

คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล

ปริญญานิพนธ์

ของ

ปฤถณภูริตน์ ค่ำส่ว่ง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา

พฤษภาคม 2542

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว  
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษิตตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาามหาบัณฑิต  
วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์)

..... กรรมการ  
(ดร.สมสุข ชีระพีจิตร)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์)

..... กรรมการ  
(ดร.สมสุข ชีระพีจิตร)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย วิระวัฒนานนท์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม  
(ดร.อรรรณพ โพธิสุข)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษิตตาม  
หลักสูตรปริญญาการศึกษาามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่ 14 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2542

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญาโทฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความสามารถจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาติ สุธรรมากริช ประธานกรรมการควบคุมปริญญาโท ดร. สมสุข ธีระพิจิตร กรรมการควบคุมปริญญาโท ที่ให้ความช่วยเหลือในการให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อีกทั้งเอาใจใส่และให้กำลังใจเป็นอย่างดีเสมอมา ผู้วิจัยซาบซึ้งและประทับใจในความเมตตากรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. วินัย วีระวัฒนานนท์ และ ดร. อรรถพร โพธิ์สุข กรรมการสอบปริญญาโท ซึ่งให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงข้อบกพร่อง ทำให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาการอุดมศึกษาทุกๆ ท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนให้คำแนะนำสั่งสอน ด้วยความเมตตากรุณา

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจแบบสอบถาม เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และเป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพ สำหรับการนำไปใช้ศึกษาในสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณมหาวิทยาลัยมหิดล และขอขอบคุณข้าราชการในมหาวิทยาลัยมหิดล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ประโยชน์อันพึงมีจากปริญญาโทฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา และคุณยายที่คอยเฝ้าห่วงใยดูแล เป็นกำลังใจอย่างดีเยี่ยม และสนับสนุนการศึกษาโดยตลอด อีกทั้ง ครู อาจารย์ บุคคลในครอบครัว คุณสุรัชต์ ตั้งเตริยมใจ ที่ให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด คุณพรพรรณ คงประสิทธิ์ คุณขวัญฤดี ขำช่อนสัตย์ และคุณปิลานี ชูมาก ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานที่สนับสนุนและให้โอกาส ตลอดจนเพื่อนๆ การอุดมศึกษาร่วมรุ่น 3 ที่คอยช่วยเหลือ ห่วงใยและเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน ในการทำปริญญาโทครั้งนี้ ผู้วิจัยซาบซึ้งถึงความกรุณาในครั้งนี้อย่างยิ่ง

ปณณรัตน์ คำสว่าง

บทที่	หน้า
1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	7
ความสำคัญของการวิจัย .....	7
ขอบเขตของการวิจัย .....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	8
สมมติฐานการวิจัย .....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	11
ความหมายของคุณภาพชีวิต .....	11
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต .....	12
องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต .....	20
การพัฒนาเกณฑ์ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิต .....	36
การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมหิดล .....	39
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	42
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง .....	42
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	45
การจัดกระทำข้อมูล .....	46
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	48
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	49

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	76
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	76
วิธีดำเนินการวิจัย .....	76
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	77
สรุปผลการวิจัย .....	77
อภิปรายผล .....	79
ข้อเสนอแนะ .....	87
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป .....	89
บรรณานุกรม .....	90
ภาคผนวก .....	100
ภาคผนวก ก .....	101
หนังสือแนะนำและแบบสอบถาม .....	102
ภาคผนวก ข .....	111
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม .....	112
ประวัติย่อผู้วิจัย .....	113

## บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ความจำเป็นพื้นฐานและเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิต .....	15
2	ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ตามทัศนะของ คอนโด .....	22
3	การพัฒนาเกณฑ์การวัดและดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิต .....	36
4	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	43
5	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา...	49
6	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของ บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมและ เป็นรายด้าน .....	51
7	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากร ที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการได้รับบริการ ทางสังคมขั้นพื้นฐาน เป็นรายข้อ .....	52
8	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของ บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นรายข้อ .....	55
9	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของ บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการทำงาน เป็นรายข้อ .....	57
10	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของ บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการมีส่วน ร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย เป็นรายข้อ .....	59
11	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของ บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการพัฒนา จิตใจให้ดีขึ้น เป็นรายข้อ .....	61
12	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตโดยรวมและเป็นรายด้านของบุคลากรที่ ไม่ใช่สายวิชาการในมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามเพศ .....	63

13	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากร ที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน . . . . .	64
14	การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตโดยรวม ของบุคลากร ที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน . . . . .	66
15	การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิต ของบุคลากรที่ไม่ใช่ สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการทำงาน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน . . . . .	67
16	การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิต ของบุคลากรที่ไม่ใช่ สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา มหาวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน . . . . .	68
17	การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่ สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน . . . . .	69
18	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากร ที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามรายได้	70
19	การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตโดยรวม ของบุคลากร ที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามรายได้ . .	72
20	การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิต ของบุคลากรที่ไม่ใช่ สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการทำงาน จำแนกตาม รายได้ . . . . .	73
21	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต ของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ใน มหาวิทยาลัยมหิดลโดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ การปฏิบัติงาน . . . . .	74
22	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต ของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ใน มหาวิทยาลัยมหิดลโดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามวิทยาเขต ที่ปฏิบัติงาน . . . . .	75

ภูมิหลัง

ภาวะวิกฤตในสังคมก่อให้เกิดปัญหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ของประชาชนที่หลากหลาย เช่น การโจรกรรม จี้ปล้น ชิงทรัพย์ ค้ายาเสพติด และการค้าประเวณี ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นภาพสะท้อนคุณภาพชีวิตของบุคคลในสังคมได้อย่างชัดเจนว่าบุคคลที่ก่อปัญหาเหล่านั้นล้วนแต่เลือกวิธีการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายและอารมณ์ของตน (ประพัฒน์ โปธิวรคุณ. 2538 : 2) ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งเพื่อความอยู่รอดและตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางด้านปัจจัยสี่ (วิโรจน์ กิติคุณ และ คนอื่น ๆ 2538 : 4) หรือความพยายามแสวงหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทางวัตถุมาบริโภคเกินความจำเป็น นั่นก็คือความฟุ้งเฟ้อนั่นเอง นอกจากนั้นการที่มนุษย์แข่งขันกันในด้านวัตถุยังทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและมลพิษประเภทต่าง ๆ อีกด้วย (สุวรรณา เอี่ยมสุขวัฒน์. 2530 : 22) และเป็นที่สังเกตอย่างเห็นได้ชัดอีกด้วยว่าลัทธิทุนนิยมทางสังคมของบุคคลมีความเคร่งเครียดมากขึ้น โดยส่วนใหญ่จะมุ่งแต่ทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการและเพื่อเพิ่มสถานภาพทางสังคมให้สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ (สุพรรณิไชยอำพร และสนิท สัมครการ. 2534 : 1) นอกจากนั้น จากการดำเนินงานตามแผนพัฒนาประเทศของประเทศไทยที่ผ่านมานับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-6 ก็เกิดความไม่สมดุลกันระหว่างการพัฒนาทางภาคเศรษฐกิจกับสังคมค่อนข้างมาก เนื่องจากภาคเศรษฐกิจมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วในขณะที่ทางด้านสังคมยังมีปัญหาต่าง ๆ อยู่มากและยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างจริงจังจึงไม่ว่าจะเป็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ทำให้การพัฒนาที่ผ่านมามีความยั่งยืน ดังนั้นในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) จึงได้มีการพิจารณาให้ความสนใจกับการพัฒนาทางด้านสังคมมากยิ่งขึ้น (ภัทรจิต จุมพล. 2538 : 47) โดยมีแผนพัฒนาประชากรเป็นส่วนหนึ่งในแผนดังกล่าว สาระสำคัญในแผนพัฒนาประชากรได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมประกอบด้วย

- (1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาและสาธารณสุข
- (2) การพัฒนาจิตใจ

วัฒนธรรมและสังคม (3) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิต และ(4) การบริหาร และจัดการทรัพยากรธรรมชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2535 : 1) ต่อมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามแผนพัฒนาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2540 : 3) ก็ได้กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ ที่จะแก้ปัญหาการพัฒนาที่ขาดความสมดุลคือ เศรษฐกิจดี สังคมมีปัญหา การพัฒนาไม่ยั่งยืน โดยได้กำหนดวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาไว้ดังนี้คือ (1) เสริมสร้างศักยภาพของคนทุกคน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจและสติปัญญา สุขภาพอนามัย มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการประกอบอาชีพ และสามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการปกครอง (2) พัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคม ให้มีความมั่นคง และเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชนสนับสนุน การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของคน รวมทั้งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ประเทศมากยิ่งขึ้น (3) พัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ มั่นคงและสมดุลเสริมสร้างโอกาสการพัฒนาศักยภาพของคนในการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาและได้รับผลจากการพัฒนาที่เป็นธรรม (4) ให้มีการใช้ประโยชน์และดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์ สามารถสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตได้อย่างยั่งยืน (5) เพื่อปรับระบบบริหารจัดการ เปิดโอกาสให้องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคเอกชน ชุมชน และประชาชน ให้มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาประเทศมากขึ้น

จากวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตามแผนพัฒนาฉบับที่ 8 ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าเป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลเป็นสำคัญ ทั้งนี้คุณภาพชีวิต เป็นสภาพการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมหนึ่ง ๆ ซึ่งอาจจะพิจารณาคุณภาพชีวิตเป็นภาพรวมของสังคมใหญ่หรือรายบุคคลก็ได้ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่นำมาเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตนั้นๆ ทั้งนี้ เนื่องจากการที่ประชาชนหรือบุคคลจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหนึ่งเพียงอย่างเดียวแต่ขึ้นอยู่กับหลาย ๆ องค์ประกอบ มอร์ริส (Morris) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตของมนุษย์ไว้ว่า การที่มนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขได้นั้นจะต้องมีองค์ประกอบ 9 ด้าน คือ การมีสุขภาพอนามัยที่ดี การได้รับสารอาหารครบถ้วนเพียงพอการได้รับการศึกษาในระดับที่เหมาะสม การประกอบอาชีพ การงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี การมีที่อยู่อาศัย การมีเครื่องนุ่งห่ม

มีการประกันสังคม มีนันทนาการ และมีความเป็นอิสระในการดำเนินชีวิต (ทองหล่อ  
เดชไทย. 2534 ; อ้างอิงมาจาก Morris. 1979)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาประชากรในทุก ๆ  
ประเทศทั่วโลก ด้วยความเชื่อว่าถ้าประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว การพัฒนาต่าง  
ต่าง ๆ ก็สามารถทำได้ง่ายและรวดเร็ว (จริยาวัตร คมพยัคฆ์. 2537 : 14)  
ดังนั้น คุณภาพชีวิต จึงได้รับความสนใจอย่างมากจากนักวิชาการ ในการศึกษา  
แนวคิดและทัศนคติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต รวมทั้งระดับความมีคุณภาพชีวิต  
ว่าควรจะเป็นอย่างไร ซึ่งผลการศึกษาล้วนใหญ่ก็ได้พบว่ามีความคิดที่แตกต่าง  
กันไปในแต่ละวิชาชีพและตามพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกัน

สำหรับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนด  
ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ซึ่งเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมไทย และกำหนด  
เป็นเป้าหมายระยะยาวของการพัฒนาประเทศไทยในส่วนรวม เพื่อจะปรับปรุง  
คุณภาพชีวิตของประชาชนชาวไทยให้ดีขึ้นเป็นเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำของคุณภาพชีวิต  
และเป็นสิ่งจำเป็นแก่การดำรงชีวิตของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา  
การเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2529 : 11)

มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีบทบาทสำคัญต่อ  
สังคม โดยมีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิตที่มีความสามารถ เพียบพร้อมด้วยคุณธรรม  
และจริยธรรม ตามความต้องการของสังคม (มหาวิทยาลัยมหิดล 2540 ก : 21)  
การที่มหาวิทยาลัยจะพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าวได้ ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนา  
วิชาการเพื่อความเป็นเลิศเพื่อรับใช้และชี้นำสังคมในทางที่ถูกต้อง ตลอดจนทำนุบำรุง  
ศิลปวัฒนธรรมของชาติ (ศุภชัย รัตนมณีฉัตร และคนอื่น ๆ. 2536 : 1) มหาวิทยาลัย  
ได้ดำเนินการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ตลอดจนด้านการบริหารบุคคล โดยปรับปรุงและ  
พัฒนาระบบบริหารอยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะการณที่เปลี่ยนแปลงไป  
แต่อย่างไรก็ตามในด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดลยังประสบปัญหา  
ต่าง ๆ อยู่มาก เช่น ปัญหาการสูญเสียบุคลากรจากการลาออก โอน ย้าย หรือการ  
หย่อนประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ การศึกษาเกี่ยวกับ สภาพ  
สาเหตุ และแนวทางการแก้ไขการสูญเสียบุคลากร ในมหาวิทยาลัยมหิดล ของ  
เนาวรัตน์ พลายน้อย และคนอื่น ๆ ได้พบว่าบุคลากรมีความต้องการให้มหาวิทยาลัย  
สนองตอบความต้องการด้านต่าง ๆ ดังนี้คือ ค่าตอบแทน โอกาสในการแสดงความรู้  
ความสามารถ ความยุติธรรมในการบริหาร รวมทั้งสวัสดิการที่เกื้อหนุนถึงสมาชิกใน

ครอบครัว (เนาวรัตน์ พลายน้อย และคนอื่น ๆ. 2535 : 46-47) ตลอดจนความต้องการทางด้านสวัสดิการพิเศษ ด้านการดูแลสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัย เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดลให้ดียิ่งขึ้น (วิโรจน์ กิติคุณ และคนอื่น ๆ. 2538 : 2) นอกจากนี้ ผลการวิจัยของพูนพิศ อมาตยกุล และคนอื่น ๆ ยังได้พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดลต้องการโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับการสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติม ทั้งในส่วนของการศึกษาต่อ และการเข้ารับการอบรมระยะสั้น ในด้านปัญหา พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดลมีปัญหาเกี่ยวกับการไม่ได้รับความยุติธรรม ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนถึงแม้มหาวิทยาลัยจะกำหนดเกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจนแล้วก็ตาม อีกทั้งพบปัญหาการบังคับบัญชาที่เป็นไปอย่างไม่ยุติธรรม ปัญหาการสั่งการไม่ชัดเจน ปัญหาการถูกปิดกั้นโอกาสในการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายภายในหน่วยงาน ปัญหาความต้องการผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านค่าตอบแทนและค่าครองชีพ ปัญหาการมีทัศนคติในเชิงลบต่อผู้บังคับบัญชา ด้านพฤติกรรมทางอารมณ์ สังคมและการสื่อความหมาย ตลอดจนปัญหาบรรยากาศในการทำงาน และความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน การขาดความสามัคคีภายในหน่วยงาน การเอาเปรียบ การไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน การชิงดีชิงเด่น การแสวงหาและเห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตัว การไม่ยอมรับลักษณะการทำงานเป็นทีม ซึ่งการทำงานเป็นทีมนั้นจะส่งเสริมประสิทธิผลของงาน และความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อปัญหาเหล่านี้ เพราะอาจเป็นสัญญาณเตือนภัยของวิกฤตบรรยากาศในการทำงานที่ทำลายความมั่นคงภายในของมหาวิทยาลัย และที่สำคัญคือบุคลากรของมหาวิทยาลัยขาดการพัฒนาจิตใจ มหาวิทยาลัยจะต้องเร่งปลูกฝังจิตสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรให้เป็นไปตามแนวทางที่ถูกต้อง (พูนพิศ อมาตยกุล และคนอื่น ๆ 2535 : บทคัดย่อ)

อนึ่งจากการสัมภาษณ์บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตโดยอาศัยหลักเกณฑ์ตามความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) 8 ด้าน คือ อาหารและโภชนาการ ที่อยู่อาศัยการได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การทำงานความสัมพันธ์ภายในครอบครัว การมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย และการพัฒนาจิตใจ สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตด้านการได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐานพอสมควร สืบเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจและนโยบายของรัฐบาล ซึ่งสร้างความรู้สึถึงการ

ถูกตัดทอนสิทธิที่เคยได้รับ ตลอดจนนโยบายการออกนอกระบบราชการของมหาวิทยาลัย ซึ่งต่อไปจะต้องมีระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารบุคคลซึ่งจะมีบทบาท และเข้มงวดมากขึ้น และสวัสดิการบางด้านลดลง (สุพรรณิ แซ่ลิ้ม เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, สัมภาษณ์, ปณณวัรัตน์ คำสว่าง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่กลุ่มงานสารสนเทศนักศึกษาและ ประมวลผลมหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2541) สำหรับคุณภาพชีวิตด้าน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน พบว่า บ่อยครั้งที่บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยมหิดล ถูกขโมยทรัพย์สิน เช่น เงิน รถจักรยานยนต์ เป็นต้น (กมล วิสุทธิแพทย์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ปณณวัรัตน์ คำสว่าง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่กลุ่มงานสารสนเทศนักศึกษาและประมวลผล มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2541)

ส่วนคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดลมีความเครียด เพิ่มขึ้นจากการที่มีปริมาณงานและภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้นแต่ไม่สามารถ เพิ่มปริมาณผู้ปฏิบัติงานได้ ตลอดจนต้องพัฒนาคุณภาพทั้งการปฏิบัติงานและผลผลิตของงาน เพื่อเตรียมตัวสู่การออกนอกระบบราชการของมหาวิทยาลัย ตลอดจนการพัฒนา ระบบ การประเมิน เพื่อพิจารณาการได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือการได้รับบำเหน็จรางวัล ซึ่งบุคลากรของมหาวิทยาลัยได้ให้ความเห็นว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะเป็นทางนำไปสู่การบริหารที่ไม่เป็นธรรมถ้าผู้มีอำนาจในการประเมินใช้อำนาจใน ทางที่ไม่ชอบธรรม ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติงานให้ เต็มศักยภาพของตน (สุรีย์ เพชรรอด เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ปณณวัรัตน์ คำสว่าง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่กลุ่มงานสารสนเทศนักศึกษาและประมวลผล มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อ วันที่ 21 ตุลาคม 2541) บุคลากรส่วนใหญ่ในมหาวิทยาลัยมหิดลจึงประสบปัญหาใน ด้านความวิตกกังวลใจและความล้าสนต่อสถานภาพของตน ในกรณีที่มหาวิทยาลัยต้อง ออกนอกระบบราชการ ซึ่งมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องเปลี่ยนแปลงระบบ ต่าง ๆ เช่น การบริหารงานบุคคล งานวิชาการ การประเมินประสิทธิภาพการ ทำงาน และอื่น ๆ ซึ่งในระยะของการเปลี่ยนแปลงนี้ บุคลากรจะมีทางเลือก 3 ประการคือ 1) ต้องปรับตัวให้เข้ากับระบบใหม่ 2) อาจเลือกอยู่ในระบบเก่าภายใน ระยะเวลาที่กำหนด 3) ลาออกจากมหาวิทยาลัย บุคลากรทุกระดับจึงต้องทำความเข้าใจกับความจำเป็นของมหาวิทยาลัยที่มีหน้าที่ตอบสนองความต้องการของสังคมและ ประเทศ มากกว่าที่จะตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล บุคลากรจึงจะต้องปรับตัว และระลึกถึงประโยชน์ส่วนรวมของสังคมให้มากยิ่งขึ้น (มหาวิทยาลัยมหิดล. 2541 ก : 1) ในด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย บุคลากรในมหาวิทยาลัย

มติดลไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร เช่น การไปใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง  
 กรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยมหิดล ในปีที่ผ่านมาจากสถิติที่ปรากฏ บุคลากร  
 ของมหาวิทยาลัยมหิดลที่เป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ฯ ไปใช้สิทธิการลงคะแนนเสียง  
 เลือกตั้งกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ฯ น้อยมากเฉลี่ยประมาณร้อยละ 30-35 ของ  
 จำนวนสมาชิกทั้งหมด ทั้งนี้แม้ว่าสหกรณ์ออมทรัพย์ฯ และผู้ลงสมัครรับเลือกตั้งเป็น  
 กรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ฯ ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์และออกหาเสียงอย่างทั่วถึงแล้ว  
 ก็ตาม (มหาวิทยาลัยมหิดล. 2541 ค : 1) ส่วนในกรณีการได้มาซึ่งตำแหน่งคณบดี  
 จากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดลก็ได้พบว่า บุคลากรใน  
 มหาวิทยาลัยมหิดลส่วนใหญ่ต้องการใช้วิธีการเลือกตั้งมากกว่าการใช้วิธีการสรรหา  
 (มหาวิทยาลัยมหิดล. 2541 ข : 1) และจากการสัมภาษณ์บุคลากรในมหาวิทยาลัย  
 มหิดล ในเรื่องการให้ความร่วมมือกับทางมหาวิทยาลัยนั้น บุคลากรมักยินดีให้ความ  
 ช่วยเหลือในลักษณะการบริจาคทรัพย์มากกว่าการเสียสละเวลาเพื่อเข้าร่วมกิจกรรม  
 (จักรี ศิริรักษ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ปณณฎร์ตน์ คำสว่าง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่กลุ่มงาน  
 สารสนเทศนักศึกษาและประมวผล มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2541)  
 ส่วนคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น โดยการดำเนินชีวิตอย่างเป็นปกติสุขได้  
 ในสังคม และการใช้เวลาว่างให้เกิดคุณประโยชน์นั้น บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดล  
 ใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตประจำวันอยู่กับงานประจำที่มหาวิทยาลัย และมักต้องทำงาน  
 ล่วงเวลาเสมอเนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ตลอดจนถึงระมัดระวังถึงคุณภาพ  
 งานให้มีความถูกต้องแม่นยำ และการเสียเวลากับการเดินทางไป-กลับ ระหว่างที่พัก  
 และที่ทำงานอีกด้วย จึงก่อให้เกิดความเหนื่อยล้ามากพอสมควร ดังนั้นการมีเวลา  
 ให้กับครอบครัวจึงไม่เพียงพอ (จิราภรณ์ พรหมมาศ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ปณณฎร์ตน์  
 คำสว่าง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อวันที่ 30  
 พฤศจิกายน 2541)

จากเหตุผลและความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา คุณภาพชีวิต  
 ของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล โดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับ  
 ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ตามปัจจัยบ่งถึงคุณภาพชีวิต 5 ด้าน คือ 1) การ  
 ได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน 2) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 3) การ  
 ทำงาน 4) การมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย และ 5) การพัฒนาจิตใจให้  
 ดีขึ้น ผลการวิจัยนี้มีความสำคัญที่จะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารของมหาวิทยาลัย  
 มหิดล ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่ไม่ใช่สายวิชาการ

ในมหาวิทยาลัยมหิดล ให้มีความเหมาะสมต่อไป

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคูณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย และด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ สถานภาพการปฏิบัติงาน และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน

#### ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล โดยสามารถนำผลการศึกษานี้ไปเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาปรับปรุงวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกลุ่มดังกล่าว และกลุ่มอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยมหิดลต่อไป

#### ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 8,609 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

2.1.1 เพศ จำแนกเป็น

2.1.1.1 เพศหญิง

2.1.1.2 เพศชาย

2.1.2 ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น

2.1.2.1 ต่ำกว่า 5 ปี

2.1.2.2 5 - 10 ปี

2.1.2.3 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

2.1.3 รายได้ จำแนกเป็น

- 2.1.3.1 รายได้ต่ำ คือ มีรายได้ต่ำกว่า 8,000 บาท
- 2.1.3.2 รายได้ปานกลาง คือ มีรายได้ระหว่าง 8,000 - 12,000 บาท
- 2.1.3.3 รายได้สูง คือ ตั้งแต่ 12,001 บาท ขึ้นไป
- 2.1.4 สถานภาพการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น
  - 2.1.4.1 ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข)
  - 2.1.4.2 ข้าราชการสายบริหารและธุรการ (สาย ค)
- 2.1.5 วิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน
  - 2.1.5.1 กรุงเทพฯ
  - 2.1.5.2 ศาเลาษา

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ที่อาศัยแนวคิดตามเกณฑ์ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (จปฐ.) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยบ่งถึงคุณภาพชีวิต 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย และด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ และข้าราชการสายบริหารและธุรการ ทั้งที่เป็นผู้ปฏิบัติงานหรือหัวหน้างาน ในตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น และผู้บริหารระดับกลาง ที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ในมหาวิทยาลัยมหิดล ในปีงบประมาณ 2541

1.1 ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข) ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ข้าราชการที่มีตำแหน่งสนับสนุนวิชาการหรือช่วยฝ่ายวิชาการ ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการในมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ ตามความในกฎหมาย ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2519 ข้อ 11 (ข)

1.2 ข้าราชการสายบริหารและธุรการ (สาย ค) ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหารและธุรการ ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการในมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและธุรการ ตามความในกฎหมาย ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2519 ข้อ 11 (ค)

2. คุณภาพชีวิต (Quality of Life) หมายถึง สภาวะการเป็นอยู่ของบุคคลทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่จำเป็นระดับพื้นฐาน และส่วนที่จำเป็นต่อการเพิ่มคุณภาพชีวิต ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง สภาวะการดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ตามแนวคิดเกี่ยวกับความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ในระดับที่เหมาะสมตามปัจจัยบ่งถึงคุณภาพชีวิต 5 ด้าน คือ

2.1 คุณภาพชีวิตด้านการได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน หมายถึง การได้รับบริการจากมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านวิชาการ ด้านสาธารณสุขปโรค และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านสวัสดิการต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยมหิดลจัดให้

2.2 คุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หมายถึง การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในสถานที่ทำงาน ด้านสาธารณสุขปโรค สิ่งอำนวยความสะดวก และระบบความปลอดภัย ที่มหาวิทยาลัยมหิดลจัดให้

2.3 คุณภาพชีวิตด้านการทำงาน หมายถึง การมีภาระงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การมีมนุษยสัมพันธ์และการได้รับความร่วมมือหรือได้รับการช่วยเหลือจากบุคคลในหน่วยงานและบุคคลทั่วไปในมหาวิทยาลัย อันจะทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการที่ไม่ใช่สายวิชาการ มีความสะดวก คล่องตัว และเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ตลอดจนการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม

2.4 คุณภาพชีวิตด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย หมายถึง การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในมหาวิทยาลัย

2.5 คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น หมายถึง การดำเนินชีวิตของข้าราชการที่ไม่ใช่สายวิชาการ ที่สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขตามแนวทางที่ถูกต้อง เชื่อและยึดหลักคุณความดีตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และการได้ใช้เวลาว่างให้เกิดคุณประโยชน์ต่อสังคม ต่อครอบครัว และต่อตนเอง

3. ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) หมายถึง ความจำเป็นที่ประชาชนทุกคนควรมี หรือควรจะเป็น เพื่อให้การดำเนินชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุขพอสมควรตามอัตราภาพในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ เพื่อเป็นเกณฑ์วัดว่า อย่างน้อยที่สุดประชาชนควรมีปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ การได้รับประทานอาหารถูกสุขลักษณะและเพียงพอต่อความต้องการของร่างกาย การมีที่อยู่

อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การได้มีโอกาสเข้าถึงบริการสังคมขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ การได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การผลิตหรือจัดหาอาหารอย่างมีประสิทธิภาพ การที่ครอบครัวสามารถควบคุมช่วงเวลาและจำนวนของการมีบุตรได้ตามความต้องการ การมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาความเป็นอยู่และกำหนดวิถีชีวิตในชุมชนของตน และการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น

4. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติราชการโดยพิจารณาจากระยะเวลาของการปฏิบัติงานนับตั้งแต่เริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน

5. รายได้ หมายถึง อัตราเงินเดือน และรายได้พิเศษอื่นๆ ที่ได้รับโดยเฉลี่ยในแต่ละเดือน ของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล

#### สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดลที่มี เพศ ประสิทธิภาพการทำงาน รายได้ สถานภาพการปฏิบัติงาน และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยรวมและ เป็นรายด้านแตกต่างกัน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาคำว่า เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล และได้นำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้ ความหมายของคุณภาพชีวิต แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต การพัฒนาเกณฑ์ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิต และการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมหิดล

ความหมายของคุณภาพชีวิต (Quality of Life)

"คุณภาพชีวิต"(Quality of Life) เป็นคำที่ใช้กันมาประมาณ 2-3 ทศวรรษก่อนหน้านี้ โดยนักปรัชญา นักการศาสนาและนักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้กล่าวถึง การมีชีวิตที่ดี (Good Life) และการอยู่ดี กินดี มีสุข (Well-Being)(ลีปนนท์ เกตุทัต. 2528 : 29) นักวิชาการสาขาต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน ดังเช่น วัลเลส (Wallace. 1974 : 6) กล่าวว่า "คุณภาพชีวิต หมายถึง องค์ประกอบทั้งหลายที่ทำให้ความพึงพอใจ (Satisfy) แก่บุคคลทั้งทางด้านร่างกาย (Physical) และจิตใจ (Psychologically) ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง" ซึ่งสอดคล้องกับชาร์มา (Sharma. 1975 : 109-131) ที่อธิบายว่า คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อนมาก ทั้งนี้ เพราะคุณภาพชีวิตหมายถึง เรื่องของความพึงพอใจอันเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางจิตใจและสังคม ทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค และยังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของสังคมในการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของสมาชิกในสังคมด้วย และลิว (Liu. 1975 : 1) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่า "คุณภาพชีวิต คือ ความเป็นอยู่ที่ดีของคนและสิ่งแวดล้อมตามสภาพทั่ว ๆ ไป ในด้านส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตจะแสดงออกในรูปของความต้องการ (Wants) เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสุขหรือความพอใจ" ส่วนสต็อกเดล (Stockdale) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า "คุณภาพชีวิตไม่ได้เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการกินอยู่ดีทางด้านวัตถุอย่างเดียว แม้ว่าปัจจัยในการครองชีพขั้นพื้นฐานนั้นมีความจำเป็นก็ตาม แต่คุณภาพชีวิตจะต้องประกอบด้วยสุขภาพทางจิต (Psychologically Health) ความสามารถในการสร้างสรรค์ (Creativity)

ความมีศักดิ์ศรี (Dignity) การได้รับการยอมรับ การรู้สึกว่าเป็นที่รักของคนอื่น การปราศจากความกลัวและกังวลใจ (Stockdale. 1972 : 6) ส่วนฉลอง บุญญานันต์ (2530 : 130) ได้ให้ความหมายของ "คุณภาพชีวิต" ว่าหมายถึง คุณภาพทางด้านสุขภาพอนามัย สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมืองและศาสนา ส่วนนิยม ศรีสวัสดิ์ (2530 : 68) กล่าวว่า "คุณภาพชีวิตตามแนวคิดของ จปฐ. หมายถึง การที่ชีวิตของประชาชนเข้าเกณฑ์ จปฐ. ที่กำหนดไว้ และความจำเป็น พื้นฐานได้มีการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องชีวิตอยู่ตลอดเวลา ให้เข้ากับสภาพของ สังคมไทยเสมอ ๆ"

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนด ความหมายของคำว่า "คุณภาพชีวิต" ไว้ดังนี้คือ การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่ เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ และการที่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นหมายถึง ครอบครัวนั้นหรือชุมชนนั้น ได้บรรลุเกณฑ์ ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ครบถ้วนทุกประการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา การเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2535 : ภาคผนวกที่สอง 14)

จากการศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตซึ่งนักการศึกษาหลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาไว้ พอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพชีวิตที่มีความผาสุก ทั้งทาง ร่างกายและจิตใจ ตลอดจนพึงพอใจต่อความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งทางด้านชีวิต ครอบครัว ความมั่นคงในอาชีพการงานและความเป็นอยู่ทางด้านเศรษฐกิจ การมี สัมพันธภาพที่ดีในสังคม การมีสภาพแวดล้อมที่ดี รวมทั้งการมีปัจจัยด้านวัตถุที่จำเป็น ต่อการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน

### แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

คำว่า "คุณภาพชีวิต" ที่นำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันนั้น หากพิจารณา จากเอกสารตำราต่าง ๆ พบว่า ได้มีการกล่าวถึงเรื่องคุณภาพชีวิตมาเป็นเวลานานพอสมควร แต่นักวิชาการทั่วไปอาจจะไม่ได้ใช้คำนี้โดยตรงแต่ปรากฏเพียงคำว่า "การมีชีวิตที่ดี" (Good-Life) และการอยู่ดี กินดี (Well-Being) ซึ่งก็อาจ อนุมานว่า หมายถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั่นเอง โสคราตีส (Socratic) ได้กล่าว ถึงชีวิตที่ดีสำหรับมนุษย์ คือชีวิตที่มนุษย์รู้จักใช้สติปัญญาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต และแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง และเป็นวิธีที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรมในระบบ สังคม (พินิจ รัตนกุล. 2518 : XXXV) ส่วนเพลโต (Plato) และอริสโตเติล

(Aristotle) มีแนวคิดสอดคล้องกันว่า ชีวิตที่ดีที่สุดของมนุษย์นั้น อยู่ที่การได้ จัดเกลาอินทรีย์อย่างดีที่สุด เพื่อจะได้หยั่งถึงสิ่งที่มีค่าในตัวเอง แต่มนุษย์นั้นไม่สามารถที่จะอยู่โดดเดี่ยวได้ ต้องอาศัยอยู่ในระบบของสังคม จึงจะเกิดระบบของ สังคมและการเมือง ไม่ใช่เพื่อการดำรงชีวิตอยู่อย่างสามัญเท่านั้น ดังนั้น ชีวิตที่ดี ที่สุดนั้นจะต้องมีพื้นฐานทางสังคมและทางการเมืองด้วย (วิทย์ วิศทเวทย์. 2518 : 182 - 195) สำหรับประเทศไทย การกล่าวถึงชีวิตที่ดีอยู่ในศาสนาต่าง ๆ โดยเฉพาะศาสนาพุทธ ซึ่งประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศนับถือ ศาสนาพุทธได้มีการ กล่าวถึงชีวิตที่ดีคือ ชีวิตที่มีความรักตัวเองและผู้อื่น (ราชวรเมธี. 2530 : 59) ถ้าพิจารณาแล้วจะเห็นว่าศาสนาพุทธ กล่าวถึง ปัจเจกบุคคลกับสังคมที่มีความสัมพันธ์ ซึ่งกันและกัน มีความเอื้อเฟื้อต่อกัน หากปัจเจกบุคคลมีความเห็นแก่ตัว สังคมก็ไม่ สงบสุข เช่นเดียวกับแนวคิดทางศาสนาคริสต์ที่กล่าวว่าการดำเนินชีวิตที่ดีนั้น คือ ชีวิตที่มีความรักอันเสียสละ ซึ่งความรักนั้นแบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ ความรักต่อ พระเจ้า และความรักต่อเพื่อนมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความรักดังกล่าวแล้วชีวิตจะ เกิด ความสุข และจากผลการศึกษาของประเสริฐ แยมกลินฟุง (2525 : 9-12) ซึ่งพบว่า อุบัติภัยของคนไทยส่วนใหญ่ย้ำความเป็นตัวของตัวเองหรือปัจเจกบุคคล โดยเน้นให้ความสำคัญเป็นตัวของตัวเอง และพุทธศาสนาสอนให้พึ่งตนเอง ดังพุทธคติ ที่ว่า "ควรมีชีวิตอยู่โดยการกิน การใช้ให้น้อยที่สุด เพื่อจะได้มีอิสระ เสรีมากขึ้น เบียดเบียนน้อยลงและเป็นชีวิตที่ไม่ก่อความรุนแรง (อหิงสา) ทั้งต่อ มนุษย์และต่อธรรมชาติอันถือว่าเป็นการดำรงชีวิตโดยประเสริฐ" (ประเวส วะสี. 2531 : 119) นอกจากนี้ องค์การยูเนสโก (UNESCO. 1981 : 89) สรุปแนวคิด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตว่า "เป็นความรู้สึกรของการอยู่อย่างมีความสุข มีความพอใจต่อ องค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล" และยังมีนักวิชาการ หลายสาขาได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและได้แสดงทัศนะ ตลอดจนวางแนวคิด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ดังเช่น

เบนเนท (Bennett. 1975) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ไว้ว่าคุณภาพชีวิตของบุคคลประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่ 1 คือการที่บุคคลได้มีสิ่ง ที่จำเป็นตามความต้องการของชีวิต เช่น อาหาร บ้านเรือนที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สุขภาพแข็งแรง ความมั่นคงในชีวิต มีเศรษฐกิจและสังคมที่ดี สนใจการเมือง และ ส่วนที่ 2 คือการที่บุคคลมีค่านิยมที่เหมาะสมกับสังคม วัฒนธรรม การเมือง และ สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ซึ่งแต่ละบุคคลใช้เป็นรากฐานการตัดสินใจอันสำคัญของ

ชีวิต มีความสมดุลระหว่างความปรารถนาและความเป็นไปได้ มีจุดมุ่งหมายในชีวิต มีความราบรื่นในครอบครัว เช่นเดียวกับ พัฒนิน กิติพราภรณ์ (2531 : 2) กล่าวว่า "คุณภาพชีวิต คือ ชีวิตที่มีความสุขและความสุขที่เกิดจากความสุขทางกาย คือ การมีความเป็นอยู่ที่ดี มีที่อยู่อาศัยที่ดี มีสุขภาพแข็งแรง มีสาธารณูปโภคและสภาพแวดล้อมที่ดี ตลอดจนการพักผ่อนและการันทนาการที่ดี และความสุขที่เกิดจากความสุขทางใจ คือ การรู้จักความพอดี ความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ การมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความรักความอบอุ่น และสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัวและกับเพื่อนมนุษย์ มีความเสียสละ อดทน และสามารถทำประโยชน์ต่อสังคมได้" เป็นใจเลาหวณิช (2526 : 46-53) ได้อธิบายถึง คุณภาพชีวิตว่า หมายถึง สภาวะความเป็นอยู่ของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) ส่วนที่จำเป็นระดับพื้นฐาน เป็นส่วนที่ทำให้พอมีชีวิต "อยู่ได้" ในสภาพปกติทั้งกายและใจ ได้แก่ สิ่งจำเป็นในการยังชีพเบื้องต้น คือ ปัจจัย 4 การมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ มีชีวิตและการทำงานที่มั่นคงปลอดภัย มีอิสระเสรีตามสิทธิมนุษยชนในขอบเขตแห่งกฎหมายหรือประเพณีสังคมที่ตนอยู่ 2) ส่วนที่จำเป็นต่อการเพิ่มคุณภาพชีวิตเป็นส่วนที่เพิ่มเติมจากสภาพพอ "อยู่ได้" ให้กลายเป็น "อยู่ดี" ได้แก่ การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติส่วนบุคคลที่เหมาะสม เช่น มีจุดมุ่งหมายในชีวิต มีความสามารถในการตัดสินใจ มีคุณสมบัติที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกัน มีระเบียบวินัย โดยเฉพาะวินัยในตนเอง เป็นต้น นอกจากนี้แอนดรูว์ (Andrews. 1978 : 15) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลต่อความผาสุก ที่เกิดจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในด้านต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อชีวิตของบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้กำหนดความจำเป็นพื้นฐานของสังคมไทยว่าประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 หมวด ภายใน 8 หมวด ประกอบด้วย 32 เครื่องชี้วัด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2528 : 4-5) ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ความจำเป็นพื้นฐานและเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิต

ความจำเป็นพื้นฐาน	องค์ประกอบ ความจำเป็นพื้นฐาน	เครื่องชี้วัด
1. ประชาชนในครอบครัว ได้กินอาหารถูกสุขลักษณะ และเพียงพอกับความ ต้องการของร่างกาย	1.1 ทารกและเด็กวัยก่อนเรียน (อายุตั้งแต่แรกเกิดถึง 4 ปี) ได้รับการเฝ้าระวังทาง โภชนาการและไม่มีอาการขาด อาหารในระดับที่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพ	1. ใช้น้ำหนักและ ส่วนสูงตาม อายุ เทียบกับ มาตรฐานที่ กำหนด
	1.2 เด็กอายุตั้งแต่ 5-14 ปี ได้รับสารอาหารครบถ้วน ตามความต้องการของ ร่างกาย	2. ใช้น้ำหนักและ ส่วนสูงเทียบกับ มาตรฐานที่ กำหนด
	1.3 หญิงมีครรภ์มีการบริโภค อาหารอย่างถูกต้องเพียงพอ	3. น้ำหนักตัวเด็ก แรกเกิดไม่น้อยกว่า 3,000 กรัม
	1.4 ครอบครัวได้กินอาหาร ถูกสุขลักษณะ	4. ประชาชนไม่ป่วย ด้วยโรคท้องร่วง อย่างแรง
2. ประชาชนในครอบครัว มีที่อยู่อาศัยและสภาพ แวดล้อมที่เหมาะสม	2.1 บ้านเรือนทำด้วยวัสดุ เหมาะสมคงทนถาวร	1. บ้านเรือนทำด้วย วัสดุเหมาะสม คงทนถาวร อย่างน้อย 5 ปี
	2.2 ครอบครัวมีการจัดบ้านให้ ถูกสุขลักษณะ	2. ภายในบ้านสะอาด และในบริเวณบ้าน มีที่เก็บขยะมูลฝอย มูลสัตว์เป็นสัดส่วน และไม่มีน้ำโสโครก
	2.3 ครอบครัวมีส้วมถูกหลัก สุขาภิบาลใช้	
	2.4 คนในครอบครัวมีน้ำสะอาด	

ตาราง 1 (ต่อ)

ความจำเป็นพื้นฐาน	องค์ประกอบ ความจำเป็นพื้นฐาน	เครื่องชี้วัด
<p>3. ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการสังคมขั้นพื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ</p>	<p>(น้ำฝนหรือน้ำกรองหรือน้ำประปาหรือน้ำจากบ่อที่ถูกต้องลักษณะ) ตีมีวันละ 2 ลิตร</p> <p>3.1 เด็กและเยาวชนมีโอกาเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐาน</p>	<p>จ้งอยู่</p> <p>1. เด็กอายุต่ำกว่า 1 ปี ได้รับภูมิคุ้มกันคอตีบ วัณโรค บาดทะยัก ไอกรณ โปลิโอ และ หัด</p> <p>2. เด็กและเยาวชนได้เข้าเรียนในระดับการศึกษาภาคบังคับ</p> <p>3. เด็กวัยประถมศึกษาได้รับภูมิคุ้มกันคอตีบ วัณโรค บาดทะยัก และไทฟอยด์ ครบตามกำหนดเวลา</p> <p>4. ประชาชนอายุ 12 ปีขึ้นไป รู้หนังสือ</p>
	<p>3.2 ประชาชนมีโอกาเข้าถึงบริการพื้นฐานด้านสังคมและการประกอบอาชีพ</p>	<p>1. การได้รับข่าวสารเพื่อการประกอบอาชีพ การดำรงชีวิต การป้องกันและการคุ้มครอง</p>

ตาราง 1 (ต่อ)

ความจำเป็นพื้นฐาน	องค์ประกอบ ความจำเป็นพื้นฐาน	เครื่องชี้วัด
		<p>ผู้บริโภคร</p> <p>2. หญิงมีครรภ์ได้รับ ภูมิคุ้มกันโรค บาดทะยัก 4 ครั้ง ก่อนคลอด ได้รับ บริการทำคลอด และได้รับการดูแล หลังคลอดภายใน 8 สัปดาห์ จาก เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือผดุงครรภ์</p>
4. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	4.1 ประชาชนปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย	<p>1. การไม่ถูกปล้น ข่มขืน โจรกรรม หรือทำร้ายร่างกาย</p> <p>2. ความปลอดภัยในการ สัญจรไปมายามวิกาล</p>
5. ประชาชนมีการผลิตหรือจัดหาอาหารอย่างมีประสิทธิภาพ	5.1 ประชาชนมีการทำการเกษตรตามหลักวิชาการ	<p>1. ความสามารถ ปรับปรุงดินให้ เหมาะสมกับการ ปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ โดยการปลูกพืช หมุนเวียนและการ ปรับปรุงดิน เช่น การป้องกันการใช้</p>

ตาราง 1 (ต่อ)

ความจำเป็นพื้นฐาน	องค์ประกอบ ความจำเป็นพื้นฐาน	เครื่องชี้วัด
		<p>ชะล้างพังทลาย</p> <p>2. การรู้จักใช้พันธุ์พืช และพันธุ์สัตว์ที่เป็นพันธุ์ดี</p> <p>3. การใช้ปุ๋ยสูตรที่ถูกต้องกับดินและพืช และมีการใช้ปุ๋ยอินทรีย์เพื่อบำรุงดิน</p> <p>4. ความสามารถป้องกันและกำจัดศัตรูพืช และโรคสัตว์</p> <p>5. ความสามารถบำรุงรักษาและแพร่พันธุ์สัตว์</p>
<p>6. ครอบครัวสามารถควบคุมช่วงเวลาและจำนวนของการมีบุตรได้ตามต้องการ</p>	<p>6.1 คู่สมรสมีบุตรได้ไม่เกิน 2 คน และสามารถเข้าถึงและเลือกใช้บริการวางแผนครอบครัวได้มากกว่า 1 วิธี</p>	<p>1. คู่สมรสมีบุตรไม่เกิน 2 คน และสามารถเข้าถึงและเลือกใช้บริการวางแผนครอบครัวได้มากกว่า 1 วิธี</p>
<p>7. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาความเป็นอยู่และกำหนด</p>	<p>7.1 ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาความเป็นอยู่ในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม</p>	<p>1. การเป็นสมาชิกของกลุ่มเพื่อร่วมช่วยเหลือกัน</p>

ตาราง 1 (ต่อ)

ความจำเป็นพื้นฐาน	องค์ประกอบ ความจำเป็นพื้นฐาน	เครื่องชี้วัด
<p>วิถีชีวิตของชุมชน ของตน</p>	<p>และสิ่งแวดล้อม</p> <p>7.2 ประชาชนมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิถีชีวิตของตนเอง</p>	<p>การปรับปรุง ฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม</p> <p>2. การมีส่วนร่วมใน การพัฒนาตนเอง และชุมชน</p> <p>3. การมีส่วนร่วม บำรุงรักษา สาธารณสมบัติ ทั้งที่รัฐสร้างและ ชุมชนสร้างขึ้น และมีอยู่เอง ตามธรรมชาติ</p> <p>4. การมีส่วนร่วม บำรุงรักษามรดก ทางวัฒนธรรมให้คง สภาพที่เหมาะสม</p> <p>5. การมีส่วนร่วม อนุรักษ์สภาพ แวดล้อมทาง ธรรมชาติ</p> <p>1. การไปใช้สิทธิ เลือกตั้ง</p> <p>2. ความสามารถ วางแผนดำเนินการ ตามแผน และจัด</p>

