

คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน:
มิติด้านกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

Quality of Work life of Instructors in Private Universities:
Law Concerning the Protection for Workers in Private Universities
in Thailand Dimension

นวกาล สิริราชานนท์¹ และเทียน เลรามัญ²

Nawakarn Sirarujanon¹ and Taien Layraman²

Received: March 15, 2024

Revised: May 1, 2024

Accepted: May 2, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่งานสอนเต็มเวลาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย จำนวน 275 ราย โดยนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 0.01 อย่างไรก็ตาม ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าสถาบันการศึกษาควรพิจารณาเรื่องการกำหนดภาระงาน ภาระการสอน และผลประโยชน์ตอบแทนตามสาระสำคัญของกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีเครื่องมือในการดูแลสวัสดิภาพของอาจารย์ได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน การคุ้มครองการทำงาน กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงาน อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพายัพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50000 เบอร์โทรศัพท์ 053-851-478 ต่อ 7231 e-mail: nsirarujanon@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพายัพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50000 เบอร์โทรศัพท์ 053-851-478 ต่อ 7226 e-mail: taien_l@payap.ac.th

Abstract

This research studied the relationship between the law concerning the work protection of workers in private higher education institutions and the quality of life of instructors in private higher education institutions. The sample size comprised 275 full-time instructors engaged in teaching roles within private higher education institutions. Descriptive data were analyzed, and hypotheses were tested to examine the association between the legislation and the quality of life experienced by instructors. The findings revealed that the law concerning the work protection and remuneration of workers in private higher education institutions did not affect the quality of life of instructors at a statistically significant level of 0.05 and 0.01. However, it was observed that the average monthly income factor significantly influenced the quality of life of teachers at the 0.05 level. The researchers suggested that institutions consider the workload assignment by the essence of the Ministerial Regulations on Work Protection and Remuneration of Employees in Private Higher Education Institutions, 2006; the Institute shall have the tools to take care of the welfare of instructors appropriately.

Keywords: Quality of Work, Life Work Protection, Labor Protection Law, Instructor in Private University

บทนำ

พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 มาตรา 23 ได้กำหนดให้กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ แต่ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน โดยในปัจจุบันมีการออกกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ได้วางหลักเกณฑ์การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อให้มีมาตรฐานการคุ้มครองไม่น้อยกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ในกฎกระทรวงดังกล่าวประกอบไปด้วย 2 หมวด ได้แก่ หมวดที่ 1 การคุ้มครองการทำงาน ซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับสัญญาจ้าง การเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินเป็นประกันการทำงาน ข้อห้ามการเลือกปฏิบัติ การกำหนดวันเวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุดประจำปี วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาต่าง ๆ การกำหนดภาระงาน การสิ้นสุดของสัญญาจ้าง ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ การบอกเลิกสัญญาจ้าง การจัดความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สิทธิในการร้องทุกข์เรื่องเกี่ยวกับการทำงาน และคณะกรรมการการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน และหมวดที่ 2 ผลประโยชน์ตอบแทน มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้าง

และผลประโยชน์ตอบแทน การกำหนดเวลาในการจ่ายค่าจ้าง การปรับค่าจ้างให้กับผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับคุณวุฒิสูงขึ้น การหักค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาทำการปกติ การคืนเงินประกัน เป็นต้น

การคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามกฎหมายกระทรวงดังกล่าวมีลักษณะคล้ายกับบทบัญญัติการคุ้มครองการทำงานทั่วไป แต่ทั้งนี้ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความแตกต่างไปจากการทำงานทั่วไป เนื่องจากเป็นการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษาซึ่งไม่ใช่การดำเนินธุรกิจเต็มตัวเหมือนกับองค์กรธุรกิจทั่วไปที่มุ่งแสวงหาผลกำไรเพื่อมาแบ่งปันระหว่างผู้ถือหุ้น แต่การปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังมีลักษณะเป็นบริการสาธารณะประเภทหนึ่ง ซึ่งรัฐมีหน้าที่ต้องจัดทำขึ้นเพื่อสนองความต้องการของประชาชนโดยรวม ซึ่งลักษณะของบริการสาธารณะนั้นจะต้องประกอบด้วยเงื่อนไข 2 ประการ (นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2550, อ้างถึงใน พันธุ์เพิ่มศักดิ์ อารุณี, 2550) คือ (1) เป็นกิจการที่เกี่ยวข้องกับนิติบุคคลมหาชน ซึ่งหมายถึงกรณีที่นิติบุคคลมหาชนเป็นผู้ประกอบกิจการด้วยตนเอง อันได้แก่ กิจการที่รัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือรัฐวิสาหกิจเป็นผู้ดำเนินการ และยังหมายความรวมถึงกรณีที่รัฐมอบกิจกรรมบางประเภทให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินการด้วย และ (2) เป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์สาธารณะและตอบสนองความต้องการของประชาชน

