุณ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาลที่ใช้ ในการเดินทางไป ปฏิบัติราชการมี ความปลอดภัย	3 (3.00)	50 (50.00)	38 (38.00)	4 (4.00)	5 (5.00)	3.42	0.83	ปานกลาง	2

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ด้านสิ่งแวดล้อมที่	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
9. คณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาลมี การดำเนินการ ส่งเสริมสุขภาพ ให้แก่บุคลากร อย่างเหมาะสม เช่น การตรวจ สุขภาพ เป็นต้น	9 (9.00)	45 (45.00)	35 (35.00)	10 (10.00)	1 (1.00)	3.51	0.83	ปาน กลาง	1
รวม						3.32	0.60	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 15 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยรวม
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, $SD = 0.60$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะ
แพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม
สุขภาพข้อคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลมีการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากรอย่าง
เหมาะสม เช่น การตรวจสุขภาพ เป็นต้น เป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.83$) รองลงมา คือ
ยานพาหนะของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลที่ใช้ในการเดินทางไปปฏิบัติราชการมีความ
ปลอดภัย ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 0.83$) และข้อคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลมีมาตรการที่เหมาะสม
ในความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของท่าน ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 0.73$)

12. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัย
นวมินทราชินราชมงคล ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ด้านการพัฒนา ความสามารถ ของบุคคล	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
10. คณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาลให้ การสนับสนุน และส่งเสริมใน ด้านการพัฒนา ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การ ประชุมสัมมนา เป็นต้น	2 (2.00)	27 (27.00)	48 (48.00)	19 (19.00)	4 (4.00)	3.04	0.84	ปาน กลาง	4
11. ท่านได้รับ เพิ่มพูนทักษะใน การใช้เทคโนโลยี ต่างๆ ในการ ปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม การใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์ เป็นต้น	2 (2.00)	19 (19.00)	47 (47.00)	26 (26.00)	6 (6.00)	2.85	0.87	ปาน กลาง	5

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ด้านการพัฒนา ความสามารถ ของบุคคล	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
12. ท่านมีโอกาส ได้ใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงาน	4 (4.00)	36 (36.00)	46 (46.00)	13 (13.00)	1 (1.00)	3.29	0.78	ปาน กลาง	2
13. ท่านมีโอกาส ได้เลือกทำงาน ตามที่ท่านชอบ มีความกดดัน และ ตรงกับความรู้ ความสามารถ	7 (7.00)	26 (26.00)	51 (51.00)	13 (13.00)	3 (3.00)	3.21	0.87	ปาน กลาง	3
14. งานในหน้าที่ ที่ปฏิบัติทำให้ ท่านได้มีโอกาส ในการใช้ความรู้ ความสามารถ ได้อย่างเต็มที่	8 (8.00)	45 (45.00)	37 (37.00)	9 (9.00)	1 (1.00)	3.50	0.81	ปาน กลาง	1
รวม						3.19	0.61	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 16 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยรวม อยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, $SD = 0.61$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะ
แพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลข้อ

งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติทำให้ท่านได้มีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ เป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.81$) รองลงมา คือ ข้อท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.78$) และข้อท่านมีโอกาสได้เลือกทำงานตามที่ท่านชอบ มีความถนัด และตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.21$, $SD = 0.87$)

13. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัย นวมินทราธิราช ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้าน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
15. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3 (3.00)	28 (28.00)	43 (43.00)	24 (24.00)	2 (2.00)	3.06	0.85	ปาน กลาง	3
16. ท่านคิดว่าการทำงานในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลมีความมั่นคง	7 (7.00)	39 (39.00)	43 (43.00)	7 (7.00)	4 (4.00)	3.38	0.87	ปาน กลาง	1

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ด้าน ความก้าวหน้า และความมั่นคง ในงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
17. งานใน ตำแหน่งที่ท่าน ปฏิบัติมีโอกา สที่จะเจริญก้าวหน้า ในอนาคต	3 (3.00)	32 (32.00)	53 (53.00)	10 (10.00)	2 (2.00)	3.24	0.75	ปาน กลาง	2
รวม						3.23	0.71	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 17 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.71$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัด
คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
ในงาน ข้อที่ท่านคิดว่าการทำงานในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลมีความมั่นคง เป็นอันดับ 1
($\bar{X} = 3.38$, $SD = 0.87$) รองลงมา คือ ข้องานในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติมีโอกา
สที่จะเจริญก้าวหน้าใน
อนาคต ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 0.75$) และข้อท่านได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
($\bar{X} = 3.06$, $SD = 0.85$)

14. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านการบูรณาการด้านสังคม

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัย
นวมินทราชินราษ ด้านการบูรณาการด้านสังคม

ด้านการบูรณา การด้านสังคม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
18. ท่านมี ความรู้ดีต่ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน	10 (10.00)	46 (46.00)	42 (42.00)	2 (2.00)	0	3.64	0.69	ปาน กลาง	1
19. ท่านได้รับ ความช่วยเหลือ จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงานทั้งใน หน้าที่การงาน และเรื่องส่วนตัว	11 (11.00)	41 (41.00)	38 (38.00)	10 (10.00)	0	3.53	0.82	ปาน กลาง	2
20. ท่านได้รับ การยอมรับใน ความรู้ ความสามารถจาก ผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน	3 (3.00)	43 (43.00)	46 (46.00)	8 (8.00)	0	3.41	0.68	ปาน กลาง	3
รวม						3.53	0.61	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 18 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านการบูรณาการด้านสังคม โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.61$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัด
คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านการบูรณาการด้านสังคม ข้อท่าน
มีความรู้สึกดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.69$) รองลงมา คือ
ข้อท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทั้งในหน้าที่การงานและเรื่อง
ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.82$) และข้อท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจาก
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.41$, $SD = 0.68$)

15. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านธรรมเนียมในองค์กร

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัย
นวมินทราธิราช ด้านธรรมเนียมในองค์กร

ด้านธรรมเนียมใน องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
21. องค์กรมี นโยบายและ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ บุคลากร	1 (1.00)	28 (28.00)	58 (58.00)	9 (9.00)	4 (4.00)	3.13	0.75	ปาน กลาง	2

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ด้านธรรมเนียมใน องค์การ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
22. ท่าน สามารถเข้าไปมี ส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบาย และข้อบังคับ ต่าง ๆ ของคณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล	2 (2.00)	17 (17.00)	46 (46.00)	22 (22.00)	13 (13.00)	2.73	0.96	ปาน กลาง	5
23. ท่าน สามารถแสดง ความคิดเห็น และให้ ข้อเสนอแนะใน การปฏิบัติงาน ต่อผู้บริหารคณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล และ ผู้บังคับบัญชา	1 (1.00)	23 (23.00)	29 (29.00)	25 (25.00)	12 (12.00)	2.76	0.98	ปาน กลาง	4

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ด้านธรรมเนียมใน องค์การ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
24. คณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล มีเกณฑ์และ วิธีการที่ เหมาะสมในการ ประเมินและ ติดตามผลการ ปฏิบัติงาน ของบุคลากร	1 (1.00)	28 (28.00)	44 (44.00)	18 (18.00)	9 (9.00)	2.94	0.93	ปาน กลาง	3
25. คณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาลให้ ความเคารพใน สิทธิส่วนบุคคล ของท่าน	1 (1.00)	32 (32.00)	5 (5.00)	9 (9.00)	3 (3.00)	3.19	0.73	ปาน กลาง	1
รวม						2.95	0.69	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 19 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านธรรมเนียมในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.61$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะ
แพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านธรรมเนียมในองค์การ ข้อคณะ
แพทยศาสตร์วชิรพยาบาลให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน เป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.19$,

SD = 0.73) รองลงมา คือ องค์กรมีนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่บุคลากร ($\bar{X} = 3.13$, SD = 0.75) และข้อคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มีเกณฑ์และวิธีการที่เหมาะสมในการประเมิน และติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 2.94$, SD = 0.93)

16. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัย
นวมินทราธิราช ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น

ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตงาน และชีวิตด้านอื่น	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
26. คณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาลจัด ให้มีกิจกรรม นันทนาการให้แก่ บุคลากรอย่าง เหมาะสม เช่น กิจกรรมกีฬา เป็นต้น	4 (4.00)	29 (29.00)	37 (37.00)	21 (21.00)	9 (9.00)	2.98	1.01	ปาน กลาง	5