ตาราง 1 (ต่อ)

ความจำเป็นพื้นฐาน	องค์ประกอบ ความจำเป็นพื้นฐาน	เครื่องชี้วัด
8. ประชาชนมีการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น	8.1 ประชาชนมีการดำเนินชีวิตตามหลักศาสนา  8.2 ประชาชนถือปฏิบัติตามค่านิยมพื้นฐาน	ระบบการบำรุงรักษาพลังงานด้วยตนเองได้  1. การไม่หลงมัวเมาในการเสพสุรา การพนัน และ เสพสิ่งเสพติดร้ายแรง  1. การไม่ใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือยในพิธีกรรมตามหลักศาสนา เช่น การบวช ประเพณีแต่งงาน การจัดงานวันเกิด

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ซึ่งนักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ศึกษาไว้พอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจในการดำเนินชีวิต ซึ่งแตกต่างกันไปตามสภาพพื้นฐานของสังคมนั้น ๆ

#### องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

จากความหมาย และแนวคิดของคำว่า "คุณภาพชีวิต" ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นว่านักวิชาการบางท่านได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตว่า เป็นการกินดีอยู่ดีทางร่างกายเท่านั้นและบางท่านอาจหมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ แต่อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นรูปแบบของการมีชีวิตที่เป็นสุขนั่นเอง การที่มนุษย์จะมีความสุข

ได้นั้น ต้องมีความสุขทั้งกายและใจ เพราะร่างกาย อารมณ์ ความคิด และจิตใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของชีวิต (สุเมธ ตันติเวชกุล. 2535 : 12) ส่วนชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ (2531 : 189) กล่าวว่า "คุณภาพชีวิต ต้องรวมถึงปัจจัยทางด้าน ความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ" ดังนั้น คุณภาพชีวิตของบุคคล จึงหมายถึง การได้รับปัจจัยที่สนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้ นักวิชาการ หลายคนได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่คล้ายคลึงกันว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตควรประกอบด้วย 1) องค์ประกอบทางด้านกายภาพ ประกอบด้วยสิ่งที่วัดได้ นับได้และมีอิทธิพลก่อให้เกิดความพึงพอใจ อันเนื่องมาจากการสนองความต้องการ พื้นฐานส่วนใหญ่ของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการทางด้านวัตถุที่ทำให้มนุษย์กินที่อยู่ดี ประกอบด้วยปัจจัย 4 และการบริการทางสังคมต่าง ๆ เช่น การศึกษา การบริการ ด้านสาธารณสุข เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวสามารถตอบสนองความต้องการทางด้าน ร่างกายของมนุษย์ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ 2) องค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาหรือ ทางด้านจิตใจ ที่เป็นกลไกภายในของจิตใจและร่างกาย ซึ่งช่วยทำให้มนุษย์เกิดความรู้สึกอึดอัดใจ ได้แก่ ความพึงพอใจ ความสามารถในการสร้างสรรค์ ความมีศักดิ์ศรี และการยอมรับจากผู้อื่น เป็นต้น ส่วนสต็อกเดล (Stockdale. 1972 : 6 ; Lowdon. 1973 : 3-17 และ Liu. 1975 : 1-14) ได้เสนอแนะรายละเอียด ขององค์ประกอบที่มีคุณภาพชีวิต ว่าควรประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ด้านกายภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านมลภาวะ ความหนาแน่นของประชากรและ สภาพที่อยู่อาศัย ฯลฯ 2) ด้านสังคม ประกอบด้วยปัจจัยด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ความมั่นคงของครอบครัว 3) ด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวังและความคับข้องใจในชีวิต นอกจากนี้ เดย์ (Day. 1978 : 37-38) ได้เสนอแนะว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตของมนุษย์โดยทั่วไป ควรประกอบด้วย 13 มิติ คือ 1) ครอบครัว 2) อาชีพ 3) ชีวิตสังคม 4) การ นันทนาการ 5) สุขภาพอนามัย 6) การสาธารณสุข 7) การบริโภคนิยมและ บริการ 8) ธรรมชาติที่ถือครองในทรัพย์สิน 9) ทักษะเกี่ยวกับตนเอง 10) ศาสนา และความเชื่อ 11) ความรู้สึกเกี่ยวกับท้องถิ่นของตน 12) ความรู้สึกเกี่ยวกับ รัฐบาลของตน 13) ความรู้สึกเกี่ยวกับประเทศของตน ส่วนสมจิตต์ สุพรรณทัศน์ และนิภา มนูญิจู (2525 : 79) ยังได้เสนอว่าการศึกษเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตนั้น ควรศึกษาศึกษาถึงสิ่งบ่งชี้คุณภาพชีวิต 3 ด้านคือ 1) ด้านร่างกาย เช่น อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัวและการ

ประกอบอาชีพ ภาวะแวดล้อมที่ปราศจากมลภาวะต่าง ๆ การมีงานทำ การคมนาคมที่สะดวก การมีโอกาสได้รับการศึกษา และการประกอบอาชีพที่เท่าเทียมกัน การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น 2) ด้านอารมณ์ เช่น การพักผ่อนที่มีคุณภาพ การแสดงออกทางอารมณ์อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ภายในครอบครัว และชุมชน ความรักในหมู่คณะ เป็นต้น และ 3) ด้านความคิดและจิตใจ เช่น ความมีระเบียบ วินัย ค่านิยมทางวัฒนธรรม มีความรู้ สติปัญญา ความสามารถในการป้องกันและแก้ไขปัญหาทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว และในระดับชุมชน ส่วนคอนโด (Kondo. 1985 : 97) ได้นำเสนอปัจจัยหลายประการที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตใน 3 ด้าน คือ 1) มาตรฐานความเป็นอยู่ 2) จิตใจหรืออารมณ์ 3) ความรู้สึนึกคิด รายละเอียดดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ตามทัศนะของ คอนโด

ปัจจัยที่ 1 มาตรฐานความเป็นอยู่ Physical Standard of Living	ปัจจัยที่ 2 จิตใจหรืออารมณ์ Mental/Emotional	ปัจจัยที่ 3 ความรู้สึนึกคิด Spiritual
ปัจจัยที่สัมพันธ์ ได้แก่ อาหารหรือโภชนาการ สุขภาพ ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก โรงเรียน โรงพยาบาล ฯลฯ	ปัจจัยที่สัมพันธ์ ได้แก่ ความรัก การแต่งงานหรือการมีบุตร เวลาว่าง ครอบครัวขยาย นันทนาการ สถานภาพ ความพึงพอใจในงาน ฯลฯ	ปัจจัยที่สัมพันธ์ ได้แก่ มีอิสระต่อความเชื่อ มีอิสระต่อการปฏิบัติ ตามความเชื่อ ฯลฯ

องค์การอนามัยโลก ได้กำหนดองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตสำหรับบุคคลทั่วไปว่าควรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิต 6 ด้านหลักคือ

1) ด้านร่างกาย 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านระดับความสนใจทางสังคม 4) ด้านระดับความเป็นอิสระ 5) ด้านสิ่งแวดล้อม 6) ด้านความเชื่อส่วนบุคคล (อำนวย สันเทพ. 2532 : อ้างอิงมาจาก World Health Organization. 1981) ส่วนอุทุมพร จามรมาน (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของคนกรุงเทพมหานคร พบองค์ประกอบที่บ่งถึงคุณภาพชีวิตที่สำคัญ 8 ประการคือ 1) ทักษะติดต่อการมีชีวิตอยู่ในกรุงเทพฯ 2) ลักษณะความเป็นอยู่ 3) การเป็นเจ้าของหรือการถือครองบ้านและที่ดิน 4) อาชีพหลักอาชีพรอง 5) นันทนาการ 6) บริการจากรัฐ 7) การใช้เวลาว่างที่บ้าน 8) สุขภาพอนามัย ซึ่งประเทศไทยคำว่า "คุณภาพชีวิต" ถูกกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาสังคม กองโครงการพัฒนาสังคม สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2528 : 4-5) ได้กำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตของประชาชนในสังคมไทย ประกอบด้วย "ปัจจัย 8" เรียกว่า "เกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.)" ดังนี้คือ 1) ประชาชนในครอบครัวได้กินอาหารถูกสุขลักษณะและเพียงพอต่อความต้องการของร่างกาย 2) ประชาชนมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม 3) ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ 4) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 5) ประชาชนมีการผลิตหรือจัดหาอาหารอย่างมีประสิทธิภาพ 6) ครอบครัวสามารถควบคุมช่วงเวลาและจำนวนของการมีบุตรได้ตามความต้องการ 7) ประชาชนมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนาความเป็นอยู่และกำหนดวิถีชีวิตของตนและชุมชน 8) ประชาชนมีการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น

จากการศึกษาถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต อาจสรุปได้ว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย การบริการทางสังคม การทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้สังคม การมีชีวิตครอบครัว การนับถือศาสนา และความมั่นคงปลอดภัย และองค์ประกอบที่ตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ เป็นการแสดงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการได้รับการสนองตอบต่อความต้องการทางด้านร่างกายคือ ความพึงพอใจ ความต้องการหรือความคาดหวัง สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้อาศัยเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ของสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2528 : 4-5) เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อกำหนดเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิต ด้านความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยกำหนดปัจจัยที่บ่งถึงคุณภาพชีวิต 8 ประการ คือ 1) อาหารและโภชนาการ

2) ที่อยู่อาศัย 3) การได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน 4) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 5) การทำงาน 6) ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว 7) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม 8) การพัฒนาจิตใจที่ดีขึ้น ของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการในมหาวิทยาลัยมหิดล ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1. ด้านอาหารและโภชนาการ

คุณภาพชีวิตด้านอาหารและโภชนาการ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตประจำวันของมนุษย์ การรู้จักเลือกรับประทานอาหารที่ถูกหลักอนามัยและครบถ้วนตามหลักโภชนาการ มีผลทำให้ร่างกายแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและมีคุณภาพชีวิตที่ดี อาหารที่มนุษย์บริโภคเป็นประจำนั้นประกอบด้วยอาหารหลัก 5 หมู่ ภายใน 1 วันเราต้องรับประทานให้ครบทั้ง 5 หมู่ และให้ได้สัดส่วนตามที่ร่างกายต้องการและควรรับประทานวันละ 3 มื้อ (วีระ วีระไวทยะ . 2526 : 71) เพื่อร่างกายจะได้รับประโยชน์จากอาหารเต็มที่ ซึ่งการรู้จักบริโภคอาหารมีผลต่อสุขภาพจะช่วยให้ร่างกายเจริญเติบโตเต็มที่ โครรงร่างได้ส่วนแข็งแรงไม่แก่ก่อนวัยและอายุยืนแสดงว่าบุคคลนั้นมีโภชนาการที่ดี ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลมีภาวะโภชนาการ พิจารณาจากน้ำหนักและส่วนสูง ถ้าเป็นเด็ก น้ำหนักและส่วนสูงควรเพิ่มขึ้นสม่ำเสมอ น้ำหนักได้ส่วนสัมพันธ์กับส่วนสูง ถ้าเป็นผู้ใหญ่ น้ำหนักควรได้ขนาดกึ่งส่วนสูงไม่มากหรือน้อยเกินไป (เสาวนีย์ จักรพิทักษ์. 2525 : 144) หรือพิจารณาจากค่าดัชนีความหนาของร่างกายโดยใช้สูตรน้ำหนักตัวเป็นกิโลกรัมหารด้วยส่วนสูงเป็นเมตรยกกำลังสอง ค่ามาตรฐานอยู่ระหว่าง 20-24.9 กิโลกรัม/ตารางเมตร หากคำนวณแล้วได้ค่ามากกว่านี้ แสดงว่าบุคคลนั้นเป็นโรคอ้วน (วิชัย ตันไพจิตร. 2532 : 13-15) ได้รับสารอาหารบางหมู่มากเกินไป แต่หากคำนวณแล้วได้ค่าน้อยกว่าค่ามาตรฐานแสดงว่าบุคคลนั้นได้รับสารอาหารบางมู่น้อยเกินไป การที่ร่างกายได้รับสารอาหารมากเกินไปหรือน้อยเกินไปจะก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพตามมา ซึ่งกองโภชนาการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้จำแนกประเภทอาหารออกเป็น 5 หมู่ เพื่อความเหมาะสมกับโภชนาการนิสัยและชนิดของอาหารที่คนไทยบริโภค (ดวงมณี วิเศษกุล. 2533 : 1-2) ดังนี้

หมู่ที่ 1 เนื้อสัตว์และสิ่งแทนเนื้อสัตว์ เนื้อสัตว์ เช่น หมู วัว เป็ด ไก่ ปลา เป็นต้น อาหารแทนเนื้อสัตว์ เช่น ไข่ นมเนย เครื่องในสัตว์ ถั่วต่าง ๆ และผลผลิตจากถั่ว และผลผลิตจากสัตว์ อาหารหมู่นี้ให้สารอาหารหลายชนิดคือ โปรตีนคุณภาพสูง เกลือแร่ วิตามิน ไขมัน มีคุณสมบัติช่วยในการเจริญเติบโตและ

ซ่อมแซมส่วนที่สึกหรอของอวัยวะภายในร่างกาย ช่วยป้องกันและต้านทานโรค ช่วยควบคุมอวัยวะต่าง ๆ ภายในร่างกายรวมทั้งให้พลังงานแก่ร่างกายอีกด้วย

หมู่ที่ 2 ข้าว แป้ง น้ำตาล และพืชจำพวกหัว ได้แก่ เผือก มัน ให้สารอาหารพวกคาร์โบไฮเดรต ซึ่งเป็นอาหารที่ให้พลังงานแก่ร่างกาย

หมู่ที่ 3 ไขมันที่ได้จากพืชและสัตว์ ให้สารอาหารพวกไขมัน พลังงาน และความอบอุ่นแก่ร่างกาย มีคุณสมบัติดูดซับวิตามินที่ละลายในไขมัน ให้กรดไขมันที่จำเป็นแก่ร่างกาย

หมู่ที่ 4 ผักใบเขียวต่าง ๆ ให้สารอาหารพวกเกลือแร่ และวิตามิน ช่วยให้ร่างกายแข็งแรง และช่วยควบคุมการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ

หมู่ที่ 5 ผลไม้ต่าง ๆ ให้สารอาหารพวกวิตามินและเกลือแร่ ช่วยทำให้ร่างกายแข็งแรงและช่วยควบคุมการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ

เพื่อให้ร่างกายได้รับสารอาหารครบถ้วนควรบริโภคอาหารให้ครบทุกหมู่ หากบริโภคอาหารที่ไม่ได้สัดส่วนตามความต้องการของร่างกายจะทำให้ร่างกายเป็นโรคขาดสารอาหาร (ฝน แสงสิงห์แก้ว. 2528 : 392) โครงการพัฒนาสังคม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงได้กำหนดความจำเป็นพื้นฐานของคนไทยในด้านอาหารคือ ประชาชนในครอบครัวต้องได้รับประทานอาหาร ถูกสุขลักษณะ และเพียงพอแก่ความต้องการของร่างกาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2528 : 4)

งานวิจัยของชิตชัย สนั่นเสียง (2531 : 123) ได้ศึกษา พบว่า อาหารเป็นปัจจัยหนึ่งที่บ่งถึงคุณภาพชีวิตของบุคคล นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยอีกหลายเรื่องระบุชัดว่า อาหารเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่บ่งถึงการมีคุณภาพชีวิตของบุคคล (Charma. 1975 : 115-120 ; Bennett. 1975 : 688 ; UNESCO. 1981 : 1 ; ศรีผ่อง จิตภรณ์กิจศิลป์. 2530 : บทคัดย่อ และศักดิ์ชัย ทวีศักดิ์. 2535 : บทคัดย่อ)

จากที่กล่าวมาอาหารและโภชนาการเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตมนุษย์ตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดาจนกระทั่งสิ้นชีวิต มนุษย์จำเป็นต้องบริโภคอาหารให้ครบหมู่และเพียงพอต่อความต้องการของร่างกาย

## 2. ด้านที่อยู่อาศัย

คุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัย เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตมนุษย์ เพราะที่อยู่อาศัยมีอิทธิพลต่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตเป็นอย่างมาก (ลัดดา รัตนกลีกร .

2527 : 13) และยังเป็นองค์ประกอบขั้นพื้นฐานที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตมนุษย์อีกด้วย (Bennett. 1975 : 688) เนื่องจากที่อยู่อาศัยเป็นสถานที่ที่สมาชิกทุกคนในครอบครัวได้พักอาศัย มีอิสระในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนเป็นที่ให้ความอบอุ่นกับสมาชิกในครอบครัว ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าที่อยู่อาศัยเป็นสิ่งแวดล้อมสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ ดังนั้นในการจัดที่พักอาศัยที่ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาลจึงประกอบด้วยความเหมาะสม ความเพียงพอสำหรับสมาชิก ความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งทางสมาคมสาธารณสุขอเมริกาได้เสนอแนะหลักการจัดที่พักอาศัยว่า ควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้คือ 1) ความต้องการขั้นพื้นฐานทางสรีรวิทยา ได้แก่ สิ่งแวดล้อมของที่พักอาศัย อากาศ แสงสว่าง เหตุรำคาญรอบบริเวณบ้าน 2) ความต้องการขั้นพื้นฐานทางจิตวิทยา คือ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ของที่พักอาศัยที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตให้ดีขึ้นนั้น ต้องมีความเป็นส่วนตัว มีความเรียบร้อยสว่างาม สะอาด และสะดวกสบาย 3) การป้องกันโรคติดต่อ รอบบริเวณที่พักควรจัดสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ให้มีส่วนช่วยป้องกันโรค โดยเฉพาะโรคติดต่อต่าง ๆ และให้สามารถช่วยส่งเสริมสุขภาพของผู้อาศัยได้ด้วย สิ่งสำคัญ คือ น้ำดื่มน้ำใช้ การกำจัดสิ่งขี้ถ่ายของร่างกาย การกำจัดขยะ การกำจัดน้ำโสโครก การเก็บรักษาอาหารและการมีห้องนอนที่เพียงพอ 4) การป้องกันอุบัติเหตุ เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดหมายอาจทำให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน ดังนั้นที่พักอาศัยที่ดีจะต้องมีการป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า สิ่งที่ควรพิจารณา คือ ทำเลที่ตั้ง วัสดุและการก่อสร้าง การป้องกันอัคคีภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการบำรุงรักษา (พิชิต สกุลพราหมณ์. 2531 : 488-498) นอกจากนี้ องค์การยูเนสโก (UNESCO. 1981 : 25) ได้กล่าวถึงลักษณะของที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมว่าต้องพิจารณาถึงจำนวนสมาชิกในครอบครัวต่อจำนวนห้องนอนและไม่ควรนอนเกินกว่า 2 คน ต่อหนึ่งห้องขนาดที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม มีอากาศถ่ายเทได้ดี

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัยของ วิมลสิทธิ์ หรยางกูร (2533 : 65) ที่ศึกษาพบว่า ที่พักที่เป็นแฟลตมีผู้อาศัยโดยเฉลี่ย 5-6 คน และมีพื้นที่ใช้สอยเพียง 30 ตารางเมตร ไม่รวมพื้นที่ห้องน้ำ ห้องส้วมและระเบียงหลัง ซึ่งมีผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้อาศัยที่ต้องอยู่กันอย่างแออัด ขาดความเป็นส่วนตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิดชัย สนั่นเสียง (2531 : 123) ที่ได้ศึกษาพบว่า ที่อยู่อาศัยเป็นปัจจัยที่บ่งถึงคุณภาพชีวิตของบุคคล บุคคลควรมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง

เช่นเดียวกับศรีพ้อง จิตรกรรมกิจศิลป์ (2530 : 197) ได้ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตของผู้อาศัยอยู่ในอาคารสงเคราะห์ของการเคหะแห่งชาติห้วยขวาง พบว่า ที่อยู่อาศัยเป็นปัจจัยที่กำหนดคุณภาพชีวิตด้วย กล่าวโดยสรุปแล้วที่อยู่อาศัยเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง

### 3. ด้านการได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน

คุณภาพชีวิตด้านการได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณภาพ การบริการทางสังคม หมายถึง กิจกรรมหรือบริการต่าง ๆ ที่รัฐบาลหรือเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือบุคคล ครอบครัวและสังคมโดยส่วนรวมในการแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาในระดับต่าง ๆ ทั้งปัญหาส่วนตัว ปัญหาครอบครัวและปัญหาสังคม ตลอดจนการฟื้นฟู เสริมสร้างและพัฒนาบุคลิกภาพ ความสามารถหรือศักยภาพทางจิตใจ รวมทั้งอาชีพของบุคคลทุกคน (ศรีทัฬหิม พานิชพันธ์. 2540 : 12) การจัดบริการทางด้านสาธารณสุขไปรษณีย์และบริการอื่น ๆ เป็นการอำนวยความสะดวกและเป็นสวัสดิการแก่สังคม เพื่อพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลที่ช่วยให้คนเรามีชีวิตอยู่อย่างมีคุณภาพ (สภาสตรีแห่งชาติและสมาคมสตรีอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย. 2538 : 1) ดังนั้นเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมุ่งสนองบริการทางด้านสังคมขั้นพื้นฐานที่จำเป็นทางด้านวัตถุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการด้านสุขภาพอนามัย การศึกษาและการคมนาคม เป็นต้น (จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ. 2530 : 17-20 ; ตีเรกฤกษ์ทราย. 2530 : 5 และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2528 : 4) โดยการยกระดับและกระจายบริการทางสังคมออกไปอย่างกว้างขวาง เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการคมนาคม การก่อสร้างถนนเพื่อความสะดวกในการเดินทาง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2529 : 1-2) ซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ ได้คำนึงถึงการจัดบริการทางสังคมเพื่อช่วยเหลือบุคคลในหน่วยงานด้วยการจัดในรูปแบบของ "สวัสดิการ" ซึ่งเป็นสิ่งที่มีผลต่อการกินดี อยู่ดีและศักดิ์ศรีในการดำรงชีวิตในสังคม (สุรพล ปธานวนิช. 2534 : 12) ดังเช่น มหาวิทยาลัยมหิดลได้จัดสวัสดิการ นอกเหนือจากสวัสดิการที่สำนักงานกรัฐมนตรีกำหนดไว้ตามระเบียบราชการไว้หลายโครงการ เช่น โครงการสินเชื่อเคหะสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยมหิดลได้ประสานความร่วมมือกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลมีสิทธิใช้สินเชื่อจากธนาคารอาคารสงเคราะห์ได้ 2 กรณี คือ 1) การที่รัฐบาลร่วมกับธนาคารอาคารสงเคราะห์จัดสรร

