

048-33
01256
05

คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์
ของ
จรรยา เศรษฐบุตร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา
พฤษภาคม 2542
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

125111-2

1 1 010, 2542

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

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

..... กรรมการ
(ดร.สมสุข ชีระพีจิตร)

คณะกรรมการสอบ

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

..... กรรมการ
(ดร.สมสุข ชีระพีจิตร)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญญา วัฒนานรงค์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ดร.อรรณพ โพธิสุข)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

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

วันที่ 14 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2562

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์และเมตตาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.สุชาติ สุธรรมาภักษ์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และ ดร.สมสุข ธีระพิจิตร กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนางรงค์ และอาจารย์ ดร. อรรถพล โพธิ์สุข ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการเพิ่มเติม ในการสอบปากเปล่า ปริญญานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอี่ยมเดือน สดมณี ดร.สุธีรา สร้อยเพชร ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณี เลิศปัญญานุช ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา และ อาจารย์สมกิจ กิจพูนวงศ์ ที่ช่วยตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการสร้างเครื่องมือ

ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการ และบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานครทั้ง 12 วิทยาเขต ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการ ตอบแบบสอบถาม

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอโน้มรำลึกถึงพระคุณบิดามารดา และครูอาจารย์ทุกท่านที่ ให้ความอุปการะ อบรม สั่งสอน และถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา และ ขอขอบคุณนายเอกวิระพัฒน์ เดชกุญชร และลูก ๆ ที่คอยให้การสนับสนุนและให้กำลังใจ เหลือผู้วิจัยในการทำปริญญานิพนธ์นี้จนสำเร็จ

จริยา เดชกุญชร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ความหมายของคุณภาพชีวิต.....	11
องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	15
ขอบข่ายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	16
การดำเนินงานของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.....	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	35
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
การวิเคราะห์ข้อมูลและ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	66
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	66
วิธีดำเนินการวิจัย.....	66
สรุปผลการวิจัย.....	67
อภิปรายผล.....	68
ข้อเสนอแนะ.....	77
ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยต่อไป.....	78
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก.....	90
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	91
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	118
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	120

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิทยาเขต.....	36
2	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา.....	42
3	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิต การทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมและเป็นรายด้าน.....	44
4	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิต การทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านคำตอบแทน เป็นรายชื่อ	45
5	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิต การทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เป็นรายชื่อ.....	47
6	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิต การทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน เป็นรายชื่อ.....	49
7	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิต การทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้า เป็นรายชื่อ.....	51
8	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิต การทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นรายชื่อ.....	53

ตาราง	หน้า
9 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิต การทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านความสมดุลของชีวิตกับ การทำงาน เป็นรายชื่อ.....	55
10 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยี ราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ.....	57
11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยี ราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	58
12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยี ราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จ □	59
13 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน.....	61
14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยี ราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	62
15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยี ราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ครอบครัวต่อเดือน.....	63
16 ความถี่ และค่าร้อยละของปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร.....	64

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรมนุษย์เป็นสมบัติอันมีคุณค่าของประเทศชาติ และสามารถนำมาใช้สร้างความเจริญก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของชาติได้ ทรัพยากรมนุษย์มีลักษณะสำคัญที่แตกต่างจากทรัพยากรธรรมชาติอยู่ลักษณะหนึ่ง กล่าวคือ ทรัพยากรมนุษย์จะเพิ่มมูลค่าได้โดยการศึกษาและการฝึกอบรม ซึ่งจะสร้างสมความรู้ ความเชี่ยวชาญให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ ทำให้สามารถดำเนินชีวิต ทำคุณประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัวและสังคมโดยรวม (มนตรี จุฬารัตนทล. 2539 : 26) ด้วยเหตุนี้ แนวคิดหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) จึงได้ให้ความสนใจส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการให้ได้รับการศึกษาและมีโอกาสรับการฝึกอบรมด้านวิชาการและวิชาชีพ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพและการดูแลสุขภาพอนามัย ตลอดจนการสร้างทัศนคติและจริยธรรมด้านจิตใจ ที่นับเป็นการมุ่งสร้างคนให้ "มีงาน มีเงิน และมีความสุข" อันเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2539 : 26)

ในการปฏิบัติงานในองค์การใดองค์การหนึ่ง มนุษย์นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร โดยเป็นผู้ที่ใช้ปัจจัยในการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงาน ดังนั้น หากองค์การ หรือหน่วยงานใดสามารถสรรหาคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้าปฏิบัติงาน หรือสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถ ให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์การหรือ หน่วยงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ ก็จะเกิดความเชื่อมั่นได้ว่าการบริหารงานในองค์การหรือหน่วยงานนั้นจะต้องเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสียกฤษฎ์. 2533 : 32) อย่างไรก็ตาม ในการทำงานของบุคคลในองค์การจะมีประสิทธิภาพเพียงใด และช่วยให้้องค์การบรรลุเป้าหมายเพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์การต้องสามารถเข้าใจถึงความต้องการของบุคคลในองค์การ และต้องมีความสามารถในการผสมผสานความต้องการนั้น ให้เข้ากับ

จุดมุ่งหมายขององค์การ ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้บุคคลมีความพอใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การต่อไป (วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2535 : 111)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของ รายได้อันจะนำมาซึ่งอาหาร สินค้า และบริการที่มนุษย์ใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต นอกจากนั้นการทำงานยังเป็นการกำหนดตำแหน่งและบทบาทของบุคคลในสังคม รวมทั้ง ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ชีวิตอีกด้วย ในปัจจุบันมีนักวิชาการ ผู้นำสหภาพแรงงาน ผู้บริหาร และบุคลากรของรัฐ ได้ให้ความสนใจต่อชีวิตการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น ซึ่งประเด็นความสนใจเหล่านี้ ปัจจุบันเรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) (สุทิน สายสงวน. 2533 : 1 - 3)

โฟรเบและเบน (ทวีศรี กรีทอง. 2530 : 15 ; อ้างอิงมาจาก Froebe and Bain. 1976.) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า "คุณภาพชีวิตการทำงาน" โดยอธิบายว่ามาจาก คำ 3 คำ ดังนี้

1. "คุณภาพ" (Quality) หมายถึง ลักษณะที่ดี เป็นเลิศ หรือลักษณะของผล การกระทำที่บังเกิดผลดี เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน
 2. "ชีวิต" (Life) หมายถึง ความเป็นอยู่
 3. "การทำงาน" (Working) หมายถึง การทำหน้าที่หรือกิจกรรมที่ต้องทำ
- เมื่อนำคำ 3 คำมารวมกัน คุณภาพชีวิตการทำงานจึงหมายถึง การทำหน้าที่ หรือกิจกรรมที่ต้องทำเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะของ การทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน จากประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรม องค์การที่จะตามมา ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าองค์การใด บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมหมายถึงประสิทธิภาพขององค์การ คุณภาพของงานและการทำให้ผู้ทำงานมีความสุข (Cascio. 1995 : 23) นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียังช่วยเพิ่มพูนให้บุคคล เกิดความพึงพอใจในงาน และเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การที่ทำงาน อยู่ (Hackman and Suttle. 1977 : 9 ; Huse and Cummings. 1985 : 199)

บุญแสง ชีระภากร (2533 : 5) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งความรู้ลึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน และขวัญของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และบุญเลิศ ไพรินทร์ (2533 : 3) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ เพราะบุคคลเป็นทรัพยากรและเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่องค์การมีอยู่ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้องค์การดำเนินกิจกรรมขององค์การให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีจุดมุ่งหมายที่จะผลิตผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ทั้งระดับต่ำกว่าปริญญา และระดับ ปริญญาตรี ตามความต้องการของตลาดแรงงาน และมุ่งพัฒนาบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญทางด้านปฏิบัติการ มีความเป็นเลิศทางวิชาการและคุณลักษณะที่จำเป็นตามลักษณะอาชีพ ตลอดจนให้บริการทางวิชาการอื่น ๆ ต่อสังคม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จึงเน้นการจัดการเรียนการสอน ให้นักศึกษามีความรู้ในทางทฤษฎีและปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนความสำนึกในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพในสาขาวิชานั้น ๆ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการกำลังคน เพื่อปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ตามแนวทางในการพัฒนาประเทศที่กำลังเป็นอยู่ และดำเนินต่อไปในอนาคต (ธรรมนูญ ฤทธิมนี. 2533 : 5)