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตงาน และชีวิตด้านอื่น	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
27. คณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาลได้ จัดสรรเวลาให้แก่ บุคลากรเพื่อให้ สามารถเข้าร่วม กิจกรรม นันทนาการของ หน่วยงาน	3 (3.00)	34 (34.00)	38 (38.00)	19 (19.00)	6 (6.00)	3.09	0.94	ปาน กลาง	3
28. ท่านมีเวลา เพียงพอสำหรับ การพักผ่อน หลังจากการ ทำงานที่คณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล	5 (5.00)	33 (33.00)	39 (39.00)	17 (17.00)	6 (6.00)	3.14	0.96	ปาน กลาง	2
29. ท่านมีเวลา สำหรับครอบครัว	6 (6.00)	43 (43.00)	33 (33.00)	14 (14.00)	4 (4.00)	3.33	0.93	ปาน กลาง	1
30. ท่านมีเวลาไป ร่วมกิจกรรมกับ ชุมชนที่ท่านพัก อาศัยอยู่และ สังคม	7 (7.00)	25 (25.00)	36 (36.00)	25 (25.00)	7 (7.00)	3.00	1.03	ปาน กลาง	4
รวม						3.11	0.83	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 20 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$, $SD = 0.83$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัด
คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและ
ชีวิตด้านอื่น ข้อท่านมีเวลาสำหรับครอบครัว เป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.33$, $SD = 0.93$) รองลงมา คือ
ข้อท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อนหลังจากการทำงานที่คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล
($\bar{X} = 3.14$, $SD = 0.96$) และข้อคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ได้จัดสรรเวลาให้แก่บุคลากรเพื่อให้
สามารถเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.09$, $SD = 0.94$)

17. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัย
นวมินทราธิราช ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ด้านความ เกี่ยวข้องสัมพันธ์ กับสังคม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
31. คณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาลได้มี ส่วนร่วมกับ กิจกรรมของ สังคมและชุมชน ในระแวกที่ตั้ง	3 (3.00)	31 (31.00)	44 (44.00)	18 (18.00)	4 (4.00)	3.11	0.87	ปาน กลาง	3

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ด้านความ เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ กับสังคม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
32. ท่านมีส่วนร่วม ร่วมกับกิจกรรม ของสังคมและ ชุมชนที่คณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาลได้ เข้าไปดำเนินการ หรือมีส่วนร่วม	2 (2.00)	27 (27.00)	41 (41.00)	24 (24.00)	6 (6.00)	2.95	0.91	ปาน กลาง	4
33. คณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาลเป็น หน่วยงานที่สังคม และชุมชนให้การ ยอมรับในด้าน ชื่อเสียงและการ เป็นที่พึ่งของ สังคมและชุมชน	5 (5.00)	46 (46.00)	42 (42.00)	5 (5.00)	2 (2.00)	3.47	0.76	ปาน กลาง	1

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ด้านความ เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ กับสังคม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
34. สังคมและ ชุมชนได้รับ ประโยชน์จาก บุคลากรและคณะ แพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล เช่น การขอคำปรึกษา ด้านข้อมูล สุขภาพ เป็นต้น	6 (6.00)	45 (45.00)	39 (39.00)	8 (8.00)	2 (2.00)	3.45	0.81	ปาน กลาง	2
รวม						3.25	0.70	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 21 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมโดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.70$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดคณะ
แพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ข้อ
คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลเป็นหน่วยงานที่สังคมและชุมชนให้การยอมรับในด้านชื่อเสียงและ
การเป็นที่พึ่งของสังคมและชุมชน เป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.76$) รองลงมา คือ ข้อสังคมและ
ชุมชนได้รับประโยชน์จากบุคลากรและคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล เช่น การขอคำปรึกษาด้าน
ข้อมูลสุขภาพ เป็นต้น ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.81$) และข้อคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลได้มี
ส่วนร่วมกับกิจกรรมของสังคมและชุมชนในสภากาชาด ($\bar{X} = 3.11$, $SD = 0.87$)

18. ภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับคุณภาพชีวิต	อันดับ
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.94	0.68	ปานกลาง	7
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.35	0.60	ปานกลาง	2
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.16	0.63	ปานกลาง	5
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.29	0.82	ปานกลาง	4
ด้านการบูรณาการด้านสังคม	3.52	0.61	ปานกลาง	1
ด้านธรรมเนียมของกิจการ	2.90	0.68	ปานกลาง	8
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น	3.15	0.78	ปานกลาง	6
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.30	0.68	ปานกลาง	3
รวม	3.19	0.46	ปานกลาง	