ในกรณีที่ฝ่ายปกครองมอบบริการสาธารณะบางประเภทให้เอกชนไปดำเนินการแทนฝ่ายปกครอง ฝ่ายปกครองจะต้องเข้าไปควบคุมดูแลการจัดทำบริการสาธารณะโดยเอกชน เพื่อให้บริการที่เกิดขึ้นอยู่ในมาตรฐานเดียวกับที่ฝ่ายปกครองเป็นผู้จัดทำบริการสาธารณะ ไม่ว่าจะเป็นประเภทใดหรือที่จะทำโดยประเภทใด ดังนั้น จึงมีคำถามที่นำไปสู่การศึกษาวิจัยว่า บทบัญญัติคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามกฎหมายกระทรวงดังกล่าว มีความเหมาะสมต่อข้อเท็จจริงของลักษณะการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) แก่อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหรือไม่ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของวอลตัน (Walton, 1974) ซึ่งเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม คณะผู้วิจัยดำเนินการศึกษาโดยพิจารณาจากตัวบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนว่าสามารถส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) แก่อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สมมติฐานการวิจัย

กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่งานสอนเต็มเวลาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 63 สถาบัน แบ่งเป็นประเภทมหาวิทยาลัย รวม 40 สถาบัน และประเภทวิทยาลัย/สถาบัน รวม 23 สถาบัน รวมจำนวนทั้งสิ้น 16,023 คน (สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 2565)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

- (1) พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546
- (2) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549
- (3) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1974)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

งานวิจัยนี้ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 12 เดือน ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2566 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2567

4. ขอบเขตด้านสถานที่

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดทฤษฎีหลัก

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1974, อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา, 2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคูณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐาน การครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการ เปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนด มาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง และการรบกวน ทางสายตา

3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ (Development of Human Capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงาน เต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจ ในการที่พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำ ให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีก รวมถึง ในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การที่ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตน เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้น วรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และ จะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพ ในสิทธิส่วนบุคคลมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐาน การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและ มีความสัมพันธ์กัน

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and Life Balance) คือ บุคคลจะต้อง จัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้ง ความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงาน

ของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

แนวคิดการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 มาตรา 23³ กำหนดให้กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่า พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 กำหนดให้เฉพาะเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้นที่จะต้องไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งไม่รวมถึงการคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอาจได้รับการคุ้มครองการทำงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานก็ได้ แต่ทั้งนี้รัฐได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ซึ่งได้วางหลักเกณฑ์การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีมาตรฐานการคุ้มครองไม่น้อยกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

แม้ว่ากฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 นี้ ร่างขึ้นจากการรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นส่วนใหญ่ และผู้ร่างมีความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพกิจการของสถาบันอุดมศึกษาเป็นอย่างดี ได้แก่ 1) เรื่องภาระงาน 2) ภาระการสอน 3) วันหยุด/วันลาประเภทต่าง ๆ 4) สภาวะแวดล้อมในที่ทำงาน 5) กลไกการร้องทุกข์ 6) ประโยชน์ตอบแทนการสอน 7) สวัสดิการคณะกรรมการคุ้มครองการทำงาน 8) ค่าชดเชย และ 9) ความก้าวหน้าในการทำงาน การจัดให้มีทุนประเภทต่าง ๆ แต่กฎกระทรวงฉบับนี้ก็ยังขาดในส่วนของการขยายบรรณวิชาชีพ ข้อปฏิบัติทางวินัย และการลงโทษเพิ่มเติมเพื่อให้สถาบันฯ มีเครื่องมือในการดูแลความประพฤติของคณาจารย์ได้ในระดับหนึ่ง (พันธุ์เพิ่มศักดิ์ อารุณี, 2550)

นอกจากนี้ ยังมีประเด็นปัญหาที่ต้องพิจารณาเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งมีข้อถกเถียงกันอย่างกว้างขวาง ได้แก่ สัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

³ พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546, มาตรา 23 บัญญัติว่า “กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษา เอกชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง”