การดำเนินงานของสถาบัน ฯ ที่ผ่านมาผู้บริหารทุกระดับได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาผู้บริหาร พัฒนาศักยภาพทุกฝ่าย และพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อการบริหารและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตามในด้านการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน ฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ผู้สอนยังประสบปัญหาในด้านการขาดระบบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพ เนื่องจากระบบผูกติดกับ กฎ ระเบียบข้าราชการ ส่งผลให้สถาบัน ฯ ขาดการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง และขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานและเป็นรูปธรรม ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ นอกจากนั้นการที่สถาบัน ฯ มีการจัดการศึกษา

หลายระดับ ทำให้อาจารย์ผู้สอนต้องมีภาระหนักทางด้านการสอน นับเป็นปัญหาหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของอาจารย์ (วินิจ โชติสว่าง. 2540 : 1)

สี เหมะราชี (2530 : 1) กล่าวว่า ครูนับเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาประชากรของประเทศให้มีความรู้ ความสามารถ มีศีลธรรมและคุณธรรมอันดีงาม ขณะเดียวกันครูมีภารกิจต่าง ๆ หลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นความรับผิดชอบต่อการพัฒนาเยาวชนในวัยศึกษาเล่าเรียน ตลอดจนความรับผิดชอบต่อครอบครัวและต่อสังคมในด้านต่าง ๆ การที่จะให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีจรรยาบรรณอย่างเพียบพร้อม จำเป็นต้องคำนึงถึงฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ประกอบวิชาชีพครูด้วย เพราะฐานะทางเศรษฐกิจเป็นเครื่องชี้ฐานะความเป็นอยู่ของบุคคลในสังคม เมื่อบุคคลดำรงฐานะในสังคมอย่างมีเกียรติด้วยฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีย่อมมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ดีด้วย แต่ปัญหาที่สังคมไทยเรากำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน คือ ทำอย่างไรจึงจะให้ครู อาจารย์ มีคุณภาพชีวิตที่ดี (สวัสดิ์ สุวรรณอักษร. 2531 : 2) ในปี พ.ศ. 2539 กระทรวงศึกษาธิการ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการในขณะนั้น จึงได้มีนโยบายที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู โดยการจัดระบบพัฒนาครูตลอดชีพ ด้วยการจัดระบบเงินเดือน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่ข้าราชการครู (สยามโพสต์. 2539 : 8)

ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นปัญหาสำคัญที่มีผลกระทบต่อตัวอาจารย์เป็นอย่างมาก จากการสัมภาษณ์อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สรุปได้ว่า ในด้านค่าตอบแทน พบว่า อาจารย์ได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ จึงต้องทำงานพิเศษเพิ่มขึ้น (ณรงค์ พูนพจน์มาศ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จริยา เดชกุญชร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ ฯ เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2541) ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์อาจารย์ชัยวัช คุ้มะ^{๑๔} ที่มีความเห็นว่าอาจารย์ได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของภาคเอกชนจะได้รับสูงกว่าภาครัฐ (ชัยวัช คุ้มะ^{๑๕} เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จริยา เดชกุญชร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทเวศร์ เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2541) ส่วนในด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการ

ทำงาน จากการสัมภาษณ์อาจารย์จากวิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ (กนกเนตร เปรมปรี เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จริยา เดชกุญชร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2541) พบว่าสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ ตั้งอยู่ในเขตชุมชนหนาแน่น มีเสียงรบกวนจากยานพาหนะ ทำให้มีผลกระทบต่อการเรียนรู้การสอนของอาจารย์มาก ส่วนด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน จากการสัมภาษณ์ อาจารย์วิทยาเขตพระนครใต้ พบว่าอาจารย์มีปัญหาเนื่องมาจากไม่ได้ใช้ความสามารถเฉพาะทางในการทำงานได้เต็มที่ เช่น การใช้ความสามารถด้านวิชาชีพในการทำงาน ตลอดจนไม่สามารถกำหนดวิธีการ ขั้นตอนในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพได้ (ขวัญใจ พฤษประภัสสร เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จริยา เดชกุญชร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้ เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2541) ในด้านความก้าวหน้า จากการสัมภาษณ์อาจารย์ผู้สอนในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเพาะช่าง (เบญจมาศ ปิ่นณราช เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จริยา เดชกุญชร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเพาะช่าง เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2541) พบว่า สถาบัน ฯ เปิดโอกาสให้อาจารย์ไปศึกษาต่อในจำนวนจำกัด และส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ไม่มากเท่าที่ควร นอกจากนั้นในส่วนของการกำหนดนโยบายของสถาบัน ฯ อาจารย์ยังไม่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงานของสถาบัน ฯ อีกทั้งสถาบัน ฯ ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสามารถอย่างแท้จริงได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร (ศรินยา คุณเนนทราศัย เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จริยา เดชกุญชร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2541) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า อาจารย์มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพอสมควร แต่การร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กันมีน้อย นอกจากนั้นอาจารย์บางส่วนมีปัญหาเกี่ยวกับการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ซึ่งบางส่วนอาจยังไม่เหมาะสมและขาดความเป็นธรรม (ฐจิตร รินทะวงศ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จริยา เดชกุญชร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้ เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2541) และในด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน พบว่า อาจารย์มีปัญหาเนื่องมาจากการได้รับ

มอบหมายงานมากเกินไปจนความสามารถที่จะ รับผิดชอบ ส่งผลให้งานอาจไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร รวมทั้งโดยส่วนตัวอาจารย์จะมีเวลาสำหรับการพักผ่อนและดูแลครอบครัวไม่เพียงพอ (สัมภาษณ์ สุวรรณศิริ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จริยา เดชบุญธร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2541)

จากสภาพปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในด้านค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน เพื่อนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารของสถาบัน ฯ ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลให้เหมาะสมต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้านคือ ค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน
2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน จำแนกตามตัวแปรเพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ครอบครัวต่อเดือน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร นอกจากนั้นผลการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางสำหรับอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษากับกลุ่มประชากรซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง ปีการศึกษา 2541 รวม 12 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตพาณิชยการพระนคร วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ วิทยาเขตโชติเวช วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ วิทยาเขตพระนครเหนือ วิทยาเขตพระนครใต้ วิทยาเขตเพาะช่าง วิทยาเขตเทเวศร์ และวิทยาเขตอุเทนถวาย รวม 1,495 คน (สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 2536 : 81 - 83)

2. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 เพศ แบ่งเป็น

2.1.1.1 ชาย

2.1.1.2 หญิง

2.1.2 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น

2.1.2.1 โสด

2.1.2.2 สมรสแล้วอยู่ร่วมกัน

2.1.2.3 สมรสแล้วไม่ได้อยู่ร่วมกัน เช่น หย่าร้าง แยกกันอยู่
หรือเป็นหม้าย

2.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งเป็น

2.1.3.1 ต่ำกว่า 5 ปี

2.1.3.2 5 - 10 ปี

2.1.3.3 มากกว่า 10 ปี

2.1.4 วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น

2.1.4.1 ระดับ ปริญญาตรี

2.1.4.2 ระดับ ปริญญาโท หรือสูงกว่า

2.1.5 รายได้ครอบครัวต่อเดือน แบ่งเป็น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

2540 : 375)

2.1.5.1 รายได้ต่ำ หมายถึงรายได้น้อยกว่า 21,947 บาท

2.1.5.2 รายได้สูง หมายถึงรายได้ตั้งแต่ 21,947 บาท ขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ ในสถาบัน

เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ในด้านค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ในวิจัยนี้ หมายถึงความคิดเห็นของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการทำงานใน 6 ด้าน คือ

1.1 ค่าตอบแทน ได้แก่ เงินเดือนประจำ การขึ้นเงินเดือน การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตตามมาตรฐานอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น

1.2 สิ่งแวดล้อมที่เชื้อต่อการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานด้านความปลอดภัย ความสะอาด รวมทั้งการมีเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ

1.3 การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่เกื้อกูลประโยชน์ให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองจากการทำงาน ประกอบด้วย

1.3.1 งานที่ผู้ทำต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง (Task Identity)

1.3.2 งานที่ผู้ทำยอมรับว่ามีความสำคัญตามเป้าหมายขององค์การ (Task Significance)

1.3.3 งานที่ผู้ทำสามารถได้รับทราบผลย้อนกลับ (Feedback)

1.3.4 งานที่ผู้ทำมีอิสระในการดำเนินการ (Autonomy) ภายใต้ขอบเขตของกฎระเบียบ การเลือกกิจกรรม การควบคุมเวลา รวมทั้งการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการทำงาน

1.3.5 งานที่ผู้ทำได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่หลาย ๆ ด้าน (Task Variety) ในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งรูปแบบในการทำงาน

1.4 ความก้าวหน้า ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับการเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งหน้าที่ให้ดีขึ้น รวมทั้งลักษณะของงานที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของพนักงาน เช่น การได้รับโอกาสรับการฝึกอบรม ดูงาน ศึกษาต่อ เป็นต้น

1.5 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน การให้ความร่วมมือ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในการทำงาน

1.6 ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน เพื่อใช้ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว รวมทั้งมีเวลาที่ปราศจากความกังวลใจ หรือความเครียดจากการทำงานอย่างเพียงพอ

2. อาจารย์ ในวิจัยนี้หมายถึงผู้ที่ทำหน้าที่สอนและปฏิบัติงานประจำอยู่
ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา
2541

สมมติฐานการวิจัย

อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
ที่มีเพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ครอบคลุม
ต่อเดือน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน คือ
ค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ความ
ก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความสมดุลของชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้ ความหมายของคุณภาพชีวิต องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ขอบข่ายของคุณภาพชีวิตการทำงาน และการดำเนินงานของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ความหมายของคุณภาพชีวิต

“คุณภาพชีวิต” เป็นคำที่มีความหมายกว้างและมีขอบเขตไม่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การรับรู้และความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลแต่ละคน เช่น วอลล์ (Wallace, 1974 : 6) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ให้ความพึงพอใจ (Satisfy) แก่บุคคล ทั้งทางร่างกาย (Physical) และจิตใจ (Psychological) ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง สอดคล้องกับเบนเนต (Bennett, 1975 : 688 - 689) ที่ได้อธิบายว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ส่วน ส่วนที่ 1 คือ การที่บุคคลได้มีสิ่งจำเป็นแก่ความต้องการของชีวิต เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สุขภาพแข็งแรงไม่เจ็บป่วยบ่อยครั้ง และมีความมั่นคงในชีวิต ส่วนที่ 2 คือการที่บุคคลมีค่านิยมที่เหมาะสมกับสังคม วัฒนธรรมการเมือง และสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ บุคคลแต่ละคนจะใช้องค์ประกอบทั้ง 2 ส่วนนี้ เป็นรากฐานในการตัดสินใจที่มีความสำคัญของชีวิต โดยมีความสมดุลระหว่าง ความปรารถนาและความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงความปรารถนา ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของชีวิต รวมทั้งมีความราบรื่นในครอบครัว ส่วนชาร์มา (Sharma, 1975 : 19 - 131) ได้อธิบายว่าคุณภาพชีวิตเป็นความคิดรวบยอดที่มีความสลับซับซ้อน (Complex) ที่เป็นทั้งความพึงพอใจ อันเกิดจากการได้รับการตอบสนองของความต้องการทางด้านจิตใจและด้านสังคมทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค สำหรับองค์การยูเนสโก (UNESCO, 1978 : 89) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิต เป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ คือมีความสุขมีความพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิต ที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของ

บุคคล และ พัฒนิน กิตติพราภรณ์ (2531 : 2) ได้ให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตว่าเป็นชีวิตที่มีความสุข ซึ่งความสุขนี้เกิดจาก (1) ความสุขทางกาย หมายถึง การมีความสุขเป็นอยู่ที่ดี มีสาธารณูปโภค และมีสภาพแวดล้อมที่ดี (2) ความสุขทางใจ หมายถึงการได้มาจากการรู้จักความพอดี ความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ การมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความรักความอบอุ่นผูกพันในครอบครัวและเพื่อนมนุษย์ มีความอดทน เสียสละ และทำประโยชน์ให้กับสังคม

จากความหมายที่นักการศึกษาหลาย ๆ ท่านได้อธิบายไว้ อาจสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม มีความพึงพอใจกับความเป็นอยู่ของตนเอง มีปัจจัยทางด้านวัตถุที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย สุขภาพ มีสาธารณูปโภคที่ดี มีงานทำ มีเศรษฐกิจดี รวมทั้งเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

ชาร์มา (Sharma.1975 : 11) ได้จำแนกองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบทางกายภาพ โดยพิจารณาทั้งปริมาณและคุณภาพของปัจจัยด้านอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องอุปโภคบริโภคอื่น ๆ และองค์ประกอบด้านสังคม และวัฒนธรรม ประกอบด้วยปัจจัยทางด้านการศึกษา รายได้ เพื่อนบ้าน การมีงานทำ การบริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุข และการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ส่วน เดย์ (Day. 1978 : 37 - 38) ได้เสนอว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตของมนุษย์แต่ละคนประกอบด้วย 13 มิติย่อย คือ (1) ครอบครัว (2) การงานอาชีพ (3) ชีวิตสังคม (4) การพักผ่อน หย่อนใจ (5) สุขภาพอนามัย (6) การสาธารณสุข (7) การบริโภคสินค้าและบริการ (8) การครอบครองทรัพย์สิน (9) ทัศนภาพเกี่ยวกับตนเอง (10) ความเชื่อและศาสนา (11) ความรู้สึกเกี่ยวกับท้องถิ่นของตนเอง (12) ความรู้สึกเกี่ยวกับรัฐบาลของตนเอง และ (13) ความรู้สึกเกี่ยวกับประเทศของตนเอง สำหรับสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2535 : 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตมีทั้งส่วนที่เป็นวัตถุวิสัยและส่วนที่เป็นจิตวิสัยนักวิชาการทั่วไปจึงจำแนกคุณภาพชีวิตออกเป็น 3 ส่วน คือส่วนที่เป็นวัตถุวิสัย (Relatively Objective Measures) เช่น รายได้ อายุ วัย การเจ็บป่วย และการมีเวลา พักผ่อน

ส่วนที่เป็นจิตวิสัยส่วนบุคคล (Subjective Ratings) เช่น ความพอใจในงานสถานภาพทางสังคมของตนตามที่ตนรับรู้ และส่วนที่เป็นจิตวิสัยทั่วไป (Global Subjective Measures) เช่น ความสุข ความวิตกกังวล จำนวนครั้งของการคิดฆ่าตัวตาย และความฝันเกี่ยวกับอนาคตที่ดีงาม เป็นต้น

พระเทพเวที. (ประยุทธ์ ปยุตโต) (ทวิรัชมี ธนาคม. 2532 ; อ้างอิงมาจาก พระเทพเวที. 2531) ได้อธิบายถึงความหมายของคุณภาพชีวิตว่าเป็นคุณสมบัติของชีวิตที่เป็นอยู่ดี หมายถึงองค์ประกอบและลักษณะต่าง ๆ ที่แสดงถึงสภาพของชีวิตที่ดีดำรงอยู่ด้วยดี เป็นส่วนรวมที่เกื้อกูลซึ่งกันและกันกับสังคม และธรรมชาติแวดล้อม คือ ทั้งสามารถรับเอาประโยชน์จากสังคมและธรรมชาติแวดล้อม และเอื้อประโยชน์แก่สังคมและธรรมชาติแวดล้อมนั้น พร้อมและสามารถพัฒนาตนเองให้เจริญงอกงามสู่ความสันติสุข และอิสรภาพที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตที่ดีประกอบด้วย

1. มีสุขภาพดี มีพลานามัย
2. พึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ เช่น มีอาชีพที่ประกอบโดยประหยัดและสุจริต มีเงินพอใช้และใช้ เงินเป็น เป็นผู้ผลิตและบริโภคเป็น
3. มีอาหารที่มีคุณภาพ มีกินและกินเป็น
4. มีที่อยู่อาศัยและที่ทำงานที่เหมาะสม ไม่แออัด สะอาด สะดวกสบาย

ต่อการดำเนินชีวิตการทำงาน และการเดินทาง

5. มีความปลอดภัยทั้งใจ กาย ปราศจากใจผู้ร้าย และอบายมุข
6. มีธรรมชาติแวดล้อมที่เกื้อกูล รื่นรมย์ สวยงาม ดิน น้ำ อากาศบริสุทธิ์

ไร้มลพิษ

7. มีความสัมพันธ์ในครอบครัวที่เป็นสุข ทั้งอบอุ่นและร่มเย็น
8. มีสังคมที่มีสวัสดิการและบริการดี อำนาจสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคและไม่ตรีศงเคราะห์