จากตารางที่ 22 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, $SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านการบูรณาการด้านสังคม เป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.61$) รองลงมา คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.35$, $SD = 0.60$) และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 0.68$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบหาความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

สถานภาพการทำงาน	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ข้าราชการ	33	2.85	0.58	-0.885	0.243
พนักงานมหาวิทยาลัย	100	2.97	0.71		

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยใช้สถิติ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้จากโปรแกรม (0.243) มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม
สุขภาพ

สถานภาพ การทำงาน	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ข้าราชการ	33	3.44	0.61	0.978	0.755
พนักงาน มหาวิทยาลัย	100	3.32	0.60		

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะ
แพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม
สุขภาพ โดยใช้สถิติ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้จากโปรแกรม (0.755)
มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ข้าราชการและพนักงาน
มหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีคุณภาพชีวิตการ
ทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
.05

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถ
ของบุคคล แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

สถานภาพ การทำงาน	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ข้าราชการ	33	3.07	.67	-0.948	0.939
พนักงาน มหาวิทยาลัย	100	3.19	0.61		

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะ แพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยใช้สถิติ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้จากโปรแกรม (0.939) มีค่า มากกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 26 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

สถานภาพ การทำงาน	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ข้าราชการ	33	3.46	1.09	1.452	0.457
พนักงาน มหาวิทยาลัย	100	3.23	0.71		

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะ แพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยใช้สถิติ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้จากโปรแกรม (0.457) มีค่า มากกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการ ด้านสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านการบูรณาการด้านสังคม

สถานภาพ การทำงาน	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ข้าราชการ	33	3.51	0.60	-0.177	0.376
พนักงาน มหาวิทยาลัย	100	3.53	0.61		

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะ
แพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านการบูรณาการด้านสังคม โดยใช้สถิติ
t-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้จากโปรแกรม (0.376) มีค่ามากกว่าระดับ
นัยสำคัญที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะ
แพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณา
การด้านสังคมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมณูญในองค์การ
แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านธรรมณูญในองค์การ

สถานภาพ การทำงาน	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ข้าราชการ	33	2.76	0.63	-1.373	0.812
พนักงาน มหาวิทยาลัย	100	2.95	0.69		

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะ
แพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้านธรรมณูญในองค์การ โดยใช้สถิติ t-test

เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้จากโปรแกรม (0.812) มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 7 ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นแตกต่างกัน

ตารางที่ 29 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น

สถานภาพการทำงาน	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ข้าราชการ	33	3.26	0.60	1.148	0.014
พนักงานมหาวิทยาลัย	100	3.11	0.83		

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราชด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นโดยใช้สถิติ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้จากโปรแกรม (0.014) มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 8 ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 30 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

สถานภาพ การทำงาน	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ข้าราชการ	33	3.46	0.61	1.588	0.465
พนักงาน มหาวิทยาลัย	100	3.25	0.70		

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะ
แพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดย
ใช้สถิติ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้จากโปรแกรม (0.465) มีค่ามากกว่า
ระดับนัยสำคัญ ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 9 ข้าราชการกรุงเทพมหานครและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะ
แพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 31 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชภาพรวมของข้าราชการและพนักงาน
มหาวิทยาลัย

สถานภาพ การทำงาน	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ข้าราชการ	33	3.20	0.38	0.234	0.027
พนักงาน มหาวิทยาลัย	100	3.18	0.49		

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะ
แพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ภาพรวมของข้าราชการและพนักงาน

มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้จากโปรแกรม (0.027) มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่าข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคมแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
7. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 32 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
8. ข้าราชการกรุงเทพมหานครและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
9. ข้าราชการกรุงเทพมหานครและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

การสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษา เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จำนวน 133 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แจกแบบสอบถามทั้งหมด 133 ชุด ได้รับคืนและเป็นฉบับที่สมบูรณ์ 133 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่สถานภาพการทำงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ระยะเวลาการทำงาน 1-10 ปี ซึ่งมีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 10,001-20,000 บาท และมีรายได้พิเศษต่อเดือน 1,000-5,000 บาท