หรือมีลักษณะเป็นสัญญาทางปกครอง ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่นำไปสู่ประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน ประเด็นนี้ เช่น การระงับข้อพิพาทอันเกิดจากสัญญาดังกล่าว การเลิกจ้างโดยการถอดถอนจากตำแหน่ง อาจารย์ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นคำสั่งทางปกครองหรือเป็นการเลิกจ้าง การฟ้องคดีต่อศาล เป็นต้น

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คณะผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลงานวรรณกรรมจากทั้งในและต่างประเทศ ยังไม่พบว่ามียานวิจัยที่บูรณาการร่วมกันระหว่างสาขานิติศาสตร์ กลุ่มวิชากฎหมาย สังคมที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายการคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยเฉพาะในประเทศไทย และสาขาเศรษฐศาสตร์ กลุ่มวิชาบริหารธุรกิจ ในประเด็นแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อย่างไรก็ตาม คณะผู้วิจัยค้นพบเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามบริบทของงานวิจัยนี้ แบ่งออกเป็น 2 หัวเรื่อง ได้แก่

1) เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหัวเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คณะผู้วิจัยพบว่า งานวิจัยในประเด็นนี้ส่วนใหญ่ยังนำแนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตของวอลตัน (Walton, 1974) เป็นพื้นฐานการศึกษาวิจัย และมีแนวคิดเพิ่มเติมของฮิวและคัมมิง (Huse & Cummings, 1985) ที่ยังคงเน้นปัจจัยสำคัญที่กำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม งานวิจัยบางงานเน้นขอบเขตพื้นที่และกลุ่มประชากรแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความเชื่อมั่นได้ว่า ปัจจัยทั้ง 8 ประการนี้ สามารถนำมาใช้เป็นตัวแปรสำหรับการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสายงานต่าง ๆ ได้ (นาวิ อุตร และคนอื่น ๆ, 2561; มาลินี คำเครือ, 2554; Ronato et al., 2016)

2) เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหัวเรื่องกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทน

งานวิจัยในประเด็นนี้ส่วนใหญ่เน้นการศึกษาตัวบทของกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ทั้งประเด็นของปัญหาการจ้างงานและปัญหาการคุ้มครองการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีมาตรฐานสูงกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมาย แต่การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนต่ำกว่าสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และไม่สามารถส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานตามพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้อย่างเต็มที่ (พันธุ์เพิ่มศักดิ์ อารุณี, 2550) ทั้งนี้ วิทยา นพมาศ (2553) ได้รวบรวมปัญหาทางกฎหมายของสัญญาจ้างบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาตามนิติสัมพันธ์เป็นสัญญาปกครอง พบว่า เมื่อสถาบันการศึกษาเป็นผู้กำหนดเนื้อหาสาระในสัญญาที่มีความแตกต่างกันในแต่ละสถาบัน ทำให้ไม่เป็นบรรทัดฐานเดียวกันนั้น นำมาสู่

การป้องกันต่อศาลปกครอง และเป็นที่สงสัยว่าเหตุเกิดของปัญหานี้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถาบันการศึกษาด้วยเช่นกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

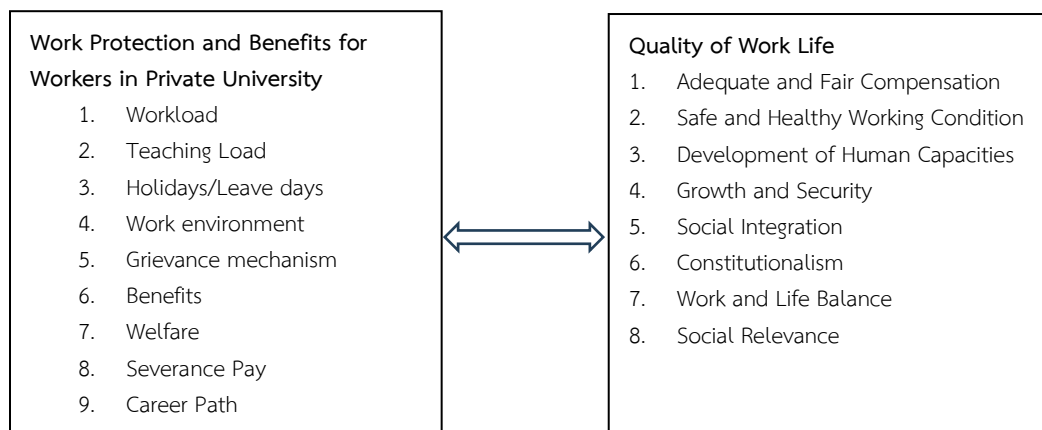


Figure 1 Conceptual Framework

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่งานสอนเต็มเวลาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 63 สถาบัน แบ่งเป็นประเภทมหาวิทยาลัย รวม 40 สถาบัน และประเภทวิทยาลัย/สถาบัน รวม 23 สถาบัน รวมจำนวนทั้งสิ้น 16,023 คน (สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 2565)