9. มีสังคมที่อำนวยความสะดวกในการทำงานที่ตนถนัด โอกาสในการเรียนรู้ การเข้าถึงวิทยาการต่าง ๆ โอกาสในการมีส่วนร่วมในสังคม ในชุมชนและในทางการเมืองและโอกาสในการได้รับความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจ

10. มีสังคมที่มีระเบียบวินัย มีขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม และกฎหมายที่เป็นธรรม เชื้อต่อการพัฒนาชีวิตและสังคม ให้อยู่ร่วมและทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดีอย่างเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และการอุทิศตน รวมทั้งมีการผูกมิตรและชวนขายทำกิจที่เป็นประโยชน์

11. มีเวลาว่างเป็นของตนเองและรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ในการแสวงหาความรื่นรมย์บันเทิงที่ไร้โทษ ชื่นชมซาบซึ้งในสิ่งที่สุนทรีย์ และในการที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ

12. มีการศึกษา รู้และเข้าใจ เท้าทันต่อเหตุการณ์ มีประสบการณ์ที่เป็นฐานของการดำเนินชีวิตและตัดสินใจได้อย่างฉลาด

13. มีวิจารณ์ญาณ รู้จักคิด รู้จักแก้ปัญหการดำเนินชีวิตด้วยปัญญา มีกุศลวิธีที่จะแก้ไข

14. มีจิตใจที่พัฒนา กอปรด้วยคุณธรรมและจริยธรรม ประพฤติดีงาม สุจริต ทั้งกาย วาจา ใจ มั่นใจในคุณค่าแห่งชีวิตของตน

15. มีสุขภาพจิตดี มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเจตคติดีงาม จิตใจปลอดโปร่ง เบิกบาน ผ่องใสเป็นสุข มองโลกและชีวิตตามความเป็นจริง

องค์การยูเนสโก (UNESCO. 1978 : 89) ได้อธิบายถึงปัจจัยหลายประการที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรที่อยู่อาศัย การตั้งถิ่นฐาน รายได้ ค่านิยม ศาสนา นโยบาย กฎหมาย และปัจจัยทางจิตวิทยา สิ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตนั้น นอกจากวัตถุประสงค์ของประโยชน์ในด้านการทำให้เกิดการอยู่ดีกินดี เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ แล้ว ยังหมายถึงสิ่งที่เป็นนามธรรมที่ทำให้ชีวิตมีค่าและมีความหมายอีกด้วย ส่วน เบรลสัน (สุวรรณ เอี่ยมสุขวัฒน์. 2530 ; อ้างอิงมาจาก Brelson. 1969) และแคมป์เบล (สุวรรณ เอี่ยมสุขวัฒน์. 2530 ; อ้างอิงมาจาก Campbell. 1972) ได้เสนอเพิ่มเติมว่า คุณภาพชีวิตประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ (1) ด้านกายภาพ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านสภาวะ ความหนาแน่นของประชากร และสภาพที่อยู่อาศัย (2) ด้านสังคม ประกอบด้วยปัจจัยด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ความมั่นคงของครอบครัว และ

(3) ด้านจิตวิทยา ประกอบด้วยปัจจัยทางด้านความพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวัง และความคับข้องใจในชีวิต ส่วน วอลล์ (Wallace. 1974 : 6) ได้กำหนดดัชนีความมีคุณภาพชีวิตดังนี้คือ (1) สุขภาพและความเจ็บป่วย (2) การเลื่อนฐานะทางสังคม (3) สภาวะแวดล้อมทางกายภาพ (4) รายได้และความยากจน (5) การเรียนรู้ด้านศิลปะและวิทยาศาสตร์ (6) การรักษากฎระเบียบและความปลอดภัย (7) การมีส่วนร่วมและความไม่ร่วมมือ ลิว (Liu. 1975 : 12) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านจิตพิสัย หรือเรียกว่าองค์ประกอบด้านจิตวิทยา และองค์ประกอบด้านวัตถุพิสัย หรือที่เรียกว่า องค์ประกอบด้านสังคมเศรษฐกิจ การเมือง และสิ่งแวดล้อม องค์ประกอบด้านจิตพิสัยนั้นเป็นองค์ประกอบเชิงคุณภาพและขึ้นอยู่กับบุคคลแต่ละคน ส่วนองค์ประกอบด้านวัตถุพิสัยนั้นเป็นองค์ประกอบเชิงปริมาณและสามารถวัดได้โดยรวม

จากความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต อาจสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่จะทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี คือมีลักษณะของชีวิตที่มีความสุข ความสมบูรณ์ ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ ความสมบูรณ์ด้านร่างกายและสติปัญญา จิตใจ อารมณ์ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนปัจจัยสี่ซึ่งมี อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตที่เพียงพอ

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

เดลามอต และ เทคซาวา (Delamotte and Takezawa. 1984 : 2 - 3) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามาจากแนวคิดของคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึง การพัฒนาให้บุคคลนั้น ๆ มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีสภาพการทำงานที่ดี อยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์และสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลควรจะได้รับพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคล รวมถึงความต้องการของบุคคลในเรื่องความพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย วอลตัน (Walton. 1975 : 92) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง ที่มีใช้เพียงแต่กำหนดเวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือเป็นเพียงกฎหมาย

คุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย ส่วน เดวิส (Davis, 1977 : 53) ได้นิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรวม โดยเน้นมิติเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ ในการออกแบบการทำงาน สำหรับ ดิน ปรชญพฤทธ์ (2530 : 266) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นคือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัยได้ นอกจากนี้ ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532 : 154) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์การหนึ่ง ๆ ว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เช่นเดียวกับบุญแสง ชีระภากร (2533 : 6) ซึ่งได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว โดยบางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน ในขณะที่บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคต

กล่าวโดยสรุป คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ขอบข่ายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการทำงานโดยทั่วไปมีองค์ประกอบ ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่สำคัญอยู่หลายประการ

บุญแสง ชีระภากร (2533 : 7 - 12) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ประกอบด้วย (1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) (2) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) (3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) (4) ความมั่นคงในงาน (Job Security) (5) เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) (6) พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) (7) บูรณาการสังคม (Social Integration) (8) การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation) (9) ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) และ (10) เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space)

ชาญชัย อาจีนสมาจาร (2535 : 38 - 39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการ ประกอบด้วย (1) ความมั่นคง (2) ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล (3) ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน (4) ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม (5) งานมีความหมายและน่าสนใจ (6) กิจกรรมและงานหลากหลาย (7) งานมีลักษณะท้าทาย (8) มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง (9) โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า (10) ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ (11) อำนาจหน้าที่ในงาน (12) การได้รับการยอมรับจากการทำงาน (13) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (14) มีอนาคต (15) สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก (16) มีโอกาสในการเลือก โดยขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจและความคาดหวัง

เลอวิน (Lewin. 1981 : 47 - 51) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน 10 ประการ ประกอบด้วย (1) ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and Benefits) (2) เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of Employment) (3) เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability) (4) การควบคุมการทำงาน (Control of Work) (5) การปกครองตนเอง (Autonomy) (6) การยอมรับ (Recognition) (7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervisor) (8) วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals Procedure) (9) ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of Resources to Get Work Done) และ (10) ความอาวุโส (Seniority in Employment)

วัตสัน (Walton. 1974 : 12) ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) โดยผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี และควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตาด้วย

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) โดยการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่ามีค่า และมีความรู้สึกทำทนายจากการทำงานของตนเอง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) การให้ความสนใจต่องานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงไว้และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง ความรู้และทักษะใหม่ ๆ อันจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต และการให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5. การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีคนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกต่อชุมชน การเปิดเผยของตนเอง ความรู้สึกว่าการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) เกี่ยวข้องกับสิทธิของผู้ปฏิบัติงาน และการปกป้องสิทธิของตน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การนั้น ๆ ว่า มีความเคารพในสิทธิส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด การยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งการวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Total Life Space) การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาร่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้งานและอาชีพลดคุณค่าความสำคัญลงไป ตัวอย่างเช่น การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ ว่า หน่วยงานของตน มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้าน การผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

จากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 6 ด้าน คือ ค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน ในความหมายนี้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Salary and Wage) ซึ่งพิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Fair Pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึง สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสม ควรจะสามารถเลี้ยงครอบครัวที่ประกอบด้วยสมาชิก 4 คน คือ พ่อ แม่ และลูก 2 คน ได้ (บุญแสง ชีระภากร, 2533 : 7)