เงินกู้้อัตราดอกเบี้ยต่ำประมาณ 6-8 % เพื่อให้ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำเงินงบประมาณกู้เพื่อที่อยู่อาศัย 2) โครงการที่มหาวิทยาลัยมีข้อตกลงกับธนาคารอาคารสงเคราะห์เป็นกรณีพิเศษให้กับข้าราชการ ลูกจ้าง กู้เงินเพื่อจัดหาที่อยู่อาศัย โดยคิดอัตราดอกเบี้ยต่ำกว่าประชาชนทั่วไปอีก 0.5 % โดยไม่จำกัดวงเงิน สวัสดิการที่พักอาศัยมหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา มหาวิทยาลัยได้รับอนุมัติงบประมาณให้สร้างที่พักอาศัย สวัสดิการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ เป็นโครงการที่มหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้นเพื่อป้องกันปัญหาสุขภาพ อันอาจเกิดกับผู้สูงอายุ ให้กับบุคลากรและคู่สมรสซึ่งมีอายุตั้งแต่ 55 ปี ขึ้นไปและรวมถึงบิดา มารดา ของบุคลากรผู้ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป สวัสดิการประกันภัยรถยนต์และรถจักรยานยนต์ โดยการประสานความร่วมมือกับบริษัทประกันภัยต่าง ๆ ในการจัดทำประกันภัยรถยนต์และรถจักรยานยนต์ ให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย ในอัตราเบี้ยประกันที่ต่ำและได้รับบริการในการส่งเงินเบี้ยประกันและรับกรมธรรม์ตลอดทั้งปี สวัสดิการสินเชื่อเอนกประสงค์ร่วมกับธนาคารออมสิน เป็นข้อตกลงของมหาวิทยาลัยกับธนาคารออมสิน เพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้าง กู้เงินเพื่อไปใช้จ่ายกรณีความจำเป็นตามฤดูกาลหรือการลงทุนประกอบธุรกิจใ้เงินไม่เกิน 100,000 บาท นอกจากนี้ ยังมีสวัสดิการย่อย ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อเป็นบริการพื้นฐานสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดล สวัสดิการค่ากลางวันภาคฤดูร้อนสำหรับบุตรข้าราชการและลูกจ้าง เพื่อแบ่งเบาภาระการดูแลบุตรของข้าราชการและลูกจ้าง อีกทั้งเป็นการส่งเสริมให้เยาวชนได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ปลุกฝังให้เกิดค่านิยมวัฒนธรรมไทย สร้างเสริมกิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดและช่วยให้เยาวชนสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเพื่อนใหม่ได้ สวัสดิการรักษาพยาบาล แก่ข้าราชการและลูกจ้าง สังกัดมหาวิทยาลัยมหิดลทุกหน่วยงาน ให้ได้รับการบริการในอัตราพิเศษ สวัสดิการการจัดซื้อรถจักรยานยนต์ราคาประหยัด คาว์นน้อยและผ่อนส่งในอัตราต่ำ สวัสดิการซื้อคอมพิวเตอร์ราคาประหยัด สวัสดิการกิจกรรมสินค้าราคาประหยัดเพื่อส่งเสริมการประหยัดและลดค่าครองชีพให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดลและบุคคลทั่วไป โดยร่วมมือกับองค์การคลังสินค้า และสวัสดิการรถรับส่งตามจุดต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน เนื่องจากมหาวิทยาลัยมหิดลมีคณะและวิทยาเขตกระจายอยู่ตามแห่งต่าง ๆ หลายแห่ง

สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2528 : 4)

เห็นความสำคัญของการบริการทางสังคม จึงกำหนดให้ประชาชนมีโอกาสเข้าถึง

บริการสังคมขั้นพื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพเป็นความจำเป็นพื้นฐานของคนไทย และจากการศึกษางานวิจัยของศรีผ่อง จิตกรรมกิจศิลป์ (2530 : บทคัดย่อ) พบว่าการที่เจ็บป่วยแล้วมีโรงพยาบาลและสถานเอนามัยสำหรับรักษาพยาบาลอย่างเพียงพอ รวมทั้งการมีรถโดยสารให้ความสะดวกในการเดินทาง เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากนี้ผลการศึกษาของ อุทุมพร จามรมาน (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของคนกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่าบริการจากรัฐ เช่น ความสะดวกสบายในการเดินทางไปทำงาน เป็นปัจจัยที่บ่งถึงคุณภาพชีวิตด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการบริการทางสังคมขั้นพื้นฐานดังกล่าว เป็นปัจจัยเสริมที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพราะช่วยให้ได้รับความสะดวกสบาย ส่งเสริมกำลังใจในการทำงานและช่วยแบ่งเบาภาระเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายบางอย่างอีกด้วย

#### 4. ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

นอกจากมนุษย์จะต้องการเครื่องยังชีพจากปัจจัย 4 แล้ว ยังต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินด้วย เพราะถือว่าเป็นคุณค่าเบื้องต้นที่มนุษย์ยึดถือร่วมกัน (Maslow, 1954 : 80-95) เนื่องจากปัจจุบันสังคมไทยเจริญก้าวหน้ามาก การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลเกิดการแข่งขัน เพื่อพยายามสร้างความสำเร็จในชีวิตให้แก่ตนเอง ซึ่งแต่ละบุคคลอาจเลือกทางที่ต่างกันอาจได้มาจากทางที่สุจริตหรือทุจริต เพียงแต่มุ่งเป้าหมายความสำเร็จทางวัตถุเป็นจุดหมายเชิงวัฒนธรรมอันเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดปัญหาสังคมต่าง ๆ ตามมา และปัญหาอาชญากรรมเป็นปัญหาที่มีความรุนแรงทำลายชีวิต ทรัพย์สินมนุษย์และทรัพย์สินของชาติโดยส่วนรวม (อานนท์ อากาภิรมย์, 2531 : 66) นอกจากการเกิดปัญหาทางอาชญากรรมแล้ว ปัญหาการจราจร เป็นอีกปัญหาที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันเป็นอย่างมาก เพราะการเกิดอุบัติเหตุเนื่องจากการจราจร อาจทำให้ผู้ขับขี่และผู้ใช้นถนนเกิดความเสียหายต่อร่างกายและทรัพย์สิน การที่บุคคลขาดความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตในด้านต่าง ๆ เช่น การทำงานที่ต้องเสี่ยงอันตราย ชีวิตที่ถูกผู้ร้ายคุกคาม ขู่เข็ญ ถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตต่ำ (นงเยาว์ ธาธาศรีสุทธิ, 2536 : 106)

จากการศึกษางานวิจัยของ ศรีผ่อง จิตกรรมกิจศิลป์ (2530 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า ความไม่ปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายกระทบกระเทือนต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คักดีชัย ทวีศักดิ์ (2535 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคคล

รับรู้ว่าความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเป็นปัจจัยที่บ่งถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2528 : 5) ได้กำหนดให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความจำเป็นพื้นฐานและเป็นเกณฑ์สำหรับวัดคุณภาพชีวิตของคนไทยด้วย

ดังนั้นความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตเพราะจะทำให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ เกิดความสบายใจและไม่มี ความกังวลใจ ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิต

#### 5. ด้านการทำงาน

คุณภาพชีวิตด้านการทำงาน การทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตมนุษย์เพราะชีวิตที่ดี มาจากความสำเร็จในหน้าที่การงาน (อวย เกตุสิงห์. 2526 : 1) การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้วย (Bray and Crockett. 1975 : 283) ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานนั้น หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการที่มีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ มีการเสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาให้แก่งานอย่างเต็มความสามารถ

การศึกษาเรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจ แรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมของมนุษย์ในด้านความต้องการเพื่อนำไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เฮอส์สเบอร์ก (Herzberg) ได้ศึกษามูลเหตุในการสร้างพลังจูงใจในการทำงาน 2 ลักษณะ และตั้งชื่อทฤษฎีว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย หรือ ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มักเกิดจากตัวงานโดยตรง ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) เป็นต้น 2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factor) เป็นสิ่งที่ป้องกันมิให้การปฏิบัติงานของบุคคลหย่อนประสิทธิภาพลง ปัจจัยนี้จะตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน (Company Policy and Administration) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Condition) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (Interpersonal

Relation Supervision) เงินเดือน (Salary) เป็นต้น (Herzberg. 1966 : 43-48) ส่วนการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและความคาดหวัง วรูม (Vroom. 1973 : 177-190) ได้ศึกษาถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ 3 ด้านที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจให้แสดงพฤติกรรมหรือการกระทำ คือ 1) การรับรู้คุณค่า (Valence) เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับตามความชอบหรือไม่ชอบ และตามปริมาณความต้องการหรือไม่ต้องการของบุคคลที่มีผลต่อสิ่งตอบแทนนั้น ๆ ตามภาวะที่เป็นจริง ดังนั้น การรับรู้คุณค่าจึงเป็นสิ่งที่เกิดจากการพิจารณาผลตอบแทนของแต่ละบุคคล 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (Instrumentality) เป็นความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสความเป็นไปได้ของผลสำเร็จของงานเป็นอันดับแรก และจะทำให้ได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลในอันดับต่อไป 3) ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคล เกี่ยวกับโอกาสของความเป็นไปได้ที่ความพยายามในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อระดับความสำเร็จของงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และ คนอื่น ๆ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน ได้แก่ 1) ลักษณะงาน 2) ความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงาน 3) ความพึงพอใจในงาน เฉพาะด้าน และ 4) ความพึงพอใจในงานโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมกิจ กิจพูนวงศ์ (2539 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า ชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิต ส่วนเนาวรัตน์ พลายน้อย และคนอื่น ๆ (2535 : 33) ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรลาออกจากงานมี 3 ปัจจัยสำคัญตามลำดับดังนี้คือ รายได้และค่าตอบแทน การบริหารงานและความยุติธรรมในหน่วยงาน และนโยบายบริหารงานของสถาบัน

จึงอาจสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตด้านการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต เพราะบุคคลต้องมีอาชีพและต้องการได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงาน ทั้งนี้ยังเป็นตัวบ่งชี้เศรษฐกิจที่สำคัญภายในครอบครัวและบ่งบอกสถานะภาพทางสังคมอีกด้วย

#### 6. ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์ครอบครัว คือ กลุ่มคนที่รวมอยู่ในบ้านเดียวกัน อาจเกี่ยวพันหรือไม่เกี่ยวพัน

กันทางสายโลหิตหรือทางกฎหมาย แต่มีปฏิกริยาสัมพันธ์กัน ให้ความรักและความเอาใจใส่ต่อกัน มีความปรารถนาดีต่อกัน (ทวีรัสมี ธนาคม. 2531 : 86) ครอบครัวเป็นสถาบันมูลฐานที่ทำหน้าที่วางรากฐานให้แก่สถาบันอื่น ๆ ในสังคม เนื่องจากมนุษย์เกิดมาได้รับการเลี้ยงดู การเรียนรู้ทางสังคมและสร้างบุคลิกภาพแห่งความเป็นมนุษย์จากครอบครัว บรรยากาศภายในครอบครัวจึงมีอิทธิพลต่อการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวอย่างมาก (พรหมเพ็ญ คเนจร ณ อยุธา. 2533 : 2)

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัวเบญจาทิ เกษนกร (2536 : 13) ได้ศึกษาพบว่า การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชากรนั้นต้องมาจากครอบครัว เพราะการดำรงชีวิตของบุคคลในแต่ละครอบครัวต้องมีการประสานสัมพันธ์กันภายในครอบครัวระหว่างบุคคล การไม่มีปัญหาการขัดแย้งระหว่างบุคคลภายในครอบครัวเป็นสิ่งที่ดีสมาชิกภายในครอบครัวต้องการ ดังนั้นการมีบรรยากาศภายในครอบครัวที่อบอุ่น จึงเป็นส่วนหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คักคิชัย ทวีศักดิ์ (2535 : บทคัดย่อ) ศึกษาพบว่า บุคคลรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตครอบครัวเป็นปัจจัยที่บ่งถึงคุณภาพชีวิต ถ้าบุคคลมีชีวิตรอบครัวที่ราบรื่นจะส่งผลถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ นอกจากนี้เนาวรัตน์ พลายน้อย และคนอื่นๆ (2535 : 23-31) ได้ศึกษาพบว่า สาเหตุหนึ่งของการสูญเสียบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดลมาจากความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ภาระกิจในครอบครัวและจำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบภายในครอบครัว

ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวที่กล่าวมาแล้วนั้น แสดงให้เห็นว่าการดำเนินชีวิตของสมาชิกแต่ละคนภายในครอบครัวที่อยู่บ้านเดียวกันต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะพ่อแม่และลูกควรรู้จักหน้าที่ที่พึงปฏิบัติต่อกัน มีความเข้าใจกันและเอาใจใส่ต่อกัน

#### 7. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ว่าคุณคนนั้นๆ มีคุณภาพชีวิตหรือไม่ เพราะมนุษย์รับรู้ว่าการเข้าร่วมกิจกรรมสังคมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต (Brooze. 1973 : 259) และคุณภาพชีวิตของบุคคลขึ้นอยู่กับ การได้รับการยอมรับของสังคม บุคคลจะดำรงชีวิตอยู่อย่างโดดเด่นในสังคมไม่ได้ ต้องอยู่รวมกันเป็นสังคม เป็นกลุ่ม มีกิจกรรมร่วมกันในสังคม การดำเนินชีวิตในสังคมจึงต้องการให้สังคมยอมรับด้วยความผูกพัน มีไมตรีและซื่อตรงต่อกันรวมทั้งการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นอิทธิพลทางสังคมที่มีความสำคัญในการกำหนด

แบบแผนการดำเนินชีวิตของบุคคล (ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง. 2525 : 512) ซึ่งสอดคล้องตามหลักทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐาน ในลำดับขั้นที่ 3 ของมาสโลว์ (Maslow. 1954 : 112) ที่ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นขั้นบันได และสามารถแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นได้ดังนี้ 1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security needs) 3) ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม (Social and Love needs) 4) ความต้องการความเคารพยกย่อง (Esteem needs) 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Actualization needs)

จากการศึกษางานวิจัยของ คักดีชัย ทวีศักดิ์ (2535 : บทคัดย่อ) เรื่อง การรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ปัจจัยที่บ่งถึงคุณภาพชีวิตของประชาชน คือความสัมพันธ์กับเพื่อนและสังคม บุคคลจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณภาพได้นั้น บุคคลจะต้องคำนึงถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมโดยไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่บ่งถึงการมีคุณภาพชีวิตของบุคคลนั้นด้วย และศรีผ่อง จิตกรรมกิจศิลป์ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่า การดำรงชีวิตในสังคมที่ไม่เบียดเบียนกัน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตที่ดี และการเป็นสมาชิกที่ดีในสังคม ดังนั้น การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมเป็นปัจจัยบ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตด้วยเช่นกัน

#### 8. ด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น

การพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่บ่งถึงคุณภาพชีวิตของมนุษย์ นักวิชาการและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ความเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาจิตใจนี้เริ่มมาจากมนุษย์ คุณภาพของมนุษย์เริ่มเสื่อมลงมนุษย์ห่างไกลจาก "ธรรม" (พรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. 2538 : 75) เนื่องจากสภาพชีวิตของคนไทยปัจจุบันแวดล้อมไปด้วยความสับสนวุ่นวายต่าง ๆ อันมีผลมาจากความเจริญทางด้านเทคโนโลยีอันทันสมัย แต่ขณะเดียวกันชีวิตก็ขาดคุณธรรม (ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. 2538 : 11) สังคมเป็นสังคมของวัตถุมากกว่าจิตใจ ซึ่งการสมาคมของบุคคลในสังคมจะพิจารณาส่วนประกอบของบุคคลในส่วนของวัตถุภายนอก เช่น เสื้อผ้า เครื่องใช้ต่าง ๆ หรือลักษณะของที่อยู่อาศัย มากกว่าที่จะพิจารณาในด้านจิตใจของบุคคล จึงทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ โดยเฉพาะสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูงทำให้บุคคลต้องดิ้นรนอย่างมากในการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะ

จะเป็นสิ่งคมนในเมืองหรือชนบทเพื่อเป็นการยกฐานะของตนเองให้สูงขึ้นจึงมีลักษณะของการเห็นแก่ตัว เอาใจเอาเปรียบซึ่งกันและกันทำให้จิตใจของประชาชนบางคนตกต่ำ มุ่งกอบโกยผลประโยชน์เพื่อตัวเอง กลุ่มหลงอบายมุข (บุญทัน ดอกไทรสง. 2537 : 65) ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตของคนจะสมบูรณ์เพียงใดขึ้นอยู่กับคุณธรรมของคนเป็นสำคัญ (ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. 2538 : 13) ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวองค์ปัจจุบัน ทรงกล่าวว่า "คุณธรรมที่ทุกคนควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติ มีอยู่สี่ประการ คือ ประการแรก การรักษาความลับ ความจริงใจต่อตัวเอง ที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม ประการที่สอง การรู้จักข่มใจตนเองฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความลับ ความดี ประการที่สาม การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความลับสุจริต ไม่ว่าด้วยเหตุประการใด ประการที่สี่ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง" นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2530 : 73-75) ได้กล่าวถึงคุณธรรมที่ผู้บริหารสถาบันการศึกษาควรยึดเป็นหลักสำหรับประพฤติปฏิบัติ ดังนี้คือ มีเมตตากรุณา มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ไม่เอาเปรียบผู้ร่วมงาน มีความยุติธรรม มีความรักห่วงใยผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และผู้อื่นและมองโลกในแง่ดี ซึ่งคุณธรรมดังกล่าวข้างต้นนั้นมุ่งเน้นให้บุคคลยึดเป็นหลักสำหรับประพฤติปฏิบัติเพราะบุคคลที่บำเพ็ญคุณความดีจนได้รับการยกย่องชมเชยโดยทั่วไปเป็นปัจจัยหนึ่งที่บ่งถึงคุณภาพชีวิตของบุคคลนั้น การยึดคุณธรรมเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติของแต่ละบุคคลนั้น มีความแตกต่างกันไปแต่ผลที่ได้จากการประพฤติปฏิบัติตามหลักของคุณธรรมนี้จะช่วยทำให้จิตใจพัฒนาขึ้น และประเทศไทยเรามีศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติ บุคคลที่ประพฤติปฏิบัติตามหลักของพุทธศาสนาจะช่วยให้มีความสงบสุขทางใจ (พรหมทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ 2538 : 90-91) การทำบุญด้วยวิธีต่าง ๆ รวมทั้งการไปวัดฟังเทศน์ ฟังธรรม การได้สนทนาธรรมจะช่วยให้เกิดความสงบสุขทางใจ การได้ทำบุญทำให้จิตใจสบาย ซึ่งน่าจะเป็นปัจจัยสำคัญของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ (ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ และณรงค์ เทียนส่ง. 2530 : 269) นอกจากนี้ แนวทางที่ประชาชนคนไทยควรประพฤติปฏิบัติ คือ ค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ 1) การพึ่งพาตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ 2) การประหยัดและอดออม 3) การมีระเบียบ วินัย และเคารพกฎหมาย 4) การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา 5) มีความรักชาติศาสนา

พระมหากษัตริย์ ซึ่งการพัฒนาจิตใจเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้คนละ ลด เลิกอบายมุข และมีการประหยัด (ดิเรก ฤกษ์หว่าย. 2530 : 147) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2528 : 5) ได้กำหนดให้การปฏิบัติตามหลักพุทธศาสนาและการถือปฏิบัติตามค่านิยมพื้นฐานเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน ดังนี้ 1) ประชาชนมีความสามัคคีและมีความเอื้อเฟื้อต่อกัน 2) บุคคลในครอบครัวมีการปฏิบัติศาสนกิจอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง 3) บุคคลในครอบครัวไม่เล่นการพนันและไม่ติดสุราหรือสิ่งเสพติดอื่น ๆ 4) ครอบครัวไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยในการจัดงานประเพณีต่าง ๆ

จากการศึกษางานวิจัยของศักดิ์ชัย ทวีศักดิ์ (2535 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า การมีคุณธรรมเป็นปัจจัยที่บ่งถึงคุณภาพชีวิตของบุคคล และวิรุฬห์ นิลโมจน์ (2535 : 28-31) ได้ศึกษาพบว่า การยึดถือค่านิยมที่พึงประสงค์และการดำเนินชีวิตตามคำสอนทางศาสนา เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่วนสุพรรณณี ไชยอำพร และสนิธ สมัครงการ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่า มิติที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตมิติหนึ่งคือความเชื่อทางศาสนา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น เป็นปัจจัยบ่งชี้คุณภาพชีวิตที่ดีเนื่องจากจะทำให้บุคคลใช้ความคิดพิจารณาปฏิบัติตนให้มีระเบียบวินัย ตามค่านิยมที่ดีตามระบบของสังคม

ดังนั้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตของบุคคลที่สนองความต้องการทางด้านร่างกายและสนองความต้องการทางด้านจิตใจ ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ คือ ด้านอาหารและโภชนาการ ที่อยู่อาศัย การได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การทำงาน ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงคุณภาพชีวิต 5 ด้าน คือ 1) ด้านการได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การได้รับบริการด้านวิชาการ, ด้านสาธารณสุขโรคและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และด้านสวัสดิการต่าง ๆ 2) ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้แก่ ความปลอดภัยของระบบสาธารณสุขโรค การใช้สิ่งอำนวยความสะดวกและการ จัดระบบการรักษาความปลอดภัย 3) ด้านการทำงาน ได้แก่ ภาระงานที่รับผิดชอบ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน บรรยากาศในการทำงาน และความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย ได้แก่ การเข้าร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ

5) ด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติตัวในการดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุขในสังคม และการใช้เวลาว่างให้เกิดคุณประโยชน์ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้พัฒนาเกณฑ์และดัชนีชี้วัดของแต่ละปัจจัยจากเอกสาร และรายงานการวิจัยต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์สำหรับศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล

#### การพัฒนาเกณฑ์ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิต

จากการศึกษาถึงความหมายของคุณภาพชีวิต องค์ประกอบคุณภาพชีวิต และเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่า ข้อเสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการได้รับบริการทางสังคม ขึ้นพื้นฐาน ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย และการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น ปัจจัยเหล่านี้สามารถบ่งถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดลได้ โดยการพัฒนาตัววัดและดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตให้เหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 การพัฒนาเกณฑ์การวัดและดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิต

ปัจจัยที่บ่งถึงคุณภาพชีวิต	ตัววัด	ดัชนีชี้วัด
1. การได้รับบริการทางสังคม ขั้นพื้นฐาน	1. ด้านวิชาการ	1. การได้การส่งเสริมการพัฒนาตนเองด้านวิชาการจากมหาวิทยาลัย เช่น การอบรม/สัมมนา
	2. ด้านสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก	1. การได้รับความสะดวกในการใช้ 2. ความเพียงพอต่อความต้องการ 3. การมีสภาพสมบูรณ์พร้อมใช้งาน

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยที่บ่งถึงคุณภาพชีวิต	ตัววัด	ดัชนีชี้วัด
2. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	1. ด้านสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก	1. ความปลอดภัยของระบบสาธารณูปโภค 2. ความปลอดภัยในการใช้สิ่งอำนวยความสะดวก
	2. ระบบความปลอดภัย	1. การจัดระบบความปลอดภัยในด้านในด้านต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้
3. การทำงาน	1. ภาระงานที่รับผิดชอบ	1. ปริมาณงานที่รับผิดชอบ 2. ขอบเขตความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ 3. ความเอาใจใส่ในงาน
	2. การมีมนุษยสัมพันธ์	1. การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน 2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 3. การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
	3. ค่าตอบแทน และความ	1. ความเหมาะสมของ