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

คณะผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของอาจารย์ประจำสัณฐานชาติไทยในแต่ละสถาบันตามชั้นภูมิของกลุ่มตัวอย่างของอาจารย์ประจำสัณฐานชาติไทยจำแนกตามสถาบัน จากสูตรการจำแนกสัดส่วนโดยตรง (Proportional Allocation) (ระพีพรรณ พิริยะกุล, 2539)

สูตร $nh = n/N \times Nh$

โดยที่ nh หมายถึง จำนวนตัวอย่างของแต่ละสถาบัน

n หมายถึง จำนวนขนาดตัวอย่างตามวิธีของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ในระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 0.05 และระดับความเชื่อมั่น 90% เท่ากับ 266.12 ตัวอย่าง

N หมายถึง จำนวนอาจารย์ประจำสัณฐานชาติไทยรวม 12 สถาบัน เท่ากับ 1,912 คน

Nh หมายถึง จำนวนอาจารย์ประจำสัณฐานชาติไทยของแต่ละสถาบัน

คณะผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร ตามวิธีของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ในระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 0.05 และระดับความเชื่อมั่น 90% ระดับความเชื่อมั่น (%) ค่าไคสแควร์เท่ากับ 2.706 สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 จึงได้จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 266.12 ชุด

ทั้งนี้ ได้รับแบบสอบถามตอบกลับจากกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมให้ข้อมูลจำนวน 275 ชุด จากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ดังแสดงรายการข้อมูลขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1. จำนวนสถาบันตามประเภทสถาบันที่ได้รับความยินยอมตอบกลับ คิดเป็นร้อยละ 20.64 ของจำนวนสถาบัน รวมทั้งสิ้น 13 สถาบัน

2. จำนวนสถาบันตามสถานที่ตั้งของสถาบันที่ได้รับความยินยอมและตอบกลับจำแนกตามภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ตามจำนวนที่ได้รับ ความยินยอม และโอกาสตอบกลับ ดังแสดงใน Table 1 แสดงจำนวนที่ได้รับความยินยอมและตอบกลับ จำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งของสถาบัน

Table 1 Number of Institutions that Consent and Respond to Data Collection Classified by Categories of Institution.

Categories of Institution	Total	Number of Institutions that Consent and Respond to Data Collection
1. University	40	8
Central	29	2
North-East	4	4
North	4	2
South	3	0
2. College/Institution	23	5
Central	14	1
North-East	5	2
North	2	1
South	2	1
Total	63	13

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน วุฒิกิจการศึกษาระดับสูงสุด ตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งทางการบริหาร เป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 ลักษณะการปฏิบัติงาน ได้แก่ จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์ อายุงานในการสอน ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งทางการบริหาร และที่ตั้งของมหาวิทยาลัยที่สังกัด เป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดัดแปลงจากกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ได้แก่ เรื่องภาระงาน ภาระการสอน วันหยุด/วันลาประเภทต่าง ๆ สภาวะแวดล้อมในที่ทำงาน กลไกการร้องทุกข์ ประโยชน์ตอบแทนการสอน สวัสดิการคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานของ ค่าชดเชยความก้าวหน้าในการทำงาน การจัดให้มีทุนประเภทต่าง ๆ โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นข้อคำถามที่ดัดแปลงจากแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของวอลตัน (Walton, 1974, อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา, 2541) โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์เทียบระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

ทั้งนี้ แบบสอบถามนี้จะนำไปทดสอบเพื่อคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ได้จากการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามเป็นรายข้อกับวัตถุประสงค์ในการวัด (Index of Item Objective Consistency: IOC) กำหนดระดับการให้คะแนนตามเกณฑ์ต่อไปนี้

+1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
-1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์
IOC	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนที่คณะกรรมการพิจารณาทั้งหมด

ผลปรากฏว่าคณะกรรมการเห็นชอบด้วยระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 0.66 - 1.00 และเสนอให้ปรับปรุงคำถามส่วนที่ 4 โดยเพิ่มความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจบริบทของคำถามชัดเจนยิ่งขึ้น

2. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยพิจารณาจากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) อ้างอิงจากหวัง และหวัง (J. Wang & X. Wang, 2012) โดยคณะผู้วิจัยจะเลือกพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์แอลฟาพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) มีค่าเท่ากับ .864 มากกว่า .7 ถือว่าข้อคำถามของแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสามารถนำไปวัดผลได้

การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

คณะผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ แล้วจึงนำข้อมูลไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยจะแสดงผลวิเคราะห์หาค่าสถิติวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ความคิดเห็นลำดับความสำคัญของสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน วิเคราะห์ด้วยการเรียงอันดับตั้งแต่อันดับที่ 1 ถึง อันดับที่ 9 ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนเทียบเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยและแปรผลเทียบเกณฑ์ จากเกณฑ์อ้างอิงของยุทธ ไถยวรรณ (2550) และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมานเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้รับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยพายัพ เลขที่รับรอง COA 66/008 ลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2566

ผลการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 275 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.09 อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.09 วุฒิการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 64.73 สถานภาพการสมรสและอยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 46.55 ไม่มีบุตรหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะ คิดเป็นร้อยละ 52.36 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.91 และรายจ่ายต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.09

ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สังกัดมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในภาคเหนือ คิดเป็นร้อยละ 33.45 อายุงานในการสอน 10 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.64 ตำแหน่งทางวิชาการ คือ อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 91.27 ไม่มีตำแหน่งทางบริหาร คิดเป็นร้อยละ 63.64 และจำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์ อยู่ระหว่าง 16 - 20 ชั่วโมง/สัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 30.18

Table 2 Frequency, Percentage and Order of Respondents' Workers in Private Higher Education Institutions Classified According to Their Opinions on Work Protection Criteria.

Work Protection Criteria	1 st	2 nd	3 rd	4 th	5 th	6 th	7 th	8 th	9 th
1. Workload	120 (43.64)	53 (19.27)	24 (8.73)	22 (8.00)	26 (9.45)	13 (4.73)	11 (4.00)	6 (2.18)	1 (0.36)
2. Teaching Load	29 (10.55)	104 (37.82)	45 (16.36)	30 (10.91)	18 (6.55)	24 (8.73)	15 (5.45)	5 (1.82)	4 (1.45)
3. Holidays/Leave Days	1 (0.36)	1 (0.36)	15 (5.45)	20 (7.27)	32 (11.64)	36 (13.09)	68 (24.73)	62 (22.55)	41 (14.91)
4. Working Environment	12 (4.36)	10 (3.64)	32 (11.64)	39 (14.18)	33 (12.00)	39 (14.18)	42 (15.27)	44 (16.00)	26 (9.45)
5. Grievance Mechanism	0 (0.00)	2 (0.73)	1 (0.36)	10 (3.64)	12 (4.36)	12 (4.36)	28 (10.18)	59 (21.45)	150 (54.55)
6. Benefits	51 (18.55)	32 (11.64)	54 (19.64)	46 (16.73)	37 (13.45)	22 (8.00)	0 (0.00)	11 (4.00)	2 (0.73)
7. Welfare	22 (8.00)	43 (15.64)	44 (16.00)	49 (17.82)	39 (14.18)	45 (16.36)	20 (7.27)	10 (3.64)	2 (0.73)
8. Severance Pay	2 (0.73)	5 (1.82)	10 (3.64)	30 (10.91)	30 (10.91)	45 (16.36)	52 (18.91)	62 (22.55)	39 (14.18)
9. Career Path	38 (13.82)	25 (9.09)	50 (18.18)	29 (10.55)	48 (17.45)	39 (14.18)	19 (6.91)	16 (5.82)	10 (3.64)
Total	275 (100)	275 (100)	275 (100)	275 (100)	275 (100)	275 (100)	275 (100)	275 (100)	275 (100)

จาก Table 2 การแสดงจำนวนและร้อยละอันดับที่ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคุ้มครองการทำงานความคิดเห็นเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของหลักเกณฑ์การคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่าอันดับที่ 1 คือ การกำหนดภาระงาน คิดเป็นร้อยละ 43.64 อันดับที่ 2 คือ การกำหนดภาระการสอน คิดเป็นร้อยละ 37.82 อันดับที่ 3 คือ หลักเกณฑ์เรื่องประโยชน์ตอบแทน คิดเป็นร้อยละ 19.64 อันดับที่ 4 คือ การกำหนดสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 17.82 อันดับที่ 5 คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 17.45 อันดับที่ 6 คือ การกำหนดสวัสดิการ และการกำหนดค่าชดเชย คิดเป็นร้อยละ 16.36 เท่ากัน อันดับที่ 7 คือ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับวันหยุด/วันลา คิดเป็นร้อยละ 24.73 อันดับที่ 8 คือ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับวันหยุด/วันลา และการกำหนดค่าชดเชย คิดเป็นร้อยละ 22.55 เท่ากัน และอันดับที่ 9 คือ กลไกการร้องทุกข์ คิดเป็นร้อยละ 54.55