พยอม วงศ์สารศรี (2534 : 152) ได้กล่าวถึงความสำคัญของค่าตอบแทนไว้ดังนี้

1. เป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจ

2. เป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจและยอมรับว่า ตนเป็นคนที่มีความค่าคนหนึ่งคนในสังคมที่สามารถทำอะไร ๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำได้

3. เป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพเพิ่มขึ้นหรือด้อยลง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ

นอกจากนี้ พยอม วงศ์สารศรี (2534 : 158) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนไว้ดังนี้

1. เพื่อสรรหาบุคคลเข้าทำงานในองค์การ (To Recruit People to the Organization) เพราะการกำหนดอัตราค่าตอบแทน เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลมาสมัครทำงาน ทำให้สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานได้

2. เพื่อควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่าย (To Control Payroll Costs) การกำหนดอัตราค่าตอบแทน ให้เป็นไปตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยตารางค่าจ้าง และประเภทของงานประกอบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องมือในการควบคุมการจ่ายค่าตอบแทน ให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (To Satisfy Employees) การกำหนดอัตราค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเสมอภาค จะเป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

แพทเทิน (ธงชัย สันติวงษ์. 2535 : 228 - 229; อ้างอิงมาจาก Patten. n.d.) ได้ให้ข้อเสนอแนะหลักการจ่ายผลตอบแทนที่มีประสิทธิภาพไว้ 7 ประการ คือ

(1) การจ่ายอย่างพอเพียง (Adequate) หมายถึงการจ่ายที่สูงพอตามระดับขั้นต่ำของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ และข้อกำหนดที่ตกลงกับสหภาพตัวแทนของแรงงาน ซึ่งฝ่ายบริหารจะต้องปฏิบัติให้ครบตามที่ได้กำหนดไว้ (2) จะต้องจ่ายอย่างเป็นธรรม (Equitable) หมายถึงการที่จะต้องยึดหลักว่า พนักงานทุกคนจะได้รับการจ่ายอย่างเป็นธรรม โดยเปรียบเทียบกับกำลังความพยายาม ความสามารถ ตลอดจนความรู้ที่ได้รับจากการอบรม

และอื่น ๆ (3) จะต้องจ่ายอย่างสมดุล (Balanced) หมายถึง การจ่าย ตลอดจนผลประโยชน์ และรางวัลตอบแทนที่ให้ในรูปแบบอื่น ๆ อย่างสมเหตุสมผล (4) การจ่ายตามต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ (Cost Effective) คือ การจ่ายนั้นจะต้องไม่มากเกินไป โดยพิจารณาถึงระดับความสามารถของหน่วยงานที่จะสามารถจ่ายได้ (5) ต้องมีความมั่นคง (Secure) หมายถึงต้องมีการพิจารณาถึงความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัยของพนักงาน ซึ่งจะต้องให้การจ่ายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องถึงความต้องการทางด้านความมั่นคง และความต้องการอื่น ๆ ที่การจ่ายจะสามารถตอบสนองของความพอใจให้ได้ (6) การจ่ายต้องสามารถใช้ใจได้ (Incentive Providing) การจ่ายที่จะต้องมีการกลไกสามารถเป็นการจ่ายที่มีสิ่งจูงใจป้อนอยู่ด้วย และกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีผลผลิตจากการทำงานได้ดี (7) เป็นที่ยอมรับของพนักงาน (Acceptable to the Employee) หมายถึง พนักงานจะต้องเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่าย และรู้สึกว่าการจ่ายเป็นระบบที่สมเหตุสมผล ทั้งในแง่ของผลประโยชน์ขององค์การ และผลประโยชน์ของตนเอง

ความพึงพอใจในเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทน ถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งแนช และ แครอล (Nash and Carroll อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์. 2535 : 233 - 234) เน้นว่าถ้าความพึงพอใจเกี่ยวกับการจ่ายอยู่ในระดับต่ำมาก ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานก็จะต่ำลงด้วย ซึ่งจะมีผลทำให้การขาดงานและการลาออกมีอัตราสูง ความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนนั้น มีทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับเรื่องนี้ คือ

1. ทฤษฎีว่าด้วยหลักความยุติธรรม (Equity Theory) ถือว่าระบบการจ่ายที่เป็นที่พึงพอใจจะมีอยู่ได้ก็ต่อเมื่อพนักงานได้รับการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานอยู่เสมอ

2. ทฤษฎีการจ้างที่มีข้อขัดแย้งกัน (Discrepancy Theory) หมายความว่าความพึงพอใจเกี่ยวกับการจ่าย และความไม่พึงพอใจกับการจ่ายมักจะเป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่พนักงานได้มีการเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้รับกับผลตอบแทนที่คาดหวังว่าจะได้รับ

ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530 : 74) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรมีความพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจในมหาวิทยาลัยระดับปานกลาง เนื่องจากการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ และ

ระเบียบแบบแผนของทางราชการ เป็นเหตุให้การจัดสวัสดิการไม่คล่องตัว ส่วนโชคดี รักทอง (2532 : 165 - 169) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง และ เกศินี ทิพย์ประสาน (2539 : 98 - 99) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า มีความพึงพอใจในด้านรายได้และการเลื่อนตำแหน่งในระดับน้อย เนื่องจากสภาพความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน การปรับเงินเดือนข้าราชการไม่ทันกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ส่วนการเลื่อนตำแหน่งอาจมีสาเหตุเนื่องจากการปรับโครงสร้างใหม่ คือการลดขนาดระบบราชการโดยการจำกัดจำนวนข้าราชการและงดการเพิ่มอัตราข้าราชการใหม่ ทำให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อยลงด้วย นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พบว่า อาจารย์สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ที่มีเงินเดือนต่ำและเงินเดือนปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนสูงสำหรับในต่างประเทศ ฟอล์คกินส์ (Folkins. 1977 : 5783 - A) แห่งมหาวิทยาลัยมิสซูรี เมืองโคลัมเบีย ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองโคลัมเบีย ได้แก่ความพึงพอใจในการสอน เงินเดือน สถานภาพของครู การจัดบริการและสวัสดิการของโรงเรียน ผลการศึกษา พบว่า สถานภาพของครู เงินเดือน การจัดบริการและสวัสดิการของโรงเรียน เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า อายุ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการสอน มีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน และผลการวิจัยของ ฮอยเยิล (Hoyle. 1990 : 1519 - A) ได้ศึกษาพบว่า เงินเดือนสามารถทำนายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ถึงร้อยละ 23 แสดงให้เห็นว่าสถาบันที่ให้เงินเดือนสูงกว่าจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชาง (Chang. 1991 : 3281 - A) และกรูบ (Grube. 1991 : 4190 - A) ที่ศึกษาพบว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่สำคัญและสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนและการกำหนดอัตราค่าตอบแทนเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่มีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพราะทำให้ฐานะเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ของบุคลากรดีขึ้น

2. สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานนับตั้งแต่ สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ แสง อุณหภูมิ เสียงและกระบวนการในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่มีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสม จะมีส่วนช่วยให้บุคคลได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและลดอุบัติเหตุได้เป็นอย่างดี (เสนาะ ตีเขาร. 2526 : 344) การจัดสภาพการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพราะจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่าจะไม่ต้องมีชีวิตอย่างหวาดระแวงวิตกกังวลต่อการเสี่ยงอันตรายต่าง ๆ จากการปฏิบัติงาน และสมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 216) กล่าวว่า การส่งเสริมสุขภาพพลานามัยของพนักงานนับเป็นสิ่งสำคัญ ในอันที่จะเสริมสร้างและทำนุบำรุงทรัพยากรบุคคลขององค์การ

พยอม วงศ์สารศรี (2534 : 205) กล่าวว่า การส่งเสริมสุขภาพพนักงานสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. จัดบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยให้พนักงานได้รับความมั่นคงปลอดภัย เพราะความมั่นคงปลอดภัยจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพ
2. จัดบริการรักษาพยาบาล ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีผู้คุ้มครองดูแลเอาใจใส่
3. จัดให้มีวันลา และวันหยุดพักผ่อน
4. จัดกิจกรรมบันเทิงให้พนักงานรวมกลุ่มสังสรรค์กันตามโอกาสอันสมควร
5. จัดหน่วยงานให้คำปรึกษา เมื่อพนักงานประสบปัญหาด้านต่าง ๆ
6. พัฒนาและปรับปรุงของผู้บังคับบัญชา เพราะผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่มีผลโดยตรงต่อความรู้สึกของพนักงาน ถ้าพนักงานมีความสุขพอใจในการทำงาน องค์การก็จะได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่จากงานนั้น

ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาลินี แซ่เตี๋อง (2534 : 65) ได้ศึกษาทัศนคติของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าอาจารย์ มีทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านวัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ แต่อาจารย์พอใจเกี่ยวกับการจัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ เพื่อให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ และมีทัศนคติต่อความเพียงพอและการใช้วัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับต่ำ

สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จึงมีบทบาทต่อการทำงานมาก สภาพแวดล้อมที่ดี เช่น สถานที่ทำงานสะอาด ปราศจากเสียงรบกวน ปลอดภัยจากอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน ส่งผลต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานและทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

สมาน รังสิโยภุชฎ (2535 : 83) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคลว่า หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ส่วน พยอม วงศ์สารศรี (2534 : 193) ได้อธิบายว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร นอกจากนี้ จูเซียส์ (Jucius. 1971 : 243) ได้ให้ความหมายการพัฒนาความสามารถของบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความถนัด ความชำนาญ ความสามารถของบุคคลในองค์กร เพื่อให้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคล (Development of Human Capacities) สำหรับแมทธิว และเจมส์ (Mathieu and James. 1991 : 127 - 133) ได้ศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคคลมี 5 ลักษณะ คือ งานที่ผู้ทำได้ใช้ความสามารถเฉพาะทาง งานที่ผู้ทำยอมรับว่ามีความสำคัญ งานที่ได้รับทราบผลย้อนกลับ งานที่ผู้ทำงานมีอิสระในการทำงาน และงานที่ผู้ทำงานได้ใช้ความสามารถหลากหลายซึ่งลักษณะงานดังกล่าวช่วยทำให้พนักงานทั้งระดับวิศวกรและพนักงานขับรถประจำทาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สมศรี กิจพิทักษ์ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการ การได้รับการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า ผู้ทำหน้าที่บริหารและผู้ทำหน้าที่ช่วยบริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ทุกขนาดมีความต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ต่าง ๆ ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการจัดองค์การ รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล การเป็นผู้นำ การบริหารงานวิชาการ และการบริหารงานทั่วไป ส่วน อรุณ วงศ์พลาย (2532 : 77 - 80) ได้ศึกษาเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบริหารบุคคลของผู้บริหารวิทยาลัย ทักษิณ ในด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า มีระดับการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากผู้บริหารวิทยาลัยครูไม่ได้จัดให้มีการอบรมสัมมนา และไม่ได้นำบุคลากรมาศึกษาต่อตามความต้องการอย่างทั่วถึง บุญเหลือ กรองทอง (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9, 10 และ 11 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร ครูสายปฏิบัติการสอน และครูสายบริการ ต่างก็ต้องการได้รับความรู้เพื่อพัฒนา สมรรถภาพในงานที่ต้องรับผิดชอบในระดับมากทุกด้าน และต้องการให้มีการพัฒนาความรู้ของทุกฝ่ายโดยเร็ว วิธีการที่พึงประสงค์ ได้แก่ การศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ การดูงาน การสัมมนาทางวิชาการ การฝึกอบรมระยะสั้น และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่ต้องทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่บุคคลทำงานอยู่ในองค์การ เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้น หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องพัฒนาบุคคลให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ตลอดจนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย

4. ความก้าวหน้า

ในการทำงาน บุคลากรมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจส่วนตัว และการได้รับรางวัลผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงประกอบด้วยเสมอ (ธงชัย สันติวงษ์. 2535 ข : 294) ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ขององค์การที่ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ได้พัฒนาตนเองและใช้ทักษะต่าง ๆ

อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นมีโอกาสเจริญก้าวหน้าทั้งในตำแหน่ง และรายได้ในอนาคต

วัลตัน (Walton. 1975 : 95) กล่าวว่า ในการทำงานนั้นพนักงานมีความปรารถนา 4 ประการคือ

1. ปรารถนาที่จะพัฒนาและขยายขอบเขตความสามารถในการทำงานของตนเองให้สูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นโดยวิธีการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ มิใช่ปฏิบัติหน้าที่อยู่แต่ในตำแหน่งงานเดิมตลอดไป
2. เมื่อได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะใหม่ๆ แล้วจะนำเอาความรู้ความสามารถเหล่านั้นกลับมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนในอนาคต
3. ปรารถนาที่จะก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม อันจะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ญาติพี่น้อง และคนอื่นๆ ในสังคม
4. ปรารถนาที่จะมีรายได้ที่มั่นคง เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ในปัจจุบัน มีองค์การจำนวนมาก ที่มีแนวนโยบายที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคคลด้วยการฝึกอบรมในลักษณะต่าง ๆ กัน

พยอม วงศ์สารศรี (2534 : 148 - 197) กล่าวว่า ผลประโยชน์ที่บุคคลจะได้รับจากการฝึกอบรมมี 3 ประการ คือ (1) ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน (2) พนักงานสามารถรู้ถึงมาตรฐานการทำงานและนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน (3) ทำให้พนักงานมีอนาคตก้าวหน้าต่อไปในตำแหน่งและหน้าที่ ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดขวัญในการทำงานด้วย ทั้งนี้โดยอาจใช้หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งดังนี้ คือ (1) หลักความรู้ความสามารถ (Merit or Ability Factor) การเลื่อนตำแหน่งด้วยวิธีนี้คำนึงถึงความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ ไม่คำนึงถึงความอาวุโส ส่วนมากวิธีนี้จะอาศัยการสอบเป็นเกณฑ์การตัดสิน (2) หลักอาวุโสและประสบการณ์ (Seniority and Experience) เป็นการตอบแทนในการที่บุคคลได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นมาเป็นเวลานาน (3) หลักความรู้ความสามารถและอาวุโส (Merit and Seniority) วิธีนี้เป็นการประสานข้อบกพร่องของทั้ง 2 วิธีแรก คือ มีการพิจารณาความรู้ ความสามารถ ผสมกับการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานในองค์การ (4) หลักระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ในองค์การต่าง ๆ

มักจะหลีกเลี่ยงระบบนี้ยาก การเลื่อนตำแหน่งลักษณะนี้ถือเอาพรรคพวกเครือข่าย
ไม่คำนึงถึงความสามารถเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อควมมีเสถียรภาพและควบคุมนโยบายต่าง ๆ
ตามที่ต้องการ

ในด้านความก้าวหน้า เมเยอร์ และคนอื่น ๆ (Meyer and others. 1989 : 152 - 156) ศึกษาพบว่า การรับรู้ถึงโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้พนักงานระดับผู้จัดการ มีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น และความก้าวหน้าจากการทำงานจะสัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถของบุคคล นอกจากนั้น การส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคคลให้ เพิ่มขึ้น และความมั่นคงในอาชีพจะทำให้บุคคลได้รับการยอมรับจากสังคมและ ครอบครัว ซึ่งไอเซนเบอร์เกอร์ และคนอื่น ๆ (Eisenberger and Others. 1990 : 51 - 59) ได้ศึกษาพบว่า การที่พนักงานรู้สึกว่าองค์กรได้สนับสนุน ให้มีโอกาสนก้าวหน้ามีความมั่นคง ในอาชีพ จะทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรยิ่งขึ้น ผลที่ตามมาคือความอดทน ในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อองค์กร ตลอดจนมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และจากการศึกษางานวิจัยของเบอร์เกธ (Bergeth. 1971 : 6293-A) ซึ่งได้ศึกษาขวัญ ในการปฏิบัติงานของครูในรัฐดาโกตาเหนือ จำนวน 545 คน ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ มีความพึงพอใจในการสอน มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ และมีความพึงพอใจที่ชุมชนให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี จะมีขวัญในการปฏิบัติงาน สูง นอกจากนี้ยัง พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมานานปีจะมีขวัญในการ ปฏิบัติงานสูง ส่วนครูที่มีอายุต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

การสนับสนุนความก้าวหน้าในงานที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กร บุคลากรมีความต้องการที่จะได้รับความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ต้องการศึกษาค้นคว้าและเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ต้องการเลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งผลต่อความมั่นคงของชีวิตด้วย

5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

องค์กรเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมที่ประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย ร่วมกัน จัดทำกิจกรรมขึ้นในนามของหน่วยงาน เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