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยที่บ่งถึงคุณภาพชีวิต	ตัววัด	ดัชนีชี้วัด
	<p>ก้าวหน้าของหน้าที่การงาน</p>	<p>ค่าตอบแทนที่ได้รับ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น</li> <li>3. การได้รับบำเหน็จรางวัลตอบแทน เช่น การได้เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน</li> <li>4. ความมั่นคงของหน้าที่การงาน</li> <li>5. สวัสดิการต่าง ๆ</li> </ol>
	<p>4. บรรยากาศในการทำงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การได้รับความยุติธรรม</li> <li>2. ความมีอิสระทางความคิด</li> <li>3. ความสุขในการทำงาน</li> </ol>
<p>4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย</p>	<p>1. การเข้าร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การบริจาคทรัพย์สินเพื่อสมทบทุนพัฒนาเรื่องต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย</li> <li>2. การร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น</li> <li>3. การปฏิบัติตัวตามนโยบายพิเศษของมหาวิทยาลัย</li> <li>4. การใช้สิทธิ์เลือกตั้งสมาชิกกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ของมหาวิทยาลัย</li> </ol>

## ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยที่บ่งถึงคุณภาพชีวิต	ตัววัด	ดัชนีชี้วัด
5. การพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น	1. การดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุขในสังคม	1. การปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม 2. ความมีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อบุคคล รอบข้าง 3. การเคารพสิทธิของผู้อื่น 4. การยึดถือในหลักแห่งความดีตามศาสนาที่ตนนับถือ
	2. ใช้เวลาว่างให้เกิดคุณประโยชน์	1. การใช้เวลาว่างอย่างมีคุณค่าประโยชน์ต่อครอบครัวและต่อตนเอง 2. การมีกิจกรรมที่มีคุณค่าประโยชน์

การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยมหิดล เดิมมีชื่อว่า "มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์" ก่อตั้งขึ้น ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2486 โดยแยกหน่วยงานมาจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ พุทธศักราช 2486 ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับแรกของมหาวิทยาลัย และได้รับพระราชทานนามใหม่เป็น "มหิดล" เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512 มหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในความควบคุมดูแลการบริหารของสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย นายกสภา มหาวิทยาลัยอธิการบดีประธานสภาคณาจารย์ กรรมการสภามหาวิทยาลัย ประเภทผู้บริหาร 7 คน กรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำ 7 คน และกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ 15 คน (มหาวิทยาลัยมหิดล. 2540 ก : 2-3) หน่วยงานของมหาวิทยาลัยมหิดล กระจายอยู่ในพื้นที่ 4 แห่ง ดังนี้คือ 1) คณะแพทยศาสตร์

ศิริราชพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ คณะเทคนิคการแพทย์ ตั้งอยู่ ณ บริเวณแขวง  
ศิริราช เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 2) คณะเภสัชศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์  
คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี สำนักคอมพิวเตอร์ และคณะทันตแพทยศาสตร์  
อยู่บริเวณเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 3) คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์  
คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันวิจัยประชากรและ  
สังคม สถาบันวิจัยโภชนาการ สถาบันวิจัยและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท สถาบันพัฒนา  
การสาธารณสุขอาเซียน สถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัย  
ราชสุดา วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การกีฬา บัณฑิต  
วิทยาลัย (บางส่วน) สำนักหอสมุด สำนักกสิกรรมทอผ้าแห่งชาติ สถาบันเพื่อพัฒนาเด็ก  
และครอบครัวแห่งชาติ สถาบันอนุชีววิทยาและพันธุศาสตร์ และโครงการบางส่วนของ  
สถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้แก่ โครงการวิจัยและพัฒนา  
อุปกรณ์ชีวการแพทย์ โครงการวิจัยชีววิทยาระบบประสาทและพฤติกรรม โครงการ  
วิจัยและพัฒนาการอนุรักษ์พรรณไม้มีค่าทางเศรษฐกิจ และโครงการปลูกสวนสมุนไพร  
"สิรี-รุกชาติ" ของคณะเภสัชศาสตร์ ตั้งอยู่ ณ ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล  
จังหวัดนครปฐม 4) สำนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นส่วนกลางของหน่วยงาน  
ภายใต้สังกัดสำนักงานอธิการบดีและหน่วยงานอื่น ของมหาวิทยาลัยที่ยังไม่มีที่ทำการ  
ถาวร ได้แก่ บัณฑิตวิทยาลัย ศูนย์ประยุกต์และบริการวิชาการ คณะสัตวแพทยศาสตร์  
และสภาคณาจารย์ ตั้งอยู่ ณ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร (มหาวิทยาลัยมหิดล.  
2540 ก : 5-7)

#### วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยคือ ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถ  
เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรมตรงตามความต้องการของสังคม ตลอดจน  
ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ อีกทั้งพัฒนาวิชาการและงานด้านต่าง ๆ ของ  
มหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพเพื่อสู่ความเป็นเลิศ เพื่อรับใช้และชี้นำสังคมในทางที่ถูกต้อง  
ในระหว่าง พ.ศ. 2539 - 2541 มหาวิทยาลัยมหิดลได้มีการดำเนินงานในหลาย  
ด้านเพื่อเป็นการพัฒนามหาวิทยาลัย และบุคลากรของมหาวิทยาลัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการบริหาร ดำเนินการในส่วนของการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ ได้แก่  
โครงการวิทยาลัยการจัดการ ดำเนินการเปิดสอนหลักสูตรในระดับปริญญาโท  
ทางด้านการจัดการ โครงการคณะสัตวแพทยศาสตร์ เปิดสอนในระดับปริญญาตรี  
หลักสูตรสัตวแพทยศาสตร์ และโครงการวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ เปิดสอนในระดับ

ปริญญาตรีหลักสูตรทางด้าน การดนตรี และจัดตั้งกองบริหารงานวิจัยขึ้นในสำนักงาน มหาวิทยาลัยมหิดล นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังดำเนินการจัดโครงการต่าง ๆ หลายโครงการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาด้านการเรียนการสอน การศึกษาค้นคว้าวิจัย พัฒนาลังคมและสืบสานวัฒนธรรมประเพณีต่าง ๆ ของสังคมไทย

2. ด้านการจัดการศึกษา โดยการผลิตบัณฑิตผู้สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง และระดับปริญญาเอกในสาขาวิชาแขนงต่าง ๆ ตลอดจนรับสถาบันสมทบทางด้าน การแพทย์และพยาบาลอีกหลายแห่งให้ได้คุณภาพตามปรัชญาของมหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน มหาวิทยาลัยยังมีการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องกับภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และหลักสูตรต่าง ๆ ที่เปิดสอนนั้นยังเอื้ออำนวยต่อผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว ที่มีความต้องการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น อีกหลายสาขาวิชาด้วย

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดลตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลทุกประเภทของมหาวิทยาลัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงมีนโยบายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกประเภทของมหาวิทยาลัยให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีโครงการพัฒนาตนเองของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้รับการอบรมและพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น โครงการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสำนักงานมหาวิทยาลัย โครงการพัฒนาสำนักงานกิจกรรม 5 ส. โครงการกิจกรรมนันทนาการโครงการอบรมคอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน โครงการอบรมการเสนอผลงานและทำวิจัยเพื่อเลื่อนระดับ และโครงการพัฒนาและ เตรียมผู้บริหาร รัจกิจ เป็นต้น

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหิดลจึงควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งจำแนกปัจจัยบ่งถึงคุณภาพชีวิต 5 ด้าน ได้แก่ การได้รับการบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การทำงาน การมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย และการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น ทั้งนี้ ผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลเพื่อใช้พัฒนาคุณภาพชีวิต ของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดลที่เหมาะสมต่อไป

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้คือ การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ที่ปฏิบัติงานประจำในคณะต่างๆ ประจำปี 2541 รวมจำนวน 8,609 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจิจและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง 368 คน จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นชั้น (Strata) ของการสุ่ม และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงานเป็นหน่วยของการสุ่ม (Sampling Unit) จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
<u>วิทยาเขตกรุงเทพมหานคร</u>		
ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ	3,397	145
ข้าราชการสายบริหารและธุรการ	3,618	154
<u>วิทยาเขตศาลายา</u>		
ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ	751	33
ข้าราชการสายบริหารและธุรการ	843	36
รวม	8,609	368

#### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสำหรับบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สร้างตามแนวคิดของไลเคอร์ท (Likert) โดยสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต 5 ด้าน คือ การได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การทำงาน การมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย และการพัฒนาจิตใจที่ดีขึ้น โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาจากหนังสือ ตำรา เอกสารและผลงานวิจัย ทฤษฎี หลักการและงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามตามวิธีแบบไลเคอร์ท (Likert's Scale) จากหลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2530 : 79-80)

3. สร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม โดยอาศัยแนวคิดจากแบบวัดคุณภาพชีวิตและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของ พูนพิศ อมาตยกุล และคนอื่นๆ

(2535 : ภาคผนวก ก) อำนวย ลันทพ. (2532 : 97-117) พรพรรณ ศรีทอง (2533 : 170-189) สุพรรณิ ไชยอำพร และสนิท สัมครการ (2534 : 176-198) ชนิตา เรืองเดช (2539 : 57-76) และสมกิจ กิจพูนวงศ์ (2539 : 69-72) และพัฒนาปรับปรุงให้ครอบคลุมตามนิยามปฏิบัติการและความมุ่งหมายของการวิจัย ได้ข้อคำถาม 68 ข้อ (ภาคผนวก ก)

4. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

4.1 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ สถานภาพการปฏิบัติงาน และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน

4.2 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล 5 ด้าน ได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 68 ข้อ ดังนี้

4.2.1 คุณภาพชีวิตด้านการได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน  
จำนวน 16 ข้อ

4.2.2 คุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน  
จำนวน 9 ข้อ

4.2.3 คุณภาพชีวิตด้านการทำงาน จำนวน 17 ข้อ

4.2.4 คุณภาพชีวิตด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย  
จำนวน 9 ข้อ

4.2.5 คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น จำนวน 17 ข้อ

5. เกณฑ์การให้คะแนน ในแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีดังนี้

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าเป็นจริงที่สุด

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าเป็นจริง

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่ไม่จริง

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่ไม่จริงที่สุด

6. การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของคะแนนนำหน้าคำตอบ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.01 - 4.00 หมายถึง บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ  
มีคุณภาพชีวิตในระดับสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.01 - 3.00 หมายถึง บุคลากรที่ไม่ใช่สาย

วิชาการมีคุณภาพชีวิต

ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.00 หมายถึง บุคลากรที่ไม่ใช่สาย

วิชาการมีคุณภาพชีวิต

ในระดับต่ำ

7. นำแบบสอบถามที่ได้พัฒนาปรับปรุงแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา  
ปริญญาโท เพื่อตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องในด้านภาษาและความถูกต้องในด้าน  
เนื้อหา พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท  
เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ข) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง  
ของเนื้อหา (Content Validity)

9. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ  
ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล  
จำนวน 50 คน

10. วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ของแบบ  
สอบถามเป็นรายข้อโดยใช้วิธีการหาค่าร้อยละ 25 ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ แล้วใช้  
การทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก จากนั้นเลือกข้อคำถาม  
ที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป (Ferguson. 1981 : 178) ไว้ใช้เป็น  
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ข้อคำถาม จำนวน 68 ข้อ

11. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา  
( $\alpha$  Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach. 1970 : 161)  
ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.93

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร  
วิโรฒ ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในมหาวิทยาลัย
2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากหัวหน้าหน่วยงานแต่ละหน่วยนำแบบสอบถาม  
ไปแจกบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

และขอความร่วมมือจากฝ่ายการศึกษาของแต่ละหน่วยงานเป็นผู้รวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ซึ่งแจกแบบสอบถามไปทั้งสิ้นจำนวน 368 ฉบับ ได้รับคืนและมีความสมบูรณ์จำนวน 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.02

### การจัดกระทำข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำข้อมูลมาจัดระบบ เพื่อนำไปวิเคราะห์ ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS PC+ (Statistical Package for Social Sciences/Personal Computer plus)

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตามความมุ่งหมายข้อ 1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สาย วิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล 5 ด้าน โดยคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความ เบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ตามความมุ่งหมายข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ จำแนกตามตัวแปร เพศ สถานภาพการปฏิบัติงาน และวิทยาเขต ที่ปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนตัวแปรประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) (Ferguson. 1981 : 492)

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Ferguson. 1981 : 49)

1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Ferguson. 1981 : 68)

2. สถิติเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้เทคนิคร้อยละ 25 ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ จากนั้นใช้การทดสอบค่าที (Edwards. 1957 : 152)

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach. 1971 : 161)

### 3. สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ จำแนกตามตัวแปร เพศ สถานภาพการปฏิบัติงาน และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนตัวแปรประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) (Ferguson. 1981 : 492) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติก็ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความเข้าใจตรงกัน ในการแปลความหมายของข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
df	แทน ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
p	แทน ค่าที่ใช้แสดงผลความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปร ที่ศึกษาโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับบริการ ทางสังคมขั้นพื้นฐาน ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย และด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น โดยการ วิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปร ดังนี้

1. เพศ สถานภาพการปฏิบัติงาน และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน ใช้การ ทดสอบค่าที่

2. ประสพการณ์การทำงาน และรายได้ ใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว หากผลการทดสอบพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา โดยการหาค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (n = 346)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	140	40.50
1.2 หญิง	206	59.50
2. ประสพการณ์การทำงาน		
2.1 ต่ำกว่า 5 ปี	77	22.30
2.2 5 - 10 ปี	200	57.80
2.3 10 ปีขึ้นไป	69	19.90
3. รายได้		
3.1 ต่ำ	92	26.60
3.2 ปานกลาง	175	50.60
3.3 สูง	79	22.80
4. สถานภาพการปฏิบัติงาน		
4.1 สาย ข	160	46.20

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (n = 346)	ร้อยละ
4.2 สาย ค	186	53.80
5. วิทยาเขต		
5.1 กรุงเทพฯ	280	80.90
5.2 ศาลาया	66	19.10

จากตาราง 5 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 59.50) มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี (ร้อยละ 57.80) มีรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 50.60) เป็นบุคลากรในสาย ค (ร้อยละ 53.80) และปฏิบัติงานในวิทยาเขตกรุงเทพฯ (ร้อยละ 80.90)

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน ด้านการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย และด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 6-11

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมและเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิต	(n = 346)		ระดับคุณภาพชีวิต
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน	2.63	0.36	ปานกลาง
ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	2.88	0.41	ปานกลาง
ด้านการทำงาน	2.68	0.42	ปานกลาง
ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย	3.17	0.48	สูง
ด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น	3.37	0.37	สูง
รวม	2.32	0.23	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.32$ , S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิต ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย และด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.17$ , S.D. = 0.48 ,  $\bar{X} = 3.37$  , S.D. = 0.37 ตามลำดับ) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิต

ของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการได้รับบริการทาง  
สังคมขั้นพื้นฐาน เป็นรายชื่อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิต	(n = 346)		ระดับ คุณภาพชีวิต
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนา ความรู้และ เพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน เช่น การส่งไปฝึกอบรมหรือดูงาน เป็นต้น . . .	2.73	0.63	ปานกลาง
2.	มหาวิทยาลัยจัดสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศ เหมาะสมกับการทำงาน . . . . .	2.85	0.49	ปานกลาง
3.	ห้องทำงานของท่านมีความสะดวกสบาย น่าทำงาน . . . . .	2.84	0.52	ปานกลาง
4.	มหาวิทยาลัยมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ . . . . .	2.83	0.53	ปานกลาง
5.	มหาวิทยาลัยมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่อยู่ใน สภาพสมบูรณ์ดีพร้อมใช้งาน . . . . .	2.83	0.52	ปานกลาง
6.	มหาวิทยาลัยมีการจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจอย่าง เหมาะสม . . . . .	2.88	0.57	ปานกลาง
7.	ท่านได้รับความสะดวกในการใช้บริการสถานที่ พักผ่อนหย่อนใจต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้ . . .	2.92	0.73	ปานกลาง
8.	มหาวิทยาลัยจัดบริเวณที่จอดรถสำหรับบุคลากร อย่างเพียงพอ . . . . .	1.88	0.85	ต่ำ
9.	มีร้านค้ามากเพียงพอให้ใช้บริการ . . . . .	2.04	0.62	ปานกลาง
10.	สินค้าในร้านค้ามีหลากหลายประเภทให้เลือก .	2.05	0.64	ปานกลาง
11.	มีร้านอาหารมากเพียงพอให้ท่านเลือก รับประทานอาหาร . . . . .	2.33	0.73	ปานกลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	คุณภาพชีวิต	(n = 346)		ระดับ คุณภาพชีวิต
		$\bar{X}$	S.D.	
12.	ท่านได้รับความสะดวกในการใช้บริการจากร้านค้าและร้านอาหารที่มหาวิทยาลัยจัดให้ . .	2.75	0.82	ปานกลาง
13.	ท่านได้รับความยุติธรรมจากร้านค้าและร้านอาหารที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ในด้านคุณภาพ ราคา และปริมาณ . . . . .	2.68	0.63	ปานกลาง
14.	ท่านไว้วางใจในความสะดวกของอาหารและสุขภาพอนามัยของผู้ปรุงอาหารจากร้านอาหารในมหาวิทยาลัย . . . . .	2.42	0.72	ปานกลาง
15.	ท่านได้รับความสะดวกในการใช้บริการจากโรงพยาบาลที่ท่านได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาลจากมหาวิทยาลัย เช่น โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามาธิบดี โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน . . . . .	2.94	0.82	ปานกลาง
16.	ท่านได้รับความสะดวกในการใช้บริการจากห้องปฐมพยาบาล . . . . .	3.12	0.67	สูง
	รวม	2.63	0.36	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่าบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดลมีคุณภาพชีวิตด้านการได้รับบริการด้านสังคมขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.63$ , S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง 1 ข้อ คือ ข้อ 16. ท่านได้รับความสะดวก

ในการใช้บริการจากห้องปฐมพยาบาล ( $\bar{X} = 3.12$ , S.D. = 0.67) และมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับต่ำ 1 ข้อ คือ ข้อ 8. มหาวิทยาลัยจัดบริเวณที่จอดรถสำหรับบุคลากรอย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 1.88$ , S.D. = 0.85) ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นรายชื่อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิต	(n = 346)		ระดับคุณภาพชีวิต
		$\bar{X}$	S.D.	
17.	ท่านรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเมื่ออยู่ที่ทำงาน . . . . .	2.94	0.67	ปานกลาง
18.	ในหน่วยงานของท่านมีระบบสัญญาณเตือนภัย . . . . .	3.16	0.61	สูง
19.	ระบบไฟฟ้าในหน่วยงานมีความปลอดภัย . . . . .	3.18	0.57	สูง
20.	หน่วยงานของท่านมีตู้สายส่งน้ำดับเพลิงหรือถังดับเพลิงติดตั้งอยู่ในอาคารทุกชั้น . . . . .	3.17	0.58	สูง
21.	ในหน่วยงานของท่านเคยมีการจัดอบรมทักษะการดับเพลิงและการหนีไฟ . . . . .	2.79	0.91	ปานกลาง
22.	หน่วยงานของท่านไม่เคยเกิดเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สิน . . . . .	1.95	0.73	ต่ำ
23.	ตัวอาคารในหน่วยงานของท่านมีสภาพสมบูรณ์ดีและปลอดภัย . . . . .	3.00	0.56	ปานกลาง
24.	รถยนต์ที่ใช้ในราชการในหน่วยงานของท่านมีสภาพสมบูรณ์ดีและปลอดภัย . . . . .	2.62	0.79	ปานกลาง
25.	ถนนและทางเดินเท้าในหน่วยงานของท่านมีไฟฟ้าให้แสงสว่างในเวลาค่ำคืน . . . . .	3.13	0.63	สูง
	รวม	2.88	0.41	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงว่า บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล มีคุณภาพชีวิต ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.88$ , S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น 4 ข้อ ที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง คือ ข้อ 18 ในหน่วยงานของท่านมีระบบสัญญาณเตือนภัย ( $\bar{X} = 3.16$ , S.D. = 0.61) ข้อ 19 ระบบไฟฟ้าในหน่วยงานมีความปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.18$ , S.D. = 0.57) ข้อ 20 หน่วยงานของท่านมีตู้สายส่งน้ำดับเพลิงหรือถังดับเพลิงติดตั้งอยู่ในอาคารทุกชั้น ( $\bar{X} = 3.17$ , S.D. = 0.58) และ ข้อ 25 ถนนและทางเดินเท้าในหน่วยงานของท่านมีไฟฟ้าให้แสงสว่างในเวลาค่ำคืน ( $\bar{X} = 3.13$ , S.D. = 0.63) และมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับต่ำ 1 ข้อ คือ ข้อ 22. หน่วยงานของท่านไม่เคยเกิดเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สิน ( $\bar{X} = 1.95$ , S.D. = 0.73)

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิต ของบุคลากร  
ที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการทำงาน เป็นรายชื่อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิต	(n = 346)		ระดับ คุณภาพชีวิต
		$\bar{X}$	S.D.	
26.	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณที่เหมาะสม .	2.50	0.86	ปานกลาง
27.	งานที่ท่านรับผิดชอบตรงตามความรู้ความสามารถ	2.94	0.58	ปานกลาง
28.	ท่านมีโอกาใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการ ทำงาน . . . . .	2.94	0.58	ปานกลาง
29.	ท่านมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นในเรื่อง ต่างๆ ภายในหน่วยงานของท่าน . . . . .	2.78	0.61	ปานกลาง
30.	ท่านได้รับความยุติธรรมในการมอบหมายงาน จากผู้บังคับบัญชา . . . . .	2.78	0.55	ปานกลาง
31.	หน้าที่การงานของท่านมีโอกาก้าวหน้าสูง . .	2.46	0.66	ปานกลาง
32.	ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน . . . . .	2.77	0.59	ปานกลาง
33.	การปฏิบัติงานและผลงานของท่านเป็นที่พอใจ ของผู้บังคับบัญชา . . . . .	2.78	0.58	ปานกลาง
34.	การปฏิบัติงานและผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน . . . . .	3.01	0.44	สูง
35.	เพื่อนร่วมงานยินดีให้ความช่วยเหลือแก่ท่านใน ทุกเรื่อง . . . . .	2.97	0.51	ปานกลาง
36.	ท่านรู้สึกได้ถึงความอบอุ่นเป็นกันเองและการ เกื้อกูลซึ่งกันและกันในหน่วยงานของท่าน . . .	2.95	0.50	ปานกลาง
37.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีทัศนคติที่ดีต่อท่าน . . . .	2.70	0.73	ปานกลาง
38.	เพื่อนร่วมงานของท่านมีทัศนคติที่ดีต่อท่าน . . .	3.00	0.47	ปานกลาง
39.	ท่านมีเวลาพักผ่อนเนื่องจากมีงานไม่มาก จนเกินไป . . . . .	1.96	0.86	ต่ำ

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	คุณภาพชีวิต	(n = 346)		ระดับ คุณภาพชีวิต
		$\bar{X}$	S.D.	
40.	อัตราค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ท่านทำ .....	2.24	0.72	ปานกลาง
41.	มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการให้เพียงพอ ..	2.42	0.70	ปานกลาง
42.	ท่านทำงานอย่างมีความสุข .....	2.40	0.79	ปานกลาง
	รวม	2.68	0.42	ปานกลาง