Table 3 Mean, Standard Deviation, and Interpretation of the Opinions regarding the Quality of Work Life of Respondents Classified by Quality of Work Life Components.

Components of Quality of Working Life	Means	Standard Deviation	Interpretation
1. Adequate and Fair Compensation	3.06	0.781	Neutral
2. Safe and Healthy Working Conditions	3.78	0.633	Agree
3. Development of Human Capacities	3.84	0.723	Agree
4. Growth and Security	3.55	0.745	Agree
5. Social Integration	4.18	0.586	Agree
6. Constitutionalism	3.90	0.638	Agree
7. Work and Life Balance	3.53	0.723	Agree
8. Social Relevance	4.04	0.652	Agree
Total Average of All 8 of Quality of Work Life	3.74	0.539	Agree

จาก Table 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามองค์ประกอบคุณภาพชีวิต คณะผู้วิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.74 ประกอบด้วย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.04 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.90 ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.84 ด้านการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.78 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.53 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.51 และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.06

Table 4 Relationship between Work Protection and Benefits of Workers in Private Higher Education Institutions with Factors Related to the Quality of Life at Work for Instructors.

Work Protection and Compensations of worker in Private University	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	4.091	2.849		1.436	.152
Workloads	-.006	.063	-.032	-.089	.929
Teaching Load	-.033	.067	-.172	-.501	.617
Holiday/Leave	-.002	.064	-.010	-.032	.975
Work Environmental	-.037	.066	-.171	-.566	.572
Grievance Mechanism	.000	.065	.002	.006	.996
Benefits	-.007	.064	-.030	-.101	.919
Welfare	-.017	.064	-.075	-.269	.788
Severance Pay	.018	.065	.073	.278	.781
Career Advancement	.007	.065	.022	.109	.913

a. Dependent Variable: totalqwl

จาก Table 4 ความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ คณะผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ พบว่า กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 0.01

Table 5 Relationship Between the Respondents' General Information, the Respondents' Work Characteristics, and the Factors Regarding the Quality of Life at Work of Instructors.

General Information about the Working of the Respondents	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	3.203	.277		11.581	.000
Gender	-.019	.059	-.019	-.323	.747
Age	-.039	.029	-.105	-1.367	.173
Education	.078	.066	.081	1.184	.237
Marriage Status	-.013	.040	-.022	-.340	.734
Number of Children/Dependent	-.021	.056	-.025	-.378	.706
Average Monthly Incomes	.171	.042	.368	4.107	.000
Average Monthly Expenses	-.065	.037	-.137	-1.770	.078
University Location	.025	.032	.048	.777	.438
Teaching Years	.024	.024	.070	1.020	.309
Academic Rank	-.006	.098	-.004	-.065	.948
Executive Level	.084	.071	.075	1.193	.234
Weekly Teaching Hours	-.027	.022	-.073	-1.217	.225

a. Dependent Variable: totalqwl

จาก Table 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและลักษณะการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ คณะผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ทั้งนี้ หากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงขึ้น ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ พบว่ามีค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้นตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยจะเห็นได้เชิงประจักษ์ว่า กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 นี้ ยังเป็นเครื่องมือในการดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ได้ในระดับหนึ่ง (พันธุ์เพิ่มศักดิ์ อารุณี, 2550) คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการที่สถาบันอุดมศึกษาได้ปฏิบัติตามสาระสำคัญของกฎกระทรวงเป็นหลักเกณฑ์การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 เพื่อให้มีมาตรฐานการคุ้มครองการทำงานไม่น้อยกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งสามารถอภิปรายผลการศึกษได้ ดังนี้

1. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างรู้สึกสบายใจเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน และได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน ในระดับมาก และมหาวิทยาลัยมีการจัดการเกี่ยวกับความเครียด