(ศิริอร ชันธหัตถ์. 2532 : 22) การที่บุคคลจะทำงานร่วมกันให้ได้ผลดีนั้น มีความจำเป็นที่ทุกคนจะต้องรับรู้ระบบสังคมและพฤติกรรมทางสังคม ของการที่บุคคลเข้ามาร่วมกันทำงานในหน่วยงานก่อน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 85 - 86) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่มช่วยให้เกิดผลดีดังต่อไปนี้

1. ทำให้เกิดความรับผิดชอบในการทำงาน ร่วมสร้างผลิตผลและบริการระหว่างกันโดยแบ่งหน้าที่ร่วมมือกันทำ การแบ่งหน้าที่จะเป็นไปในกลุ่มเล็กก่อนและขยายเป็นกลุ่มใหญ่ขึ้น

2. ทำให้เกิดความเข้าใจกันเพราะเป็นการเผยแพร่และถ่ายทอดความเชื่อ ค่านิยม เจตคติระหว่างกัน

3. ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน มีการมอบหมายหน้าที่ ตำแหน่ง การงานต่าง ๆ ในองค์กรและปทัสถานในสังคม

4. ทำให้เกิดการสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างกันมีการส่งข่าวสาร การเผยแพร่ข่าวสาร การติดต่อถึงกัน สร้างความเข้าใจและรู้ถึงผลของงาน

5. ทำให้มีการแข่งขันในด้านการบริหาร การทำงานและผลิตผล เกิดเทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดผลผลิตใหม่ รวมทั้งเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน

ความสัมพันธ์ในกลุ่มจะเกิดขึ้นได้เมื่อ (1) มีความสนิทสนมกันอันที่พื้นเนื่องจากการช่วยเหลือกันและกัน (2) มีความสัมพันธ์ในฐานะเพื่อนร่วมงาน ช่วยกันทำงานในสถานที่เดียว มีการติดต่อในลักษณะอาชีพเดียวกัน (3) มีความสัมพันธ์ในฐานะเป็นสมาชิกของสมาคมเดียวกัน ในแง่ของความสนใจร่วมกัน (4) มีความสัมพันธ์ด้านการศึกษาในลักษณะเพื่อนร่วมสถานศึกษา (5) มีความสัมพันธ์ทางผลประโยชน์ร่วมกัน เช่น การค้าขายติดต่อการงาน มีผลประโยชน์แลกเปลี่ยนกัน เป็นต้น (6) มีความสัมพันธ์ในฐานะมีศาสนาเดียวกัน (7) มีความสัมพันธ์ในฐานะเป็นเชื้อชาติเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ที่มีต่อกันเกิดขึ้นได้โดยอาศัยกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติ ต่อกัน มีระเบียบร่วมกัน เพื่อความสัมพันธ์จะได้ดำเนินต่อไปด้วยดี

ธงชัย สันติวงษ์ (2530 : 439 – 440) ได้กล่าวว่าภายในองค์การบุคคลจะทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยแต่ละคนก็จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน และสัมพันธ์ติดต่อกัน

ในหน้าที่งานตามความจำเป็นของงานที่จะต้องเกี่ยวพันกัน ซึ่งเป็นไปตามแบบแผนที่ผู้บริหารได้กำหนดขึ้นเป็นทางการเอาไว้ เพื่อให้งานต่าง ๆ ลุล่วงด้วยดี แต่โดยเหตุที่ตามสัญชาตญาณของมนุษย์ คนทุกคนต่างก็มีความรู้สึกทางจิตใจและมีความต้องการทางสังคมอยู่ด้วย ทุกคนที่ปฏิบัติงานในกลุ่มจึงมีความเกี่ยวพันทางสังคมระหว่างกัน จะมีการติดต่อสื่อสารและมีกิจกรรมทางสังคมที่ไม่เกี่ยวกับงานร่วมกัน ลักษณะความสัมพันธ์กันในทางสังคมนี้คือ ส่วนที่เป็นองค์การที่ไม่เป็นทางการ

ลิทวิน และ สตริงเกอร์ (Litwin and Stringer. 1968 : 22 - 23) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีความต้องการด้านสังคมสูงว่า การที่บุคคลใดต้องการให้คนชอบ บุคคลนั้นต้องให้ความสนใจกับความรู้สึกของผู้อื่นก่อน นอกจากนั้น ในการพบปะกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน บุคคลผู้นั้นจะต้องพยายามสร้างสัมพันธไมตรีด้วยการให้ความสนับสนุน และจะค้นหาโอกาสให้มีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตร ลิทวิน และ สตริงเกอร์ ยังพบอีกด้วยว่า การรับรู้ถึงความรู้สึกของบุคคลอื่น และสัมพันธภาพที่ดีเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่มีความสามารถ นอกจากนั้น บุคคลที่มีความต้องการด้านสังคมสูงส่วนมาก จะเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ให้บริการสาธารณะ เช่น ครู พยาบาล ผู้แนะแนว เป็นต้น บุคคลเหล่านี้จะตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เน้นความสามัคคี และความภาคภูมิใจของกลุ่มสูง

6. ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

การทำงานในองค์การ เป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ (บุญแสง ชีระภากร. 2533 : 12) ความสำคัญของเวลา จึงอยู่ที่ภารกิจ หรือกิจกรรมที่จะทำให้เสร็จภายในเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัด การใช้เวลาในการบริหารงานเป็นหลักสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องจัดการตนเอง โดยกำหนดแผนในการทำงาน ซึ่งควรมีลักษณะเป็นแผนการทำงานทั้งหมดในภาพรวม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเหมาะสม (มานะ สีนธวงษานนท์. 2534 : 69) วิวัฒน์ พวงมะลิต (2533 : 17) กล่าวว่า เวลามีความสำคัญต่อบุคคลมาก เพราะเวลาเป็นทรัพยากรที่จำกัดที่สุด

เวลาเป็นสิ่งที่วัดสินคุณค่า เป็นเครื่องหมายของการเจริญเติบโตเป็นทรัพยากรที่ล้ำค่า เป็นวิถีชีวิต เป็นสัญลักษณ์ของการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวสร้างความหวัง เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดประโยชน์ ตลอดจนเป็นตัวกำหนดพัฒนาการของมวลสรรพสิ่งในโลก ซึ่งสอดคล้องกับ วิรัตน์ บัวขาว (2537 : 26) ที่กล่าวว่า ทรัพยากรเวลาเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เมื่อหมดไปแล้วไม่สามารถที่จะสร้างขึ้นใหม่เพื่อทดแทน หรือเก็บสะสมไว้ได้เหมือนทรัพยากรอย่างอื่น ผู้ที่ประสบความสำเร็จ จึงควรต้องเป็นผู้ที่สามารถใช้เวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยูริส (Uris. 1970 : 16) ได้จำแนกเวลาตามลักษณะงานที่ต้องใช้เวลาแตกต่างกันเป็น 3 ประเภท คือ

1. เวลาที่ต้องใช้อย่างคงที่ (Fixed) ได้แก่ เรื่องที่ต้องปฏิบัติในสัปดาห์ที่มีลักษณะสม่ำเสมอและไม่อาจตัดทอนได้
2. เวลาที่พอยืดหยุ่นได้ (Semi - Flexible) ได้แก่ เรื่องที่พอจะเพิ่มลดหรือยืดหยุ่นเวลาในการปฏิบัติงานพอสมควร
3. เวลาที่สามารถแปรเปลี่ยนได้ (Variable) ได้แก่ เรื่องที่สามารถจะระงับโดยเปลี่ยนไปใช้ทางเลือกอื่น โดยอาจจะรอไว้ทำภายหลังหรือสามารถเพิ่มหรือลดเวลาเรื่องนั้น ๆ ได้เต็มที่

สุขใจ น้ำมุด (2536 : 44) ได้จำแนกประเภทของการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ 3 ประเภท คือ

1. การใช้เวลาเพื่อการทำงานอาชีพ ควรใช้วันละ 10 ชั่วโมง เพื่อประกอบอาชีพที่ก่อให้เกิดรายได้สำหรับเลี้ยงชีพของตนเอง และครอบครัว
2. การใช้เวลาเพื่อสุขภาพร่างกาย ควรใช้วันละ 10 ชั่วโมง เพื่อรับประทาน อาหาร การนอนพักผ่อน ออกกำลังกาย และอื่น ๆ จะทำให้สุขภาพแข็งแรง และประหยัดค่ารักษาพยาบาล
3. การใช้เวลาว่าง ควรใช้วันละ 4 ชั่วโมง เพื่อการพักผ่อน บันทึง ทำงานอดิเรกจะทำให้มีผลดีทางด้านอารมณ์ จิตใจ หรืออาจก่อให้เกิดรายได้บางส่วนด้วย