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช โดยรวมและเป็นรายด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แต่ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

การอภิปรายผล

ในการศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของ ชลธิชา สักดีปานะรัตน์ (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และการวิจัยของ วาสนิ ชันแก้วหล้า (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางแต่ขัดแย้งกับการวิจัยของ วิตรสุขุมาลัย (2554) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และของ กิรติ ตันติคะเนติ (2556) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าคุณภาพ

ชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ผลการศึกษายังขัดแย้งกับการวิจัยของ ศศิญา เนตรกันทา (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา สภากาชาดไทย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา สภากาชาดไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ข้าราชการสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้านแล้วพบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในอันดับค่อนข้างต่ำตามลำดับ และด้านธรรมณูญองค์การ อยู่ในอันดับต่ำสุด

2. พนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้านแล้วพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในอันดับค่อนข้างต่ำตามลำดับ และด้านธรรมณูญองค์การ อยู่ในอันดับต่ำสุด

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช อยู่ในช่วงแรกของการเปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับดูแลของกรุงเทพมหานคร จึงยังไม่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ยังต้องใช้อ้างอิงจากกรุงเทพมหานคร ซึ่งกฎ ระเบียบ ข้อบังคับบางอย่างยังไม่สอดคล้องกับการทำงานของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล และมีอัตราการโอนย้ายลาออกของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสูง จึงทำให้บุคลากรทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย เกิดความสับสนในการปฏิบัติ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยยังมีหลักเกณฑ์ที่ไม่ชัดเจน และคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลอยู่ระหว่างการปรับโครงสร้างและภาระหน้าที่งานของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานบุคลากรเกิดความชัดเจนและเป็นสัดส่วน ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์และนโยบายของผู้บริหาร ที่ต้องการพัฒนาองค์กรให้เป็นคณะแพทยศาสตร์ชั้นนำประเทศ ด้านเวชศาสตร์เขตรเมืองและชุมชน ภายใต้การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล จึงทำให้บางหน่วยงานยังไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และบางหน่วยงานยังขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน ทำให้ภาระงานของหน่วยงานนั้นในรายบุคคลเพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งในปัจจุบันข้าราชการมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 ครั้งต่อ 1 ปีงบประมาณ คือ ในวันที่ 1 เมษายน ของทุกปีและในวันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี แต่พนักงานมหาวิทยาลัยมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 1 ครั้งต่อ 1

ปีงบประมาณ คือ ในวันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี และระเบียบข้อบังคับในการปรับอัตราเงินยังไม่มี ความชัดเจน ยังต้องมีการอ้างอิงกับระเบียบข้อบังคับของข้าราชการ ส่วนสวัสดิการของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยยังมีความแตกต่างกัน เช่น

2.1.1 ด้านการรักษาพยาบาล ข้าราชการสามารถใช้สิทธิตามระเบียบ

กระทรวงการคลังในการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง บิดา-มารดา คู่สมรส และบุตรได้ตามสิทธิ ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยสามารถใช้สิทธิประกันสังคมในการรักษาพยาบาลตนเองเท่านั้น

2.1.2 ด้านค่าเล่าเรียนของบุตร ข้าราชการสามารถใช้สิทธิตามระเบียบ

กระทรวงการคลังในการเบิกค่าเล่าเรียนสำหรับบุตร โดยชอบด้วยกฎหมายคนที่ 1 ถึงคนที่ 3 ตามลำดับก่อนหลัง และอายุไม่เกิน 25 ปีบริบูรณ์ ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยยังไม่มีสวัสดิการ ในด้านนี้

2.1.3 ด้านการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ข้าราชการสามารถศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ได้

ตามสายงานที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อไปเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้ โดยสามารถขออนุมัติจากหน่วยงาน โดยไม่ถือเป็นวันลา และสามารถขอกู้ยืมจากหน่วยงานได้ ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยยังไม่มี สวัสดิการในด้านนี้

2.2 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล บุคลากรบางตำแหน่งมีการไปช่วย

ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ซึ่งไม่ตรงตามสายงานของตนเอง ไม่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาความสามารถของตนเองได้ตามที่ควร

2.3 ด้านธรรมเนียมขององค์กรบุคลากรบางส่วนยังไม่ได้รับความเคารพและยอมรับจาก

เพื่อนร่วมงาน เนื่องจากขาดความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและการก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวมากเกินไป

2.4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น กับในภาวะเศรษฐกิจใน

ปัจจุบันส่งผลต่อค่าครองชีพที่สูง ทำให้บุคลากรต้องหารายได้พิเศษ โดยการต้องปฏิบัติงานล่วง และบางหน่วยมีการจัดเวรนอกเวลาให้บุคลากรบางสายงานต้องมาปฏิบัติงานด้วย จึงทำให้ชีวิต ส่วนใหญ่อยู่ที่คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลเป็นหลัก ทำให้มีเวลาให้กับครอบครัวที่ไม่เพียงพอ

3. จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะ

แพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมเนียม ในองค์กร และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นแตกต่างกัน ชัดแจ้งกับการวิจัย เพียรสว่าง บุษบา (2553) การศึกษา

เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเชียงใหม่มีความแตกต่างกันในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่วนในด้านความสมดุลระหว่างหน้าที่การทำงานกับการดำเนินชีวิตไม่มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยนี้พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าองค์กรและผู้บริหารสามารถพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นได้ จึงเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมผู้วิจัยจึงมีความคิดว่า ผู้บริหารของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช ควรกำหนดแผน โครงสร้างอัตราเงินเดือนหรืออัตราเงินค่าตอบแทนต่าง ๆ ซึ่งให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน เพื่อใช้ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง โดยประกาศให้บุคลากรทราบเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทราบถึงแนวทางในการเพิ่มรายได้ให้กับตนเองจากการปฏิบัติงานที่ดี และบุคลากรจะได้มีความตั้งใจในการทำงานและช่วยลดปัญหาการลาออก โอน ย้ายของบุคลากรและควรมีการจัดสวัสดิการที่เป็นรูปธรรมและตรงตามความต้องการของบุคลากร โดยเฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านด้านการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม เป็นต้น เพื่อเป็นแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน
2. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ผู้วิจัยจึงมีความคิดว่าให้มีการกำหนดภาระงานที่เหมาะสมกับเวลาการทำงาน และมีการกระจายภาระงานในวันหยุดราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลผู้วิจัยจึงมีความคิดว่าควรมีการจัดการอบรมให้แก่บุคลากรได้รับการอบรมในหัวข้อต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล เช่น การอบรมการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ และควรมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบข่าวสารการฝึกอบรมในหลาย ๆ ช่องทาง เช่น ทางอินเทอร์เน็ต ดิจิทัลตามบอร์ดประชาสัมพันธ์

2. ด้านธรรมเนียมขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีความคิดว่า ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือข้อบังคับต่าง ๆ ของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล โดยการให้มีตัวแทนเข้าไปรับฟังและสามารถแสดงความคิดเห็นได้

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนภาพของคุณภาพชีวิตในด้านลึก อันจะทำให้ได้ความรู้ที่รอบด้านมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างบุคลากร สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช กับบุคลากรหน่วยงานอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา

3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของของบุคลากร สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

บรรณานุกรม

- กิริติ ตันติคะเนติ. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชนกวนัน ธรรมสุจริต วิภาพร แววเพ็ชร์ และครุณี นิ่มสา. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตาธิย์ ประกอบแก้ว. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรีชา คร้ามพักตร์. (2545). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา*. นครราชสีมา: สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- ปาลิดา ช่มอาวุธ. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพ็ชรสว่าง บุษบา. (2553). *การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการและพนักงานราชการ ในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยุทธนา พิระยุทธ. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน)*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- รัชพล บุญอนเนกวัฒนา. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ลัดดาวัลย์ โภควินท์ และวิรัชดาวัลย์ สุวรรณมณี. (2553). รายงานฉบับสมบูรณ์เปรียบเทียบ
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา: ม.ป.ท.
- วสันต์ วิตรสุขุมาลย์. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วาสนา สะอาด. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย
อุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วาสนี ชันแก้วห่อ. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม
คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่: คณะทันตแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิมลนันท์ จิระถาวรพัฒน์. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับการสนับสนุนทางสังคมของ
บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต,
สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิรินา เมืองแสน. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต,
สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2544). การวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:
โครงการผลิตตำราและเอกสารการสอน ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิณดา เนตรกันทา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา สภากาชาดไทย.
งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัย
การบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมศรี เกงขุนทด. (2554). การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงาน องค์กร
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา.
โครงการนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค, สาขาวิชา
วิศวกรรมโยธา, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