ต่อความเชื่อทางศาสนา รสนิยมทางเพศ เชื้อชาติ ฯลฯ อย่างเหมาะสม ในระดับมาก สอดคล้องกับ นาวี อุดร และคนอื่น ๆ (2561) ที่เห็นด้วยว่า การร่วมมือกันในการทำงานส่งผลต่อความสำเร็จในงาน และเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

2. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกภูมิใจในมหาวิทยาลัยในระดับมาก เหตุเพราะกลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกว่าการมีกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้น เป็นประโยชน์ต่อสังคม กลุ่มตัวอย่างรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคม และกลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกว่าการที่มหาวิทยาลัยได้ทำประโยชน์ให้สังคมในระดับมาก สอดคล้องกับกังสดาล เข้าวัดพัฒนกุล และคนอื่น ๆ (2558) ที่เห็นว่าบุคลากรในสถาบันการศึกษายอมรับว่า การบริการทางการศึกษาส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคม

3. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีเสรีภาพในการแสดงออก การแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ในระดับมาก เป็นเพราะกฎระเบียบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม เคารพในความเป็นปัจเจกบุคคลของอาจารย์ สอดคล้องกับศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคนอื่น ๆ (2556) ที่เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนส่งเสริมการทำงานของอาจารย์ให้แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพ

4. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอิสรภาพทางวิชาการในการทำงานในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจกับบทบาทและความสำคัญของตนเอง ในมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนและให้โอกาสกลุ่มตัวอย่างเข้ารับการฝึกอบรม หรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการในสาขาที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์โดยตรงกับงานของกลุ่มตัวอย่างและมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนทุนการศึกษาและการฝึกอบรม การลาศึกษาต่อในประเทศหรือต่างประเทศ ตลอดจนทุนการวิจัยและการลาเพื่อการวิจัย สอดคล้องกับกนกวรรณ ขวตสุวรรณ (2556) ที่มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเป็นผลมาจากการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างรู้สึกปลอดภัยจากการกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งมหาวิทยาลัยได้กำหนดวันหยุด เช่น วันหยุดประจำปีสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้อย่างเหมาะสม มหาวิทยาลัยกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวันลา หลักเกณฑ์การใช้สิทธิวันลา และจำนวนวันลาได้อย่างเหมาะสม มหาวิทยาลัยมีระบบความปลอดภัยในการทำงาน (ระบบรักษาความปลอดภัย ระบบเตือนอัคคีภัย ทางออกฉุกเฉิน ทางหนีไฟ) กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการะงานสอน (Teaching Load) ที่ได้รับมอบหมาย มหาวิทยาลัยปฏิบัติต่อกกลุ่มตัวอย่างโดยเท่าเทียม เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในจำนวนชั่วโมงการทำงาน (Working Load) ในแต่ละสัปดาห์ สถานที่ทำงานในมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม (เช่น การทำความสะอาด แสงสว่าง เสียงรบกวน ห้องน้ำ) และมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีที่เหมาะสมและเพียงพอเกี่ยวกับการทำงานแก่อาจารย์ (เครื่องคอมพิวเตอร์/เครื่องพิมพ์/ฯลฯ) สอดคล้องกับสรวงสวรรค์ ต๊ะปิ่นตา (2541) ที่เห็นว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัยเป็นประเด็นที่ผู้บริหารสถาบันต้องให้ความสำคัญ เพราะบรรยากาศในที่ทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

6. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างสามารถบริหารเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ในระดับมาก เหตุเป็นเพราะปริมาณงานของกลุ่มตัวอย่างในสถานการณ์ปัจจุบันเหมาะสมกับชีวิตส่วนตัว/กิจวัตรประจำวันของอาจารย์ สอดคล้องกับมาลินี คำเครือ (2554) และกลุ่มตัวอย่างมีเวลาพักผ่อนเพียงพอในแต่ละวัน และความเครียดความกดดันในการทำงานไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว/ชีวิตส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง หรือเป็นไปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างสามารถบริหารเวลาให้เกิดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวได้

7. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีมีความโปร่งใสและเป็นธรรม กลุ่มตัวอย่างมีความมั่นใจว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างจากมหาวิทยาลัยในอนาคต กลุ่มตัวอย่างได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผลการปฏิบัติงานประจำปีอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม และกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในอาชีพ ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับนาวิ อุดร และคนอื่น ๆ (2561) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้กล่าวสรุปถึงความสำคัญของการส่งเสริมในพนักงานสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถาบันการศึกษา

8. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ค่าตอบแทนที่กลุ่มตัวอย่างได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความสามารถ ในระดับปานกลาง ค่าตอบแทนที่กลุ่มตัวอย่างได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับภาระงานในความรับผิดชอบ ในระดับปานกลางและกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย ในระดับปานกลางเช่นกัน อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างยังมีความพึงพอใจกับรางวัลต่าง ๆ ที่ได้รับนอกเหนือไปจากค่าตอบแทน (เช่น การให้รางวัล การยกย่องเชิดชู โบนัสประจำปี) ในระดับปานกลาง และกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ในระดับปานกลาง จึงส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในประเด็นเรื่องค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

บทสรุป

เมื่อคณะผู้วิจัยได้รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในสถาบันการศึกษาเอกชน เปรียบเทียบและทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ พบว่า กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ปฏิบัติตามหลักกฎหมายที่ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549

อย่างไรก็ตาม คณะผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ยิ่งกลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่สูงขึ้น ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มที่สูงขึ้นตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. เมื่อพิจารณาจากกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเรื่องการกำหนดภาระงานเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ การกำหนดภาระการสอน และหลักเกณฑ์เรื่องประโยชน์ตอบแทนเป็นอันดับที่ 3 คณะผู้วิจัยจึงสนับสนุนให้สถาบันการศึกษาพิจารณาเรื่องการกำหนดภาระงาน ภาระการสอน และประโยชน์ตอบแทน ตามสาระสำคัญของกฎกระทรวงฯ เพื่อให้สถาบันฯ มีเครื่องมือในการดูแลสวัสดิภาพของอาจารย์ได้อย่างเหมาะสม

2. จากผลการวิจัยประเด็นค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ทุกประเด็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดทฤษฎีของวอลตันนั้น อาจารย์ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก คณะผู้วิจัยเห็นควรว่า สถาบันการศึกษาควรรักษามาตรฐานด้านการงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โอกาสและการพัฒนาความสามารถ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ให้คงสภาพตามความเหมาะสมเพื่อรักษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ได้

3. คณะผู้วิจัยมีความเห็นว่า หลักกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 เป็นเกณฑ์ขั้นต่ำที่สถาบันการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างบรรยากาศการทำงานให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีได้ อย่างไรก็ตาม สถาบันการศึกษายังควรพิจารณารายได้เฉลี่ยของบุคลากรให้สอดคล้องกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เช่น การพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ ภาระงาน ค่าครองชีพในปัจจุบัน รางวัลและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ควรได้รับ

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ขวดสุวรรณ. (2556). รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. มหาวิทยาลัยรามคำแหง กังสดาล เขารัฒนกุล, ยุทธนา ไชยจุลภูมิ และจรรุวรรณ สกุลคุ. (2558). ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 41(1), 70-87. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/socku/article/view/131386/98585>
- นาวิ อุดร, วัลนิกา ฉลากบาง, วาโร เฟื่องสวัสดิ์, และพรเทพ เสถียรนพเก้า. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 12(1), 213-222. <https://so03.tcithaijo.org/index.php/reru/article/view/164926/119497>
- พันธุ์เพิ่มศักดิ์ อารุณี. (2550). *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. [วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Research Gateway. http://researchgateway.in.th/search/result_search/4c035edad3c6971a575e52c124a59801ae8c608fbcab3b29b2759f06e43e3b1f

- มาลินี คำเครือ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพ*. [วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2550). *การสร้างเครื่องมือวิจัย*. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ระพีพรรณ พิริยะกุล. (2539) *การวิเคราะห์และออกแบบระบบ*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิทยา นพมาศ. (2553). ปัญหาทางกฎหมายของสัญญาจ้างบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน. *วารสารกระบวนการยุติธรรม*. 3(3), 75-91.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ลายอง. (2556). รายงานสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย ปีที่ 1 รอบครึ่งปีแรก โครงการจับตาสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2554 - 2557. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สรวงสวรรค์ ต๊ะปิ่นตา. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย. (2565). *รายงานประจำปีสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*. สมาคมฯ.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organizational development and change*. West.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Renato, B. F., Bruna, S. M., Ronaldo, P. C., & Luiz, M. A. (2016). Quality of work life: An evaluation of Walton model with analysis of structural equations. *Espacios*. 38(3), 5-26. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n03/a17v38n03p05.pdf>
- Walton, R. E. (1974). Quality of work life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11 - 21. <https://www.proquest.com/docview/1302985117?sourcetype=Scholarly%20Journals>
- Wang, J., & Wang, X. (2012). *Structural equation modeling with mplus: Applications using mplus*. Wiley.