จากตาราง 9 แสดงว่าบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.68$ , S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานอยู่ในระดับสูง 1 ข้อ คือ 34. การปฏิบัติงานและผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.01$ , S.D. = 0.44) และมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับต่ำ 1 ข้อ คือ ข้อ 39. ท่านมีเวลาพักผ่อนเนื่องจากมีงานไม่มากจนเกินไป ( $\bar{X} = 1.96$ , S.D. = 0.86) ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา มหาวิทยาลัย เป็นรายชื่อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิต	(n = 346)		ระดับ คุณภาพชีวิต
		$\bar{X}$	S.D.	
43.	ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อช่วยงานของมหาวิทยาลัย . . . . .	3.30	06.7	สูง
44.	ท่านเคยร่วมเป็นกรรมการหรือเป็นตัวแทนของหน่วยงานในการพัฒนาชุมชนเพื่อชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย . . . . .	2.77	1.02	ปานกลาง
45.	ท่านพอใจระบบประชาธิปไตยในมหาวิทยาลัย	2.33	1.01	ปานกลาง
46.	ท่านไปใช้สิทธิเลือกตั้งกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยมหิดล . . . . .	2.90	0.86	ปานกลาง
47.	ท่านเต็มใจช่วยมหาวิทยาลัยประหยัดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ทุกด้าน . . . . .	3.39	0.55	สูง
48.	ท่านช่วยมหาวิทยาลัยประหยัดในการใช้วัสดุสิ้นเปลืองเช่น การนำกระดาษใช้แล้วมาใช้ใหม่	3.43	0.55	สูง
49.	ท่านเอาใจใส่ดูแล และบำรุงรักษาเครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เพื่อช่วยมหาวิทยาลัยประหยัดงบประมาณในการซ่อมแซม . . . . .	3.45	0.52	สูง
50.	ท่านปิดน้ำ ปิดไฟและเครื่องใช้สำนักงานอื่นๆ เมื่อเลิกใช้งาน . . . . .	3.45	0.54	สูง
51.	ก่อนกลับบ้านท่านตรวจตราดูแลความเรียบร้อยในการปิดเครื่องใช้สำนักงานและเครื่องปรับอากาศภายในห้องทำงาน . . . . .	3.49	0.53	สูง
	รวม	3.17	0.48	สูง

จากตาราง 10 แสดงว่า บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.17$ , S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัยอยู่ในระดับสูง ยกเว้น ข้อ 44. ท่านเคยร่วมเป็นกรรมการหรือเป็นตัวแทนของหน่วยงานในการพัฒนาชุมชนเพื่อชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ( $\bar{X} = 2.77$ , S.D. = 1.02) ข้อ 45. ท่านพอใจระบบประชาธิปไตยในมหาวิทยาลัย ( $\bar{X} = 2.33$ , S.D. = 1.01) และข้อ 46. ท่านไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งกรรมการสภรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยมหิดล ( $\bar{X} = 2.90$ , S.D. = 0.86) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิต  
ของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการพัฒนาจิตใจ  
ให้ดีขึ้น เป็นรายชื่อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิต	(n = 346)		ระดับ คุณภาพชีวิต
		$\bar{X}$	S.D.	
52.	ท่านคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ก่อนประโยชน์ส่วนตัว . . . . .	3.51	0.52	สูง
53.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ของท่านอย่างเต็มศักยภาพและมี ประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย	3.51	0.51	สูง
54.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่และรับผิดชอบ	3.53	0.51	สูง
55.	ท่านยอมรับว่าบุคคลทุกคนในหน่วยงานและใน สังคมต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน . . . . .	3.55	0.51	สูง
56.	ท่านรักความสามัคคีในการทำงาน . . . . .	3.43	0.55	สูง
57.	ท่านช่วยเหลือคลายปัญหาการขัดแย้งภายใน หน่วยงานของท่าน . . . . .	3.10	0.98	สูง
58.	ท่านคิดและตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ ภายใต้อ ขอบเขตของความถูกต้องดีงาม . . . . .	3.50	0.51	สูง
59.	ถ้าท่านมีโอกาสช่วยเหลือผู้ที่มีความทุกข์หรือมี ความกังวลใจ ท่านจะให้ความช่วยเหลือโดยทันที	3.50	0.51	สูง
60.	ท่านมีความหวังดีและจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานและ บุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับท่าน . . . . .	3.49	0.51	สูง
61.	ท่านไม่คิดร้ายหรือปฏิบัติไม่ดีอันจะทำให้เพื่อน ร่วมงานหรือผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน . . . . .	3.49	0.51	สูง
62.	ท่านให้โอกาสต่อบุคคลที่ปฏิบัติตัวไม่ดีคิดไม่ดีต่อ ท่านให้ปรับปรุงตัวใหม่ . . . . .	3.41	0.53	สูง
63.	ท่านรู้สึกเพียงพอในทุกๆ ด้านของชีวิตที่ท่าน เป็นอยู่ . . . . .	2.72	1.05	ปานกลาง

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	คุณภาพชีวิต	(n = 346)		ระดับ คุณภาพชีวิต
		$\bar{X}$	S.D.	
64.	ท่านปฏิบัติศาสนกิจตามหลักศาสนาที่ท่านนับถือ เสมอ เมื่อท่านมีโอกาส . . . . .	2.96	0.99	ปานกลาง
65.	ท่านยอมรับว่าการปฏิบัติตนตามหลักศาสนา สามารถทำให้สังคมอยู่อย่างสงบสุขได้ . . . . .	3.65	0.55	สูง
66.	ท่านยึดมั่นและเชื่อในการคิดดีและประพฤติดี ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแต่สิ่งที่ดีในสังคมและชีวิต ของท่าน . . . . .	3.73	0.46	สูง
67.	ท่านแบ่งเวลาให้กับครอบครัวอย่างเหมาะสม	2.92	0.95	ปานกลาง
68.	ท่านทำกิจกรรมที่มีคุณประโยชน์สำหรับตัวเอง เมื่อมีเวลาว่าง เช่น การปลูกต้นไม้ อ่านหนังสือ หรือเล่นกีฬา . . . . .	3.31	0.80	สูง
	รวม	3.37	0.37	สูง

จากตาราง 11 แสดงว่า บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัย  
มหิดล มีคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้นโดยรวม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.37$ ,  
S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิต  
ด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้นอยู่ในระดับสูง ยกเว้นข้อ 63. ท่านรู้สึกเพียงพอในทุกๆ  
ด้านของชีวิตที่ท่านเป็นอยู่ ( $\bar{X} = 2.72$ , S.D. = 1.05) ข้อ 64. ท่านปฏิบัติ  
ศาสนกิจตามหลักศาสนาที่ท่านนับถือเสมอ เมื่อท่านมีโอกาส ( $\bar{X} = 2.96$ , S.D. =  
0.99) และข้อ 67. ท่านแบ่งเวลาให้กับครอบครัวอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 2.92$ ,  
S.D. = 0.95) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้นอยู่ในระดับ  
ปานกลาง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ  
ในมหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ  
ประสบการณ์การทำงาน รายได้ สถานภาพการปฏิบัติงาน และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน  
ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 12-22

ตาราง 12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตโดยรวมและเป็นรายด้าน ของบุคลากร  
ที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิต	ชาย (n=140)		หญิง (n=206)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการได้รับบริการ ทางสังคมขั้นพื้นฐาน	2.60	0.37	2.65	0.34	-1.39	0.16
ด้านความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน	2.89	0.41	2.88	0.41	0.36	0.72
ด้านการทำงาน	2.66	0.43	2.69	0.42	-0.73	0.46
ด้านการมีส่วนร่วมในการ พัฒนามหาวิทยาลัย	3.14	0.46	3.18	0.49	-0.71	0.47
ด้านการพัฒนาจิตใจ ให้ดีขึ้น	3.36	0.37	3.38	0.37	-0.64	0.52
รวม	2.31	0.23	2.33	0.22	-0.98	0.33

จากตาราง 12 แสดงว่าบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัย  
มหิดล เพศชายและเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตโดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่  
ด้านการได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐานด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน  
ด้านการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย และด้านการพัฒนา  
จิตใจให้ดีขึ้น ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากร ที่ไม่ใช่สายวิชาการ  
ในมหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมและ เป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์  
การทำงาน

คุณภาพชีวิต	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านการได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.28	0.01	0.11	0.89
	ภายในกลุ่ม	343	43.74	0.13		
	รวม	345	43.77			
ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.00	0.00	0.00	0.99
	ภายในกลุ่ม	343	58.00	0.16		
	รวม	345	43.77			
ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.34	2.67	16.31	0.00
	ภายในกลุ่ม	343	56.16	0.16		
	รวม	345	61.49			
ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย	ระหว่างกลุ่ม	2	5.20	2.60	11.97	0.00
	ภายในกลุ่ม	343	74.60	0.22		
	รวม	345	79.80			
ด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	2	4.22	2.11	16.45	0.00
	ภายในกลุ่ม	343	44.02	0.12		
	รวม	345	48.24			

ตาราง 13 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.14	0.57	11.88	0.00
	ภายในกลุ่ม	343	16.49	0.05		
	รวม	345	17.63			

ตาราง 13 แสดงว่า บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิต ด้านการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย และด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

การทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ ปรากฏผลดังแสดงในตาราง  
14 - 17

ตาราง 14 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตโดยรวม  
ของบุคลากรไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีประสบการณ์การทำงาน  
แตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน	n	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน		
			ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	77	2.27			*
5 - 10 ปี	200	2.30			*
10 ปีขึ้นไป	69	2.43			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงว่าบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล  
ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 - 10 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์  
การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตของบุคลากร  
ที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการทำงาน จำแนกตาม  
ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน		
			ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	77	2.51		*	*
5 - 10 ปี	200	2.68			*
10 ปีขึ้นไป	69	2.89			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงว่าบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัย  
มหิดล ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกับบุคลากรที่มี  
ประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี และมีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี  
ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน  
5 - 10 ปี มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน		
			ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	77	3.07			*
5 - 10 ปี	200	3.12			*
10 ปีขึ้นไป	69	3.40			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงว่าบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 - 10 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการพัฒนาคใจให้ดีขึ้น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน		
			ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	77	3.31			*
5 - 10 ปี	200	3.31			*
10 ปีขึ้นไป	69	3.60			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงว่าบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี กับบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาคใจให้ดีขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ  
ในมหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิต	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านการได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.07	0.03	0.30	0.73
	ภายในกลุ่ม	343	43.69	0.12		
	รวม	345	43.77			
ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.30	0.73
	ภายในกลุ่ม	343	57.90	0.16		
	รวม	345	58.01			
ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.27	1.63	9.64	0.00
	ภายในกลุ่ม	343	58.22	0.16		
	รวม	345	61.49			
ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.80	0.40	1.75	0.17
	ภายในกลุ่ม	343	79.00	0.23		
	รวม	345	79.80			
ด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	2	0.82	0.41	2.98	0.06
	ภายในกลุ่ม	343	47.42	0.13		
	รวม	345	48.24			

ตาราง 18 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.36	0.18	3.58	0.02
	ภายในกลุ่ม	343	17.27	0.05		
	รวม	345	17.63			

ตาราง 18 แสดงว่า บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

การทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดัง  
แสดงในตาราง 19 - 20

ตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตโดยรวมของบุคลากร  
ที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามรายได้

รายได้	n	$\bar{X}$	รายได้		
			ต่ำ	ปานกลาง	สูง
ต่ำ	92	2.27			*
ปานกลาง	175	2.33			
สูง	79	2.36			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 แสดงว่าบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการที่มีรายได้ต่ำกับ  
บุคลากรที่มีรายได้สูง มีคุณภาพชีวิตโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน .

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการการทำงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	n	$\bar{X}$	รายได้		
			ต่ำ	ปานกลาง	สูง
ต่ำ	92	2.53		*	*
ปานกลาง	175	2.71			
สูง	79	2.80			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 แสดงว่าบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีรายได้ต่ำกับบุคลากรที่มีรายได้ปานกลางและสูงมีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ  
ในมหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพการ  
ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิต	สาย ข (n = 160)		สาย ค (n = 186)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการได้รับบริการทางสังคม ขั้นพื้นฐาน	2.66	0.36	2.61	0.35	1.45	0.14
ด้านความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน	2.87	0.41	2.89	0.41	-0.63	0.52
ด้านการทำงาน	2.60	0.46	2.75	0.38	-3.22	0.00
ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา มหาวิทยาลัย	3.05	0.44	3.27	0.49	-4.42	0.00
ด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น	3.27	0.37	3.46	0.35	-4.94	0.00
รวม	2.28	0.23	2.36	0.22	-3.46	0.00

จากตาราง 21 แสดงว่าบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัย  
มหิดล ที่สถานภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกันอย่าง  
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่  
สถานภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน ด้านการมี  
ส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย และด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น แตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ  
ในมหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามวิทยาเขต  
ที่ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิต	วิทยาเขตกรุงเทพ (n=280)		วิทยาเขตศาลายา (n=66)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการได้รับบริการ ทางสังคมขั้นพื้นฐาน	2.68	0.33	2.45	0.38	4.88	0.00
ด้านความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน	2.90	0.42	2.81	0.36	1.64	0.10
ด้านการทำงาน	2.68	0.42	2.67	0.43	0.12	0.91
ด้านการมีส่วนร่วมใน การพัฒนามหาวิทยาลัย	3.18	0.47	3.10	0.53	1.23	0.21
ด้านการพัฒนาจิตใจให้ ให้ดีขึ้น	3.39	0.36	3.28	0.43	1.92	0.06
รวม	2.34	0.22	2.25	0.25	2.74	0.00

จากตาราง 22 แสดงว่าบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัย  
มหิดล ที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตต่างกัันมีคุณภาพชีวิตโดยรวม แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน  
ในวิทยาเขตต่างกััน มีคุณภาพชีวิตด้านการได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐานแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดลโดยรวมและรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย และด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ สถานภาพการปฏิบัติงาน และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน

#### วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ เป็นบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการในมหาวิทยาลัยมหิดลที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2541 จำนวน 8,609 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจีและมอร์แกน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้สถานภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นชั้นของการสุ่ม และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงานเป็นหน่วยของการสุ่ม แล้วสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยวิธีจับฉลาก ได้กลุ่มตัวอย่าง 368 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ สถานภาพการปฏิบัติงานและวิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตของบุคลากร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ ไลเคอร์ธ โดยสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 68 ข้อ สอบถามคุณภาพชีวิต 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย และด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไป จำนวน 368 ฉบับ ได้รับคืน และมีความ  
สมบูรณ์ถูกต้อง จำนวน 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.02

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัย  
มหิดล โดยรวมและเป็นรายด้าน โดยใช้การคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความ  
เบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ใน  
มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตาม เพศ สถานภาพการปฏิบัติงานและวิทยาเขตที่  
ปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบค่าที สำหรับตัวแปรประสมการณ์การทำงานและรายได้  
ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว กรณีพบว่ามีความสำคัญทางสถิติ จะทำ  
การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ

### สรุปผลการวิจัย

1 การศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัย  
มหิดล โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับบริการทางสังคม  
ขั้นพื้นฐาน ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม  
ร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย และด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น พบว่า บุคลากร  
ที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านการมีส่วนร่วมในการ  
พัฒนามหาวิทยาลัย และด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการ  
ได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและด้าน  
การทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ  
ในมหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ  
ประสมการณ์การทำงาน รายได้ สถานภาพการปฏิบัติงาน และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน  
สรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตโดยรวมและเป็นรายด้าน  
5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตโดยรวมสูงกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ 5 -10 ปี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานสูงกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับในด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับในด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตสูงกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีรายได้สูง มีคุณภาพชีวิตโดยรวมสูงกว่า บุคลากรที่มีรายได้ปานกลาง และรายได้ต่ำ นอกจากนี้ บุคลากรที่มีรายได้สูง มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานสูงกว่า บุคลากรที่มีรายได้ปานกลางและรายได้ต่ำ

2.4 บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการที่สถานภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรสาย ค มีคุณภาพชีวิตโดยรวมสูงกว่า บุคลากรสาย ข เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสาย ข มีคุณภาพชีวิตด้านการได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐานสูงกว่า บุคลากรสาย ค ส่วนด้านการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย และด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น บุคลากรสาย ค มีคุณภาพชีวิตสูงกว่า บุคลากรสาย ข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตกรุงเทพฯ มีคุณภาพชีวิตโดยรวมสูงกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตสาขลา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน

วิทยาเขตกรุงเทพฯ มีคุณภาพชีวิตด้านการได้รับการทางสังคมขั้นพื้นฐานสูงกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตศลาบาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผล

ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล มีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการทางสังคมขั้นพื้นฐาน ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย และด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยมหิดลก็ได้พยายามปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคภายในมหาวิทยาลัย สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานพอสมควรโดยให้ความสะดวก ความคล่องตัวเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัยและพัฒนาจิตใจ เช่น จัดกิจกรรมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดห้องทำงานให้สะอาด สวยงาม สะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนจัดกิจกรรมด้านนันทนาการ โดยมีการตั้งชมรมต่าง ๆ เช่น ชมรมแสงธรรม ชมรมกีฬาเพื่อสุขภาพ ชมรมคนรักหนัง ชมรมอาชีพเสริม เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายความตึงเครียดจากงาน อีกทั้งสนับสนุนให้บุคลากรระดับต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดโครงการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ และส่งเสริมคุณค่าเพื่อพัฒนาตน โดยพยายามเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถทุกระดับในมหาวิทยาลัยและมอบรางวัลต่าง ๆ นับเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นวัสดุอุปกรณ์ สิ่งก่อสร้าง หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนการพัฒนามหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนั้น อาจมีปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินการ เช่น ปัญหาด้านงบประมาณสนับสนุน ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติไม่ให้ความสำคัญหรือไม่ให้ความร่วมมือ เป็นต้น จึงอาจเป็นผลทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชนิดา เรืองเดช (2539 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษา

คุณภาพชีวิตของอาจารย์แพทย์ ในคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า อาจารย์แพทย์ในคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดลมีคุณภาพชีวิตด้านการได้รับการบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ได้รับความสะดวกและรู้สึกเพียงพอต่อบริการทางสังคมขั้นพื้นฐานด้านต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้ โดยเฉพาะในด้านความสะดวกในการใช้บริการจากห้องปฐมพยาบาล อย่างไรก็ตาม ในการตอบสนองความต้องการด้านการบริการทางสังคมขั้นพื้นฐานต่อบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยนั้น ยังไม่สามารถกระจายให้เสมอภาคและครอบคลุมทั่วทั้งมหาวิทยาลัยได้ เช่น การจัดบริเวณที่จอดรถให้แก่บุคลากร ตลอดจนคุณภาพของการจัดบริการทางสังคมขั้นพื้นฐานที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ถึงแม้มีมาตรฐานกำหนดไว้แล้ว แต่มหาวิทยาลัยไม่อาจควบคุมให้เป็นไปตามมาตรฐานได้ทั่วทั้งมหาวิทยาลัย จึงอาจเป็นผลทำให้บุคลากร มีระดับคุณภาพชีวิตด้านการได้รับการบริการทางสังคมขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งศรีทัฬหิม พานิชพันธ์ (2540 : 12) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน ไว้ว่า การจัดบริการทางด้านบริการพื้นฐานทางสังคม สาธารณูปโภคและบริการอื่น ๆ เป็นการอำนวยความสะดวกและถือเป็นสวัสดิการแก่สังคมเพื่อพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลให้มีชีวิตอยู่อย่างมีคุณภาพได้อีกทางหนึ่ง

ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ตลอดจนความปลอดภัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยพอสมควร เพราะทั้งวัสดุสิ่งก่อสร้างและบุคลากรนั้น เป็นทรัพยากรอันมีค่าของมหาวิทยาลัยทั้งสิ้น ซึ่งมหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนงานวิจัยเรื่องระบบการป้องกันอัคคีภัยในโรงพยาบาลศิริราช และสำนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล ทั้งนี้เพื่อสำรวจข้อมูลของระบบการป้องกันอัคคีภัย ด้านระบบและอุปกรณ์ บังคับเสี่ยงการเกิดอัคคีภัย แผนป้องกันและระงับอัคคีภัย การฝึกอบรมและฝึกซ้อม ตลอดจนให้ความรู้ ความเข้าใจต่อบุคลากรในการปฏิบัติตนเมื่อเกิดเหตุอัคคีภัย (มหาวิทยาลัยมหิดล . 2541 : 4) ตลอดจนการจัดระบบรักษาความปลอดภัยตามอาคารต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดตั้งระบบป้องกันอัคคีภัยและแสงสว่างบริเวณทางเดินเพื่อ

ให้ความสะดวกยามค่าคืน อย่างไรก็ตาม หน่วยงานเกือบทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยมักประสบปัญหาการลักขโมยทรัพย์สินอยู่บ้าง อาจเป็นเพราะ ระบบการป้องกันหรือรักษาความปลอดภัยไม่เพียงพอหรือความประมาทของผู้เก็บรักษาทรัพย์สิน เพราะของมีค่าหรือสิ่งของที่เป็นประโยชน์บางอย่างมักเป็นสิ่งส่งเสริมให้บุคคลกระทำผิดได้ ซึ่งบุคคลที่กระทำผิดอาจเป็นทั้งบุคคลภายนอกและภายในมหาวิทยาลัยก็ได้ กรณีการจัดอบรมและฝึกซ้อมทักษะการป้องกันและระงับอัคคีภัยที่จัดขึ้น มหาวิทยาลัยก็ไม่ได้จัดให้ทั่วทุกวิทยาเขต จึงอาจเป็นสาเหตุให้ บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ มีคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดล ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยมีผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานภายในหน่วยงาน และมหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่คุณภาพและทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ มีความสามัคคีในการทำงาน และพึงพอใจในการปฏิบัติงานและผลตอบแทนที่ได้รับ มหาวิทยาลัยยังส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับ ตลอดจนการจัดสวัสดิการเสริมในรูปแบบของการบริการทางด้านการเงินรูปแบบต่าง ๆ ที่อยู่ในความดูแลของสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยมหิดลอย่างต่อเนื่อง โดยปรับปรุงพัฒนารูปแบบการให้บริการอยู่ตลอดเวลา (มหาวิทยาลัยมหิดล. 2541 : 5) นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานก็อยู่ในระดับดีพอสมควรด้วยการยอมรับการปฏิบัติงานและผลงานของกันและกัน อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยพยายามส่งเสริมการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่จะส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตด้านการทำงานดีขึ้น แต่อาจประสบปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ เช่น การแบ่งพรรคแบ่งพวก เป็นต้น เมื่อมหาวิทยาลัยประสบปัญหาเช่นนี้ ความไม่ยุติธรรมในหน่วยงานย่อมเกิดขึ้นภายในหน่วยงาน นอกจากนี้ บุคลากรบางส่วนก็อาจรู้สึกมีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ จึงอาจเป็นสาเหตุให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิต ด้านการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคนอื่น ๆ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนส่วนกลาง ในทุกสังกัด พบว่า ข้าราชการพลเรือนส่วนกลางมีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับจริยา เดชกุญชร (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัยอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัยรับรู้ถึงภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในขณะนี้ว่าอยู่ในภาวะวิกฤต ดังนั้นเมื่อมหาวิทยาลัยมีนโยบายพิเศษเกี่ยวกับมาตรการการประหยัด บุคลากรทุกฝ่าย ทุกระดับ จึงเข้าใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบายของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมรณรงค์การประหยัดในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดหาร้านค้าราคาประหยัดที่ขายสินค้าจำเป็นในชีวิตประจำวัน โดยติดต่อกับกรมการค้าภายใน มาจำหน่ายสินค้าเดือนละ 1 ครั้งในวันสิ้นเดือน เพื่อช่วยและแบ่งเบาภาระด้านค่าครองชีพให้แก่บุคลากรอีกทางหนึ่งด้วย จึงอาจเป็นสาเหตุให้บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ มีคุณภาพชีวิตด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัยอยู่ในระดับสูง ซึ่งประเสริฐ แยมกลินพุง (2525 : 512) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมไว้ว่า บุคคลจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างโดดเดี่ยวไม่ได้ ต้องอยู่รวมกันเป็นสังคม เป็นกลุ่ม มีกิจกรรมร่วมกัน มีมิตร และซื่อตรงต่อกัน รวมทั้งให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คักดีชัย ทวีศักดิ์ (2535 : บทคัดย่อ) เรื่องการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ศึกษาพบว่า บุคคลจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณภาพได้นั้น บุคคลต้องคำนึงถึงการอยู่ร่วมกันโดยไม่เบียดเบียนกัน และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้นอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดล มีความรับผิดชอบและรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตน และปฏิบัติตัวถูกต้องตามบทบาทหน้าที่ของตน จึงเป็นสาเหตุให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้นอยู่ในระดับสูง ซึ่งดวงเดือน พันธุมนาวัน (2530 : ภาค 3) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาจิตใจไว้ว่า ส่วนหนึ่งของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในข้าราชการไทย ได้แก่ พฤติกรรมของพลเมืองดี คือ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ตลอดจนมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และพฤติกรรมในหน้าที่ราชการ คือ การใช้ความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ของสถาบัน ของประเทศชาติส่วนรวม มากกว่าเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง อย่างไรก็ตาม มีบางประเด็นที่บุคลากร

มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง คือ ประเด็นที่เกี่ยวกับความรู้สึกเพียงพอในชีวิตและการแบ่งเวลาให้ครอบครัวซึ่งอาจเนื่องมาจากบุคลากรยังมีความต้องการอีกหลายด้านในชีวิต ที่มีความสมดุลทั้งด้านงานและครอบครัว

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมและรายด้าน 5 ด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ สถานภาพการปฏิบัติงาน และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน ภายใต้กฎระเบียบเดียวกัน ตลอดจนได้รับสิทธิต่าง ๆ เท่าเทียมกัน นอกจากนี้ บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีโอกาสในการได้รับบริการด้านต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้อย่างเท่าเทียมกันมีโอกาสได้รับการส่งเสริม เพิ่มพูนความรู้ ความก้าวหน้าของหน้าที่การงานเท่าเทียมกัน มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนามหาวิทยาลัย และพัฒนาตนเอง ที่มหาวิทยาลัยจัดให้อย่างเท่าเทียมกัน จึงอาจเป็นสาเหตุให้ คุณภาพชีวิตของบุคลากรเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 - 10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมต่ำกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความชำนาญ ความรอบรู้ในงานที่ปฏิบัติ เกิดจากการสะสมประสบการณ์ การรับรู้ถึงสภาพสังคมภายในมหาวิทยาลัยและภายในหน่วยงาน ตลอดจนวุฒิภาวะทางอารมณ์และการตัดสินใจจะดำเนินไปตามวิถีของวัย และประสบการณ์ จึงอาจเป็นสาเหตุให้บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีวุฒิภาวะ

มีประสบการณ์ในงาน มีวุฒิภาวะ และทักษะการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ทั้งกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน พึงพอใจในงาน ค่าตอบแทน พึงพอใจในความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ผนวกกับภายใต้บรรยากาศในการทำงานที่ดี มีอิสระทางความคิด ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จึงอาจเป็นเหตุทำให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 - 10 ปี ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่าเข้าใจในบทบาทหน้าที่และอาจมีตำแหน่งการงานสูงกว่า มีทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัยมากกว่า ตลอดจนมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี จึงอาจเป็นเหตุทำให้บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคนอื่น ๆ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานแตกต่างกัน

บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิต ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี กับบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิต ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีศักยภาพสูงในการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ตลอดจนเข้าใจถึงภาวะความจำเป็นในนโยบายพิเศษของมหาวิทยาลัยด้านต่าง ๆ จึงอาจเป็นเหตุให้บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัยสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี และต่ำกว่า 5 ปี

บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี

กับบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป เข้าใจในแนวทางการดำเนินชีวิตในสังคมเป็นอย่างดี และดำเนินชีวิตตามวิถีของสังคมเพื่อให้อยู่ได้อย่างปกติสุขในสังคม ตลอดจนใช้เวลาว่างให้เกิดคุณประโยชน์ จึงอาจเป็นสาเหตุให้ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้นสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ 5 - 10 ปี

2.3 บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีรายได้สูง กับบุคลากรที่มีรายได้ต่ำ มีคุณภาพชีวิตโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีรายได้สูงส่วนใหญ่อาจเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมาก ซึ่งมีผลต่อเนื่องมาถึงอัตราเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการเสริมอื่น ๆ ทางด้านการเงินของมหาวิทยาลัย ซึ่งพิจารณาจากจำนวนปีที่เข้ารับราชการส่วนหนึ่งด้วย หรือตำแหน่งหน้าที่การงานสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำ หรืออาจมีอาชีพเสริมทำให้มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำ จึงอาจเป็นเหตุทำให้ บุคลากรที่มีรายได้สูงมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีรายได้สูง และปานกลาง กับบุคลากรที่มีรายได้ต่ำ มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่มีรายได้สูงและปานกลาง รู้สึกพึงพอใจในภาระงานที่รับผิดชอบ มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับและสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ตลอดจนทำงานอย่างมีความสุข จึงอาจเป็นเหตุให้ บุคลากรที่มีรายได้สูงและปานกลาง มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำ

2.4 บุคลากรที่สถานภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสาย ค มีความมั่นใจในความปลอดภัยของระบบ

สาธารณูปโภคต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย และพึงพอใจในบรรยากาศการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ อีกทั้งเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ตามตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ตลอดจนเข้าใจการ ดำเนินชีวิตตามวิถีของสังคมและการอยู่ร่วมกันในสังคมได้ดีกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในสาย ข จึงอาจเป็นเหตุทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสาย ค มีคุณภาพชีวิตโดยรวม สูงกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสาย ข

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายบริหารและธุรการ (สาย ค) มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานสูงกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสาย ค พึงพอใจ ในบรรยากาศการทำงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย มีมนุษยสัมพันธ์ต่อผู้บังคับ บัญชาและเพื่อนร่วมงาน พึงพอใจในภาระงานที่รับผิดชอบและค่าตอบแทนที่ได้รับ จึงอาจเป็นเหตุทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสาย ค มีคุณภาพชีวิตสูงกว่า บุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสาย ข ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และ คนอื่น ๆ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานแตกต่างกัน

บุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตด้านการมี ส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสาย ค มีคุณภาพชีวิตด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา มหาวิทยาลัยสูงกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสาย ข ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสาย ค มีศักยภาพสูงในตนเอง ในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสาย ค ส่วนใหญ่มีลักษณะงานเป็นงาน บริหารและธุรการ ดังนั้นความรับผิดชอบเกี่ยวกับใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องใช้สำนักงาน ต่าง ๆ จึงมักเป็นหน้าที่ที่จะต้องดูแล เช่นการนำกระดาษใช้แล้วมาใช้ใหม่ การดูแล ปิดน้ำ ปิดไฟ และปิดเครื่องใช้สำนักงานอื่น ๆ ในหน่วยงาน เป็นต้น จึงอาจเป็นเหตุ ให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสาย ค มีคุณภาพชีวิตด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา มหาวิทยาลัยสูงกว่าบุคลากรในสาย ข

บุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนา จิตใจให้ดีขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่บุคลากรที่ปฏิบัติ

งานในสาย ค มีคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้นสูงกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสาย ข ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสาย ค ได้รับความรู้การดำเนินงานชีวิตไปตามวิถีของสังคม และดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุขในสังคม รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ตลอดจนพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่ จึงอาจเป็นเหตุทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสาย ค มีคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้นสูงกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสาย ข

2.5 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ การให้ความสนใจในคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยนั้น ยังรวมตัวอยู่ในวิทยาเขตกรุงเทพฯ เป็นส่วนใหญ่ และผู้บริหารยังบริหารจัดการได้ไม่ทั่วถึง อีกทั้งคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในวิทยาเขตกรุงเทพฯ ซึ่งมีจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยอยู่เป็นจำนวนมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตกรุงเทพฯ มีคุณภาพชีวิต ด้านการได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐานสูงกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตสาขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตกรุงเทพฯ มีโอกาสได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐานในด้านต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้อย่างเพียงพอและทั่วถึงในด้านปริมาณและความต้องการ เช่น การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเพิ่มพูนประสบการณ์การได้รับการดูแลให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น มีความสะดวกสบายและสวยงามน่าทำงาน สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนจัดระบบการบำรุงรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ให้มีความสมบูรณ์พร้อมใช้งาน อีกทั้งได้รับความสะดวกในการใช้บริการจากสถานพยาบาลที่ได้รับสวัสดิการในการรักษา เป็นต้น จึงอาจเป็นเหตุให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตกรุงเทพฯ มีคุณภาพชีวิตด้านการได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐานสูงกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตสาขลา

#### ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการในมหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย และด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น อยู่ในระดับ

ปานกลาง ดังนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัยมหิดล ได้พิจารณาในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ด้านการได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน มหาวิทยาลัยควรบริหารจัดการและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในด้านนี้ ทั่วถึงและกระจายทุกวิทยาเขต เช่น วิทยาเขตกรุงเทพฯ ควรหาทางแก้ไขปัญหาวบริเวณที่จอดรถสำหรับบุคลากรและผู้มาติดต่อราชการกับมหาวิทยาลัย ให้เพียงพอต่อความต้องการ ส่วนวิทยาเขตศาลายา ควรให้ความสำคัญเรื่องการได้รับความสะดวกในการใช้บริการจากโรงพยาบาลที่ได้รับสวัสดิการ เป็นต้น
2. ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มหาวิทยาลัยควรจัดระบบรักษาความปลอดภัย เช่น การติดโทรทัศน์วงจรปิดในจุดที่มีผู้มาติดต่อจำนวนมากและในจุดที่เกี่ยวกับการเงิน การเพิ่มความเข้มงวดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยโดยตรวจสอบบัตรประจำตัวประชาชนหรือบัตรอื่น ๆ ของผู้มาติดต่อราชการหรือเพิ่มบทลงโทษในกรณี การเกิดเหตุการณ์ขโมยทรัพย์สินภายในหน่วยงาน เมื่อสืบทราบว่า เป็นบุคคลภายในมหาวิทยาลัย เป็นผู้ก่อเหตุ
3. ด้านการทำงาน มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมกิจกรรมเสริมคุณภาพชีวิตในรูปแบบชมรมต่าง ๆ ให้เท่าเทียมกันทุกวิทยาเขต เพื่อให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในหน่วยงานที่สำนักงานมหาวิทยาลัยจัดขึ้นนอกสถานที่ มหาวิทยาลัยสมควรให้มีการจัดกิจกรรมเช่นนี้ในหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งวิทยาเขตกรุงเทพฯ และศาลายา หรือการจัดกีฬาภายในมหาวิทยาลัย เป็นต้น
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมหรือพยายามปลูกจิตสำนึกของบุคลากรให้ตื่นตัวต่อการมีส่วนร่วมกิจกรรมทางการเมืองภายในมหาวิทยาลัยด้วย และพยายามทำให้บุคลากรเข้าใจถึงความสำคัญเรื่องการใช้สิทธิและรักษาสิทธิของตน เช่น การไปใช้สิทธิเลือกตั้งกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ การเข้าร่วมเป็นตัวแทนของมหาวิทยาลัย เพื่อทำประโยชน์ต่อชุมชน เป็นต้น
5. ด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น มหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจ เช่น การตั้งชมรมนันทนาการเกี่ยวกับด้านศาสนา เพื่อให้เป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจและให้เดินสายกลาง ไม่ให้ยึดติดกับวัตถุมากกว่าคุณค่าแห่งความดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเป็นอยู่ ไม่คิดเบียดเบียนผู้อื่นให้เกิดความเดือดร้อน และสังคมจะอยู่อย่างสงบสุข

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดลเท่านั้น ในโอกาสต่อไปควรที่จะได้ทำการศึกษาวิจัยในลักษณะเชิงลึกเฉพาะด้าน หรือในประเด็นอื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัยมาพิจารณาปรับปรุงคุณภาพชีวิต แนวทางการบริหารและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของบุคลากรกลุ่มอื่น ในมหาวิทยาลัยมหิดลต่อไป
2. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ เช่น อาจารย์ ผู้บริหาร และนักศึกษา เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการ และสนับสนุนด้านอื่น ๆ ที่ยังบกพร่องให้ทั่วถึงครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม ในมหาวิทยาลัยต่อไป
3. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิต ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดล ตามทฤษฎีหรือแนวคิดอื่น ๆ เช่น คุณภาพชีวิตตามรูปแบบของคอนโด (Kondo) รูปแบบของเดย์ (Day) และรูปแบบของราเมส จันตรา (Chandra) เป็นต้น
4. ควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานหรือประสิทธิภาพของงาน ต่อความผูกพันต่อองค์กร ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือมีอิทธิพลต่อด้านอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยมหิดลต่อไป

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

กมล วิสุทธิ์แพทย์ หัวหน้าหน่วยทะเบียนและประเมินผลการศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ปถมนุรัตน์ คำสว่าง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่กลุ่มงานสารสนเทศนักศึกษาและมวผล สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2541.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การอบรมพื้นฐานในการวางแผนการศึกษาและการจัดการ : แนวคิดพื้นฐานและการพิจารณาในการวางแผนการศึกษาและการจัดการ. กรุงเทพฯ : 2530.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. จดหมายข่าวโครงการพัฒนาสังคม. 3 ; มีนาคม 2528.

. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535- 2539.  
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2535.

. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2530-2534.  
กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์ยูไนเต็ดโปรดักชั่น, 2529.

. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 - 2545. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2539.

จริยา เดชกฤษธร. คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542. อัดสำเนา.

จริยาวัตร คมพยัคฆ์. "การวิจัยทางการพยาบาลเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้รับบริการและผู้ให้บริการ," ใน รายงานการประชุมวิชาการสมาคมศิษย์เก่าพยาบาลศิริราช ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล, 2537.

จิราภรณ์ พรหมมาศ หัวหน้าหน่วยทะเบียนและประเมินผลการศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ปถมนุรัตน์ คำสว่าง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่กลุ่มงานสารสนเทศนักศึกษาและมวผล สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2541.

จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ. แนวคิดใหม่ในการพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.

จักรี ศิริรักษ์ นักวิชาการศึกษา 5 งานทะเบียนประเมินผลและส่งเสริมวิชาการ

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ปณณฎร์ตัน

คำสว่าง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่กลุ่มงานสารสนเทศนักศึกษาและมวผล

สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2541.

ฉลอง บุญญานันต์ บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ และศุภชัย ศุภวรรณ. ประชากร

ศึกษา. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต, 2530.

ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ และคนอื่น ๆ. ประชากรศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,

2531.

ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ และณรงค์ เทียนส่ง. ประชากรศาสตร์และประชากรศึกษา.

กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2530.

ชนิดา เรืองเดช. คุณภาพชีวิตของอาจารย์แพทย์ในคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

2539. อัดสำเนา.

ชิดชัย สนั่นเสียง. การรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตขั้นต่ำของครูในจังหวัดพระนครศรี

ศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2531.

อัดสำเนา.

ดวงเดือน พันธมนาวิน. "การพัฒนาจิตใจของข้าราชการ : หลักและแนวปฏิบัติทาง

วิชาการ," ใน ประมวลบทความทางวิชาการ ตอน 2. หน้า 21-22.

กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,

2530.

ดวงมณี วิเศษกุล. โรคและอาหารเฉพาะโรค. กรุงเทพฯ : เรือนแก้วการพิมพ์,

2533.

ดิเรก ฤกษ์ห่อราย. "การพัฒนาแบบสำรวจ จปฐ," ใน เอกสารการประชุม

สัมมนาครั้งที่ 27 เรื่อง ความจำเป็นพื้นฐานของคนไทย กับการพัฒนา

คุณภาพชีวิต. นครสวรรค์ : ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสาธารณสุขพื้นฐาน

ภาคเหนือ, 2530. อัดสำเนา.

- ดิเรก ถุกษ์ห่วย. "การพัฒนาคุณภาพชีวิตมีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ," วิทยาศาสตร์สาขาสังคมศาสตร์. 8 : 47 ; กรกฎาคม - ธันวาคม, 2530.
- ทวีร์สมิ ธนาคม. ครอบครัวสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิบูลย์กิจ การพิมพ์, 2531.
- ทองหล่อ เดชไทย. "คุณภาพชีวิตของคนไทยในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต," ใน เอกสารการประชุมวิชาการสาธารณสุขแห่งชาติ ครั้งที่ 5 เรื่อง คุณภาพชีวิตคนไทยที่พึงปรารถนา : แนวทางพัฒนาที่ยั่งยืน. หน้า 120-126. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดลร่วมกับกระทรวงสาธารณสุขและสมาคมศิษย์เก่าสาธารณสุขศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2534. อัดสำเนา.
- นงเยาว์ ชาราศรีสุทธิ. "ประชากรศึกษากับการพัฒนาคุณภาพชีวิต," วารสารรวมคำแหง. 1 : 106 ; พฤษภาคม 2536.
- นิยม ศรีสวัสดิ์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูเขตการศึกษา 10. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.
- เนาวรัตน์ ปลายน้อย และคนอื่น ๆ. การศึกษาสภาพสาเหตุและแนวทางการแก้ไขการสูญเสียบุคลากรสาย ก ของมหาวิทยาลัยมหิดล. สารนิพนธ์ กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2535. อัดสำเนา.
- บุญทัน ดอกไทสง. กระบวนการและวิธีการพัฒนาจิตใจเพื่อสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิพย์อักษร, 2537.
- เบญจา เกษนคร. "การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชากรในครอบครัว ในทัศนะของนักทฤษฎีสังคมศาสตร์," วารสารประชากรศึกษา. 7(16) : 13 ; ตุลาคม 2536.
- ประพัฒน์ โพธิ์วรรณ. "กลยุทธ์ในการป้องกันสมองไหลในองค์กร" เอกสารประกอบการบรรยายการฝึกอบรมหลักสูตรโครงการบริหารและเตรียมผู้บริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยมหิดล. 2538.
- ประเวส วะสี. สาธารณสุขกับพุทธธรรม. กรุงเทพฯ : มูลนิธิโกมลคีมทอง, 2531.
- ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง. ทฤษฎีและแนวคิดในการพัฒนาประเทศ. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2525.

- ฝน แสงสิงห์แก้ว. "การพิจารณาปัญหาประชากรของประเทศไทย ในแง่การสาธารณสุขและการแพทย์," ใน เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการแห่งชาติ เรื่อง ประชากรของประเทศไทย ครั้งที่ 2, 1-4 ตุลาคม 2528. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สมาคมสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย, 2528.
- พรพรรณ ศรีทอง. คุณภาพชีวิตครอบครัว สังกัดการประถมศึกษา จังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2533. อัดสำเนา.
- พรพรรณเพ็ญ คเนจร ณ อยุธยา. "ปัญหาการดำเนินชีวิต," เอกสารประกอบการสอนวิชาคหกรรม 101. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2533.
- พรณทิพย์ ศิริวรรณบุษย์. "ความเชื่อทางจริยธรรมของคนไทยในปัจจุบัน," วารสารเศรษฐศาสตร์. 14(26) : 75 ; เมษายน - มิถุนายน 2538.
- พัฒนณ กิติพราภรณ์. "นานาทรรศนะ : ธุรกิจเพื่อคุณภาพชีวิต...ของใคร," เศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ. 15(1) : กรกฎาคม - ธันวาคม, 2531.
- พิชิต สกกุลพราหมณ์. การสุขภาพิบาลและสิ่งแวดล้อม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดชนะการพิมพ์, 2531.
- พินิจ รัตนกุล. โสกราตีสและปัญหาเรื่องความดี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2518.
- พูนพิศ อมาตยกุล และคนอื่น ๆ. ทัศนคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : บุคลากรสาย ข. สารนิพนธ์ กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2535.
- ภัทรจิต จุมพล. "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิต ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม : ยังตั้งรับมากกว่ารุก," เศรษฐกิจและสังคม. 32(4) : 48-49 ; กรกฎาคม - สิงหาคม 2538.
- มหิดล, มหาวิทยาลัย. คู่มือนักศึกษาใหม่ประจำปีการศึกษา 2540. กรุงเทพฯ : กลุ่มงานสารสนเทศนักศึกษาและประมวลผล สำนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยมหิดล, 2540 ก.
- \_\_\_\_\_ . คู่มือสวัสดิการสำนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยมหิดล, 2540 ข.
- \_\_\_\_\_ . "มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐชัดเจนขึ้น." สารมหาวิทยาลัยมหิดล. 23(21) : 1 ; 15 พฤศจิกายน 2541 ก.

- มहितล,มหาวิทยาลัย. "รองอธิการบดีเผยความคืบหน้าประชุม ทปอ." สารมหาวิทยาลัยมิตล. 23(22) : 1 ; 30 พฤศจิกายน 2541 ก.
- มहितล,มหาวิทยาลัย. "เลือกตั้งกรรมการ 22 ธค. 2541." ข่าว สอ.มม. 15(126) : 1 ; กันยายน-ตุลาคม 2541 ค.
- บุวัฒน์ วุฒิเมธี. "คุณภาพชีวิตประชากรกับการพัฒนาชนบท," วารสารประชากรศึกษา. 5(37) : 10-18 ; สิงหาคม 2538.
- เย็นใจ เลหาวิช. "คุณภาพชีวิต ความคิดรวบยอดที่สำคัญของประชากรศึกษา," วารสารประชากรศึกษา. 4 : 50-52 ; สิงหาคม 2526.
- ราชวรมนี, พระ "คุณธรรมสำหรับครู." วารสารวัฒนธรรมไทย. 26 : 28-34 ; มกราคม 2530.
- ลัดดา รัตนกลีกร. รายงานการสัมมนาประชากรศึกษากับการปรับปรุงคุณภาพชีวิต. วิทยาลัยวิชาการศึกษาและกรมการฝึกหัดครู, 2527.
- วิชัย ต้นไพจิตร. คู่มือการป้องกันและควบคุมภาวะโภชนาการเกิน. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2532.
- วิทย์ วิศทเวทย์. ปรัชญา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2518.
- วิมลสิทธิ์ หรยางกูร. รายงานการวิจัยเรื่องผลกระทบของสภาพแวดล้อมกายภาพต่อความรู้สึกของผู้อยู่แออัด. กรุงเทพฯ : โครงการเผยแพร่การวิจัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- วิรุฬห์ นิลโมจน์. "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในหมู่บ้านโครงการ ค.ศ.ต. จังหวัดสงขลา," ข่าวสารวิจัยการศึกษา. 15(2) : 28-31 ; ธันวาคม 2534 - มกราคม 2535.
- วิโรจน์ กิติคุณ ประชา คิวเวทกุล สมใจ ทุนกุล และวราภรณ์ ศุภพัฒน์พงศ์. ขวัญและกำลังใจเพื่อป้องกันสมองไหลในบุคลากรสาย ก มหาวิทยาลัยมิตล. สารนิพนธ์ กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมิตล, 2538.
- วิเชียร เกตุสิงห์. หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพฯ : กองวิจัยการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2530.
- วีระ วีระไวทยะ. "อาหารหลักของมนุษย์," ใน เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาโภชนาการกับชีวิตมนุษย์. กรุงเทพฯ : สารมวลชน, 2526.