- สิวลักษณ์ กาญจนบัตร. (2555). ทักษะคิดความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานวิจัยของอาจารย์แพทย์ในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล. *วชิรเวชสาร*. 56(3), 195.
- สุกานดา ขวัญเมือง. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุรชัย แก้วพิกุล. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุลิตา กันทะอุโมงค์. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2554). *สรุปสาระสำคัญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559*. เข้าถึงได้จาก www.nesdb.go.th
- อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. (2551). *การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อุบลวรรณ สงกรานตานนท์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Walton, R. E. (1974). Improving quality of work life. *Harvard Business Review*, 15(5), 12-16.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ
 () ต่ำกว่า 21 ปี () 21 - 30 ปี () 31 - 40 ปี
 () 41 - 50 ปี () 51 - 60 ปี
3. สถานภาพ
 () โสด () สมรส () หย่า/ หม้าย/ แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา
 () ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 () มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 () ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง, อนุปริญญา
 () ปริญญาตรี
 () สูงกว่าปริญญาตรี
5. สถานภาพการทำงาน
 () ข้าราชการ () พนักงานมหาวิทยาลัย
6. ระยะเวลาการทำงาน
 () น้อยกว่า 1 ปี () 1 - 10 ปี
 () 11 - 20 ปี () มากกว่า 20 ปี
7. อัตราเงินเดือน
 () ต่ำกว่า 10,000 บาท () 10,001 - 20,000 บาท
 () 20,001 - 30,000 บาท () มากกว่า 30,000 บาท

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับที่ตรงกับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลมีมาตรการที่เหมาะสมในความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของท่าน					
8. ยานพาหนะของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลที่ใช้ในการเดินทางไปปฏิบัติราชการมีความปลอดภัย					
9. คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลมีการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม เช่น การตรวจสุขภาพ เป็นต้น					
11. ท่านได้รับเพิ่มพูนทักษะในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น					
12. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
13. ท่านมีโอกาสได้เลือกทำงานตามที่ท่านชอบ มีความถนัด และตรงกับความรู้ความสามารถ					
14. งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติทำให้ท่านได้มีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่					
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
15. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
16. ท่านคิดว่าการทำงานในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลมีความมั่นคง					
17. งานในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับที่ตรงกับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การบูรณาการด้านสังคม					
18. ท่านมีความรู้สึกดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
19. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งในหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว					
21. องค์กรมีนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่บุคลากร					
22. ท่านสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล					
23. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลและผู้บังคับบัญชา					
24. คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลมีเกณฑ์และวิธีการที่เหมาะสมในการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร					
25. คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน					
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น					
26. คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลจัดให้มีกิจกรรมนันทนาการให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม เช่น กิจกรรมกีฬา เป็นต้น					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับที่ตรงกับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
27. คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลได้จัดสรรเวลาให้แก่บุคลากร เพื่อให้สามารถเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของหน่วยงาน					
28. ท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อนหลังจากการทำงานที่คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล					
29. ท่านมีเวลาสำหรับครอบครัว					
30. ท่านมีเวลาไปร่วมกิจกรรมกับชุมชนที่ท่านพักอาศัยอยู่และสังคม					
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม					
31. คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลได้มีส่วนร่วมร่วมกับกิจกรรมของสังคม และชุมชนในละแวกที่ตั้ง					
32. ท่านมีส่วนร่วมร่วมกับกิจกรรมของสังคมและชุมชนที่คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลได้เข้าไปดำเนินการหรือมีส่วนร่วม					
33. คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลเป็นหน่วยงานที่สังคมและชุมชนให้การยอมรับในด้านชื่อเสียงและการเป็นที่พึ่งของสังคมและชุมชน					
34. สังคมและชุมชนได้รับประโยชน์จากบุคลากรและคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล เช่น การขอคำปรึกษาในด้านข้อมูลสุขภาพ เป็นต้น					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและ
พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

.....

.....

.....

.....

.....

.....