- ศรีทับทิม พานิชพันธ์. "คุณภาพชีวิต : ความหมาย คุณลักษณะ องค์ประกอบ และวิจัยกร," วารสาร พ.ส.ล. 30(207) : 12-25 ; พฤษภาคม - มิถุนายน 2540.
- ศรีพ้อง จิตกรณกิจศิลป์. การรับรู้เรื่องคุณภาพชีวิตของผู้อาศัยอยู่ในอาคารสงเคราะห์ของการเคหะแห่งชาติ ห้วยขวาง. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2530. อัดสำเนา.
- ศักดิ์ชัย ทวีศักดิ์. การรับรู้เรื่องคุณภาพชีวิต ศึกษาเฉพาะในเขตอำเภอเมืองจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2535. อัดสำเนา.
- ศุภชัย รัตนมณีฉัตร และคนอื่นๆ. การประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ก เพื่อพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัยมหิดล. สารนิพนธ์ กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2536. อัดสำเนา.
- สภาสตรีแห่งชาติและสมาคมสตรีอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย "การล้มมนาเรื่อง การศึกษานอกโรงเรียนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต," กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2538.
- สมกิจ กิจพูนวงศ์. การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตของครู ลังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรียญานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. ถ่ายเอกสาร.
- สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ และนิภา มนูญิจุ. ประชากรกับคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ : 2525.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคนอื่นๆ. รายงานการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อพัฒนาตนเองและสังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540. อัดสำเนา.
- ลีปนันท เกตุทัต. "ระบบการศึกษาช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างไร." ใน เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2528.
- สุพรรณณี ไชยอำพร และสนิท สัมครการ. รายงานการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของคนไทย ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างชาวเมืองกับชาวชนบท. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2534. อัดสำเนา.

- สุพรรณิ แซ่ลิ้ม เจ้าหน้าที่ธุรการ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เป็นผู้ให้  
สัมภาษณ์, ปถมนุรัตน์ คำสว่าง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่กลุ่มงานสารสนเทศ  
นักศึกษาและมวผล สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อวันที่  
21 ตุลาคม 2541.
- สุเมธ ตันติเวชกุล. "พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต  
ชาวไทย," จดหมายข่าวโครงการพัฒนาสังคม. 6 : 2 ; มิถุนายน  
2535.
- สุรพล ปธานวนิช. ความต้องการของมนุษย์กับการจัดสวัสดิการแรงงาน.  
วิทยานิพนธ์ ส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534.  
อัสสำเนา.
- สุริย์ เพชรรอด นักวิชาการการศึกษา 5 งานบริการการศึกษา คณะสาธารณสุขศาสตร์  
เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ปถมนุรัตน์ คำสว่าง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่กลุ่มงานสาร  
สนเทศนักศึกษาและมวผล สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล  
เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2541.
- สุวรรณ เอี่ยมสุขวัฒน์. "คุณภาพชีวิต แนวคิด ความหมายและองค์ประกอบ."  
ข่าวสารวิจัยการศึกษา. 10(6) : 22 ; สิงหาคม - กันยายน 2530.
- เสาวนีย์ จักรพิทักษ์. หลักโภชนาการปัจจุบัน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,  
2525.
- อวย เกตุสิงห์. "พลศึกษาและสุขศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพแห่งชีวิต," ใน เอกสาร  
ประกอบการประชุมวิชาการเรื่อง การศึกษากับการพัฒนาคุณภาพชีวิต.  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- อุทุมพร จามรมาน. รายงานการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของคนกรุงเทพมหานคร.  
คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528. อัสสำเนา.
- อำนวย สันเทพ. ความต้องการคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข  
ระดับตำบลในเขตสาธารณสุข 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2532. อัสสำเนา.
- Andrews, Frank M. and Stephen B. Withey. Social Indicators  
of Well-Being : American Perceptions of Life Quality.  
New York. Plenum Press, 1978.

- Brooze, Allen. The Quality of Life Concept : A Potential New-Tool for Decision Makers. Washington, D.C. : Public Administration Services, Inc., 1973.
- Bray Field, A.H. and W.H. Crockett, "Employer Attitude and Performance," Psychology. New York : McGraw-Hill, Inc., 1975.
- Bennett, Nicholas. "Population Growth, Individual Demographic, Decisions and Quality of Life," In a Source Book on Administration Services, Inc., 1975.
- Cronbach, Lee Joseph. Essentials of Psychological Testing. p.150-210. 3rd ed. New York : Harper, 1970.
- Day, Ralph L. "Beyond Social Indicators : Quality of Life at the Individual Level," Marketing and the Quality of Life. Chicago American Marketing Association, 1978.
- Edwards, Allen L. Statistical Analysis. 2nd ed. New York: Rinehart and Company Inc., 1957.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. P182. New York : McGraw-Hill Book Company, 1981.
- Herzberg, Frederick. Work and the Nature of Man. Cleveland : World Publishing Co., 1966.
- Kondo, Allan K. "Population and the Quality of Life," Training in Population Education in the Pacific. UNESCO Regional Office in Bangkok and UNESCO Office for the Pacific and Asia, 1985.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan Determining Sample Size for Research Activities," Journal of Educational and Psychological Measurement. 30 : 608 ; Autumn, 1970.

- Liu, Ben-Chien. "Quality of Life : Concept, Measure and Results," The American Journal of Economics and Sociology. 24(1) January, 1975.
- Lowdon, Wingo. "The Quality of Life : Toward a Micro-Economic Definition," Journal of Urban Studies. 10 : 3-17 ; February, 1973.
- Maslow, A.H. A Theory of Human Motivation. Psychological Review, July 1954.
- Sharma, R.C. "Population and Social-Economic Development Population Trends, Resources and Environment," Handbook on Population. New Delhi: 1975.
- Stockdale, Jerrey D. Poverty and Quality of Life : A Perspective. 6 : 070732 ; August, 1972.
- UNESCO. "Indicators of Environmental Quality and Quality of Life" Quality of Life : An Orientation Population Education. Bangkok : UNESCO, 1981.
- Vroom, Victor H. Work and Motivation. Middlesex : Penguin Book ltd., 1973.
- Wallace, Sharon. "Identification of Quality of Life Indicators for Use in Family Planning Programs in Developing Countries," Unpublished Ph.D. Dissertation, the Pennsylvania State University. 1974.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
หนังสือแนะนำและแบบสอบถาม

แผนกวิชาการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

15 มีนาคม 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน บุคลากรสายบริการวิชาการและธุรการ

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวปณณรัตน์ คำสว่าง นิสิตปริญญาโท วิชาเอก การอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ทำการวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาโท หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของบุคลากร ฝายต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ตลอดจนเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร ใน มหาวิทยาลัยมหิดลให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ในการนี้ข้าพเจ้าเห็นว่าท่านเป็นผู้หนึ่ง ซึ่งจะทำให้ข้อมูลที่จะนำไปสู่ การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ถูกต้องสมบูรณ์ตามความเป็นจริง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความ กรุณาของท่านในการตอบแบบสอบถามตามความจริงที่เป็นอยู่ คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และจะไม่กระทบกระเทือนต่อผู้ใดทั้งสิ้น ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกข้อของท่าน และขอขอบคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวปณณรัตน์ คำสว่าง)  
นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### แบบสอบถามคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการในมหาวิทยาลัยมหิดล เพราะฉะนั้นจึงไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ขอให้ท่านตอบให้ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านให้มากที่สุด คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลต่อไป

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิต

#### ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ

โปรดเขียนเครื่องหมาย (/) ในช่อง ( ) ที่เป็นจริงสำหรับท่าน

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง
2. ประสบการณ์ในการทำงาน  
( ) ต่ำกว่า 5 ปี ( ) 5-10 ปี ( ) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
3. รายได้ .....
4. สถานภาพการปฏิบัติงาน  
( ) ข้าราชการสาย ข ( ) ข้าราชการสาย ค
5. วิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน ( ) กรุงเทพฯ ( ) ศาลายา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัย  
มหิดล

ข้อ	คุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น			
		จริง ที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
	<u>ด้านการได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน</u>				
1	มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนา ความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน เช่น การส่งไปฝึกอบรมหรือดูงาน เป็นต้น . . .	.....	.....	.....	.....
2	มหาวิทยาลัยจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศ เหมาะสมกับการทำงาน . . . . .	.....	.....	.....	.....
3	ห้องทำงานของท่านมีความสะดวกสบาย น่าทำงาน . . . . .	.....	.....	.....	.....
4	มหาวิทยาลัยมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการ การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ . . . . .	.....	.....	.....	.....
5	มหาวิทยาลัยมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่อยู่ใน สภาพสมบูรณ์ดีพร้อมใช้งาน . . . . .	.....	.....	.....	.....
6	มหาวิทยาลัยมีการจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจอย่าง เหมาะสม . . . . .	.....	.....	.....	.....
7	ท่านได้รับความสะดวกในการใช้บริการสถานที่ พักผ่อนหย่อนใจต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้ . . .	.....	.....	.....	.....
8	มหาวิทยาลัยจัดบริเวณที่จอดรถสำหรับบุคลากร อย่างเพียงพอ . . . . .	.....	.....	.....	.....
9	มีร้านค้ามากเพียงพอให้ใช้บริการ . . . . .	.....	.....	.....	.....
10	สินค้าในร้านค้ามีหลากหลายประเภทให้เลือก . . .	.....	.....	.....	.....
11	มีร้านอาหารมากเพียงพอให้ท่านเลือกรับประทาน . . .	.....	.....	.....	.....

ข้อ	คุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น			
		จริง ที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
12	ท่านได้รับความสะดวกในการใช้บริการจากร้านค้าและร้านอาหารที่มหาวิทยาลัยจัดให้ . . .	...	...	.....	.....
13	ท่านได้รับความยุติธรรมจากร้านค้าและร้านอาหารที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ในด้านคุณภาพ ราคา และปริมาณ . . . . .	...	...	.....	.....
14	ท่านไว้วางใจในความสะดวกของอาหารและสุขภาพอนามัยของผู้ปรุงอาหารจากร้านอาหารในมหาวิทยาลัย . . . . .	...	...	.....	.....
15	ท่านได้รับความสะดวกในการใช้บริการจากโรงพยาบาลที่ท่านได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาลจากมหาวิทยาลัย เช่น โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน . . . . .	...	...	.....	.....
16	ท่านได้รับความสะดวกในการใช้บริการจากห้องปฐมพยาบาล . . . . .	...	...	.....	.....
	<b><u>ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</u></b>				
17	ท่านรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเมื่ออยู่ที่ทำงาน . . . . .	...	...	.....	.....
18	ในหน่วยงานของท่านมีระบบสัญญาณเตือนภัย . .	...	...	.....	.....
19	ระบบไฟฟ้าในหน่วยงานมีความปลอดภัย . . . . .	...	...	.....	.....
20	หน่วยงานของท่านมีตู้สายส่งน้ำดับเพลิงหรือถังดับเพลิงติดตั้งอยู่ในอาคารทุกชั้น . . . . .	...	...	.....	.....

ข้อ	คุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น			
		จริง ที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
21	ในหน่วยงานของท่านเคยมีการจัดอบรมทักษะ การดับเพลิงและการหนีไฟ .....	.....	.....	.....	.....
22	หน่วยงานของท่านไม่เคยเกิดเหตุการณ์ลักขโมย ทรัพย์สิน .....	.....	.....	.....	.....
23	ตัวอาคารในหน่วยงานของท่านมีสภาพสมบูรณ์ดี และปลอดภัย .....	.....	.....	.....	.....
24	รถยนต์ที่ใช้ในราชการในหน่วยงานของท่านมี สภาพสมบูรณ์ดีและปลอดภัย .....	.....	.....	.....	.....
25	ถนนและทางเดินเท้าในหน่วยงานของท่านมี ไฟฟ้าให้แสงสว่างในเวลาค่ำคืน .....	.....	.....	.....	.....
<b>ด้านการทำงาน</b>					
26	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณที่เหมาะสม .....	.....	.....	.....	.....
27	งานที่ท่านรับผิดชอบตรงตามความรู้ความสามารถ .....	.....	.....	.....	.....
28	ท่านมีโอกาใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการ ทำงาน .....	.....	.....	.....	.....
29	ท่านมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นในเรื่อง ต่างๆ ภายในหน่วยงานของท่าน .....	.....	.....	.....	.....
30	ท่านได้รับความยุติธรรมในการมอบหมายงาน จากผู้บังคับบัญชา .....	.....	.....	.....	.....
31	หน้าที่การงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าสูง .....	.....	.....	.....	.....
32	ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน .....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	คุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น			
		จริง ที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
33	การปฏิบัติงานและผลงานของท่านเป็นที่พอใจ ของผู้บังคับบัญชา . . . . .	.....	.....	.....	.....
34	การปฏิบัติงานและผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน . . . . .	.....	.....	.....	.....
35	เพื่อนร่วมงานยินดีให้ความช่วยเหลือแก่ท่านใน ทุกเรื่อง . . . . .	.....	.....	.....	.....
36	ท่านรู้สึกได้ถึงความอบอุ่นเป็นกันเองและการ เกื้อกูลซึ่งกันและกันในหน่วยงานของท่าน . . . . .	.....	.....	.....	.....
37	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีทัศนคติที่ดีต่อท่าน . . . . .	.....	.....	.....	.....
38	เพื่อนร่วมงานของท่านมีทัศนคติที่ดีต่อท่าน . . . . .	.....	.....	.....	.....
39	ท่านมีเวลาพักผ่อนเนื่องจากมีงานไม่มาก จนเกินไป . . . . .	.....	.....	.....	.....
40	อัตราค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ทำ . . . . .	.....	.....	.....	.....
41	มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการให้เพียงพอ . . . . .	.....	.....	.....	.....
42	ท่านทำงานอย่างมีความสุข . . . . .	.....	.....	.....	.....
<b><u>ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย</u></b>					
43	ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อช่วยงาน ของมหาวิทยาลัย . . . . .	.....	.....	.....	.....
44	ท่านเคยร่วมเป็นกรรมการหรือเป็นตัวแทนของ หน่วยงานในการพัฒนาชุมชนเพื่อชื่อเสียงของ มหาวิทยาลัย . . . . .	.....	.....	.....	.....

ข้อ	คุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น			
		จริง ที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
45	ท่านพอใจระบบประชาธิปไตยในมหาวิทยาลัย				
46	ท่านไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ มหาวิทยาลัยมหิดล .....	.....	.....	.....	.....
47	ท่านเต็มใจช่วยมหาวิทยาลัยประหยัดค่าใช้จ่าย ต่าง ๆ ทุกด้าน .....	.....	.....	.....	.....
48	ท่านช่วยมหาวิทยาลัยประหยัดในการใช้วัสดุ สิ้นเปลือง เช่น การนำกระดาษใช้แล้วมาใช้ใหม่				
49	ท่านเอาใจใส่ดูแล และบำรุงรักษาเครื่องใช้ สำนักงานต่างๆ เพื่อช่วยมหาวิทยาลัยประหยัด งบประมาณในการซ่อมแซม .....	.....	.....	.....	.....
50	ท่านปิดน้ำ ปิดไฟและเครื่องใช้สำนักงานอื่นๆ เมื่อเลิกใช้งาน .....	.....	.....	.....	.....
51	ก่อนกลับบ้านท่านตรวจตราดูแลความเรียบร้อย ในการปิดเครื่องใช้สำนักงานและเครื่องปรับอากาศ ภายในห้องทำงาน .....	.....	.....	.....	.....
<u>ด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น</u>					
52	ท่านคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ก่อนประโยชน์ส่วนตัว .....	.....	.....	.....	.....
53	ท่านปฏิบัติหน้าที่ของท่านอย่างเต็มศักยภาพและมี ประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย				
54	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่และรับผิดชอบ	.....	.....	.....	.....

ข้อ	คุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น			
		จริง ที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
55	ท่านยอมรับว่าบุคคลทุกคนในหน่วยงานและใน สังคมต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน .....	.....	.....	.....	.....
56	ท่านรักความสามัคคีในการทำงาน .....	.....	.....	.....	.....
57	ท่านช่วยคลี่คลายปัญหาการขัดแย้งภายใน หน่วยงานของท่าน .....	.....	.....	.....	.....
58	ท่านคิดและตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ ภายใต้ ขอบเขตของความถูกต้องดีงาม .....	.....	.....	.....	.....
59	ถ้าท่านมีโอกาสช่วยเหลือผู้ที่มีความทุกข์หรือมี ความกังวลใจ ท่านจะให้ความช่วยเหลือโดยทันที	.....	.....	.....	.....
60	ท่านมีความหวังดีและจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานและ บุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับท่าน .....	.....	.....	.....	.....
61	ท่านไม่คิดร้ายหรือปฏิบัติไม่ดีอันจะทำให้เพื่อน ร่วมงานหรือผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน .....	.....	.....	.....	.....
62	ท่านให้โอกาสต่อบุคคลที่ปฏิบัติตัวไม่ดีคิดไม่ดีต่อ ท่านให้ปรับปรุงตัวใหม่ .....	.....	.....	.....	.....
63	ท่านรู้สึกเพียงพอในทุกๆ ด้านของชีวิตที่ท่าน เป็นอยู่ .....	.....	.....	.....	.....
64	ท่านปฏิบัติศาสนกิจตามหลักศาสนาที่ท่านนับถือ เสมอ เมื่อท่านมีโอกาส .....	.....	.....	.....	.....
65	ท่านยอมรับว่าการปฏิบัติตนตามหลักศาสนา สามารถทำให้สังคมอยู่อย่างสงบสุขได้ .....	.....	.....	.....	.....
66	ท่านยึดมั่นและเชื่อในการคิดดีและประพฤติดีซึ่งจะ ส่งผลให้เกิดแต่สิ่งที่ดีในสังคมและชีวิตของท่าน	.....	.....	.....	.....

ข้อ	คุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น			
		จริง ที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
67	ท่านแบ่งเวลาให้กับครอบครัวอย่างเหมาะสม...	...	...	.....	.....
68	ท่านทำกิจกรรมที่มีคุณประโยชน์สำหรับตัวเอง เมื่อมีเวลาว่าง เช่น การปลูกต้นไม้ อ่านหนังสือ หรือเล่นกีฬา .....	.....	.....	.....	.....

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย วีระวัฒนานนท์	อาจารย์ประจำภาควิชา การอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม	อาจารย์ประจำสถาบันวิจัย และพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.มนัส บุญประกอบ	อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยและ พฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์สมกิจ กิจพูนวงศ์	อาจารย์ประจำสำนักทดสอบ ทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ประมุข สารพันธ์	อาจารย์ประจำคณะ เวชศาสตร์ เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวปณณรัตน์ ชื่อสกุล คำสว่าง

เกิดวันที่ 29 เดือน พฤษภาคม พุทธศักราช 2510

สถานที่เกิด เขต ดลิ่งชั้น .กรุงเทพฯ

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 856/1 แขวง คลองซึกพระ  
เขต ดลิ่งชั้น กรุงเทพฯ 10170

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน นักวิชาการศึกษา

สถานที่ทำงาน กลุ่มงานสารสนเทศนักศึกษาและประมวลผล  
สำนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล  
198/2 แขวง บางยี่ขัน เขต บางพลัด  
กรุงเทพมหานคร 10700

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2535

ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)  
จากสถาบันราชภัฏ สวนสุนันทา

พ.ศ. 2542

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล

บทคัดย่อ  
ของ  
ปณณรัตน์ คำสว่าง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา  
พฤษภาคม 2542

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านการได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย และด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ สถานภาพการปฏิบัติงาน และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการในมหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 68 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของ เซฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า

1. บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล มีคุณภาพชีวิตโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย และด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และด้านการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรเพศชาย และหญิง มีคุณภาพชีวิตโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตโดยรวมสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านการทำงาน และด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีรายได้สูง มีคุณภาพชีวิตโดยรวมสูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านการทำงาน บุคลากร

ที่มีรายได้สูงและรายได้ปานกลาง มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. บุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรสาย ค มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าบุคลากรสาย ข เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านการได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน บุคลากรสาย ข มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าบุคลากรสาย ค สำหรับในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย และในด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น บุคลากรสาย ค มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าบุคลากรสาย ข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตกรุงเทพฯ มีคุณภาพชีวิตสูงกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตสาขลา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านการได้รับบริการทางสังคมขั้นพื้นฐาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตกรุงเทพฯ มีคุณภาพชีวิตสูงกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตสาขลา

THE QUALITY OF LIFE OF NON ACADEMIC STAFF  
AT MAHIDOL UNIVERSITY

AN ABSTRACT  
BY  
PRINDARAT KHAMSWANG

Presented in partial fulfillment of the requirements for  
the Master of Education degree in Higher Education  
at Srinakharinwirot University

May 1999

The purposes of this research were to investigate quality of life of non academic staff at Mahidol University in overall and each of five aspects: basic social services, safety in life and properties, work life, participation in institute advancement, and spirit enhancement; and to compare quality of life in overall and each of five aspects among non academic staff with different gender, work experience, level of income, work status, and campus. The sample of the study consisted of 368 non academic staff at Mahidol University in the academic year 1998. The instrument used for collecting data was a four-rating scale questionnaire with 68 items. Arithmetic mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and Scheffe's method were utilized for data analysis.

The results of the study revealed that:

1. The quality of life of non academic staff in overall and each of five aspects was at the moderate level.
2. Male and female non academic staff showed no significant difference in overall and each of five aspects of quality of life.
3. The quality of life in overall aspect as perceived by non academic staff with different work experiences was statistically significant difference at .05 level. Considering in each aspect, the quality of life in participation in institute advancement and spirit enhancement of non academic staff with 10 years or more of work experiences were higher than those with less than 10 years work experiences at .05 level.

4. The quality of life in overall aspect as perceived by non academic staff with different level of income was statistically significant difference at .05 level. Considering in each aspect, the quality of work life of non academic staff with high level of income was higher than that of non academic staff with low level of income.

5. The quality of life in overall aspect as perceived by non academic staff with different work status was statistically significant difference at .05 level, administrative service staff showed higher quality of life than academic service staff. Considering in each aspect, the quality of life in basic social service of academic service staff was higher than administrative service staff. Moreover, administrative service staff showed higher quality of life in safety in life and properties, work life, participation in institute advancement, and spirit enhancement than academic service staff at .05 level.

6. The quality of life in overall aspect of non academic staff working in different campuses was statistically significant difference at .05 level, non academic staff working in Bangkok Campus was higher than those in Salaya Campus. Considering in each aspect, the quality of life in basic social services of non academic staff working in Bangkok Campus were higher than those working in Salaya Campus.