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เมตตา นิรันดร์ตระกูล (2536 : 219) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับในการทำงาน และความสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศ ซึ่ง ฟูกามิ และ ลาร์สัน (Fukami and Larson, 1984 : 367 - 371) ได้ศึกษา พบว่า ความเครียดในการทำงานทำให้ผู้ทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง

กล่าวโดยสรุป การดำเนินชีวิตในแต่ละวัน บุคคลควรจัดสรรและใช้เวลาให้เหมาะสมกับกิจกรรมแต่ละประเภท จัดลำดับความสำคัญก่อนหลังตามสัดส่วน โดยพยายามให้ความสำคัญกับกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งมากเกินไปกระทบกระเทือนกับการใช้เวลาในส่วนอื่น ๆ หรือในทางกลับกันก็ไม่ควรจะใช้เวลากับกิจกรรมบางอย่างน้อยเกินไป หรือไม่ให้ความสำคัญเลยจนทำให้การทำกิจกรรมนั้น ๆ ต้องบกพร่องไป ดังนั้นการปฏิบัติงานของบุคคลจึงควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งบทบาทของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน การแบ่งเวลา การจัดสัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว

การดำเนินงานของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นสถาบันอุดมศึกษา มีฐานะเป็นกรม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา พ.ศ. 2518 และได้รับพระราชทานนามใหม่เป็น "สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล" เมื่อ 15 กันยายน 2531 (สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, 2536 : 6) จัดการศึกษาสายอาชีพที่มีจุดมุ่งหมายที่จะผลิตผู้สำเร็จการศึกษาใน สาขาวิชาชีพต่าง ๆ ทั้งในระดับต่ำกว่าปริญญา ระดับปริญญาตรี และระดับประกาศนียบัตรชั้นสูงให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์และนโยบาย ตามแผนการพัฒนาระบบการศึกษาที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ดังนี้คือ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาวิชาชีพ ทั้งระดับต่ำกว่าปริญญา ระดับปริญญาประกาศนียบัตรชั้นสูง และครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรี ที่มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานได้จริงและสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนพัฒนาระบบการศึกษานั้น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ได้กำหนดนโยบายเพื่อเป็นแนว

ทางในการดำเนินงานและติดตามประเมินผลไว้ดังนี้ (สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. 2533 : 10 - 17)

1. ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ
2. พัฒนาหลักสูตรทุกระดับให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงตามโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม
3. ส่งเสริมการพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษาให้เป็นพลเมืองดี และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ
4. ขยายโอกาสทางการศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และปริญญาตรีของสถาบัน แก่ผู้สำเร็จการศึกษาในสายอาชีพ และเทียบเท่าให้กว้างขวางขึ้น
5. ส่งเสริมบุคลากรของสถาบันในด้านการวิจัยและพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา และการประกอบอาชีพของประชาชนโดยทั่วไป
6. ส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นการสนับสนุน นโยบายของรัฐบาลในด้านการพัฒนาชนบท
7. สนับสนุนให้สถานศึกษาร่วมมือกับสถานประกอบการภาคเอกชน ภาครัฐบาล และหน่วยงานต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาโดยคำนึงถึงการตอบสนองความต้องการซึ่งกันและกัน
8. พัฒนาระบบบริหารของสถาบัน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในเรื่องระบบสารสนเทศและการวางแผน การติดตามและประเมินผล การประชาสัมพันธ์ การบริหารงานและระเบียบในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสิ่งจูงใจเพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจของบุคลากร
9. พัฒนาทรัพยากรทุกประเภทให้เหมาะสมกับระบบการศึกษา ทนต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีคุณภาพและศักยภาพเพียงพอ ตลอดจนส่งเสริมใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
10. ส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษา และหน่วยงานของสถาบันในแต่ละภูมิภาค ในการจัดการศึกษาและบริการทางสังคมให้สอดคล้องกับท้องถิ่น

11. ส่งเสริมให้มีการศึกษาและทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
ขนบธรรมเนียมประเพณี และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ในระหว่างปี 2531 - 2534 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ได้มีการดำเนินงาน
ในหลายด้าน เพื่อเป็นการพัฒนางานของสถาบันให้เจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ดังนี้
(สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. 2535 : 6 - 25)

1. การบริหาร ดำเนินการในส่วนของการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่ การเปิดสอน
สาขาวิชาใหม่เพิ่มขึ้น ตลอดจนเพิ่มจำนวนและคุณภาพบุคลากรด้วยการส่งเสริมให้
คณาจารย์ศึกษาเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มคุณวุฒิของอาจารย์ให้สูงขึ้น เพื่อให้การเรียนการสอน
ของสถาบันมีคุณภาพดียิ่งขึ้น นอกจากนั้นสถาบันยังดำเนินงานจัดโครงการต่าง ๆ หลาย
โครงการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอน การศึกษาค้นคว้าวิจัย
และการพัฒนาชนบทอีกด้วย

2. การจัดการศึกษา โดยการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาในระดับและสาขาวิชาชีพ
ต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในปริมาณและคุณภาพ ตามวัตถุประสงค์
ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยมีการพัฒนาหลักสูตรในสาขา
วิชาใหม่ ให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและดำเนินการเปิดสอนใน
สถาบันศึกษา ยกเลิกหลักสูตรบางสาขาวิชาที่ล้าสมัย นอกจากนั้นการเรียนการสอนตาม
หลักสูตร ยังเอื้อต่อผู้จบการศึกษาที่มีความต้องการศึกษาต่อในระดับสูง รวมทั้งการขยาย
การเปิดสอนระดับปริญญาตรีไปสู่ภูมิภาคการดำเนินการดังกล่าว ส่งผลให้จำนวนนักศึกษา
ในสังกัดสถาบันราชมงคล มีแนวโน้มสูงขึ้น

3. การพัฒนาบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลได้เล็งเห็นความสำคัญของ
ทรัพยากรบุคคล ดังนั้นจึงมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรประจำการของสถาบันให้มีความ
รู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ได้จัดโปรแกรมฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ
หลายโครงการที่สำคัญ ได้แก่ การอบรมหลักสูตรคอมพิวเตอร์ โครงการเพื่อพัฒนา
ผู้บริหารในระดับหัวหน้าภาควิชา และผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง

จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ อาจารย์ในฐานะบุคลากรประจำมีบทบาทในการพัฒนางานของสถาบัน ฯ ให้เจริญก้าวหน้า เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ สถาบัน ฯ จึงควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้ คือ การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ คืออาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2541 รวม 12 วิทยาเขต จำนวน 1,495 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจ็และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 คน จากนั้นใช้วิธีเทียบสัดส่วนจากประชากรแต่ละวิทยาเขต รายละเอียด ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวิทยาเขต

ลำดับ	วิทยาเขต	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	วิทยาเขตพณิชยการพระนคร	135	29
2	วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ	446	91
3	วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ	82	16
4	วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ	86	17
5	วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ	72	14
6	วิทยาเขตโชติเวช	82	16
7	วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์	68	13
8	วิทยาเขตพระนครเหนือ	172	34
9	วิทยาเขตพระนครใต้	109	27
10	วิทยาเขตเพาะช่าง	106	21
11	วิทยาเขตเทเวศร์	31	6
12	วิทยาเขตอุเทนถวาย	106	21
	รวม	1,495	305

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่องเพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ครอบครัวต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์
ครอบคลุมองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน
การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความ
สมดุลของชีวิตกับการทำงาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5
ระดับ ตามแนวของไลเคิร์ต (Likert) จำนวน 60 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนสำหรับข้อคำถามทางบวก ผู้วิจัยกำหนด ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือเป็นจริงมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วย หรือเป็นจริงมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยปานกลาง หรือเป็นจริงกับไม่เป็นจริง
พอ ๆ กัน

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วย หรือเป็นจริงน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือไม่เป็นจริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามทางลบ ผู้วิจัยกำหนด ดังนี้

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือเป็นจริงมากที่สุด

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วย หรือเป็นจริงมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยปานกลาง หรือเป็นจริงกับไม่เป็นจริง
พอ ๆ กัน

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วย หรือเป็นจริงน้อย

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือไม่เป็นจริงเลย

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยผู้วิจัยกำหนด ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 - 5.00 หมายถึง อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.71 - 3.40 หมายถึง อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.70 หมายถึง อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ถามปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน 6 ด้าน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาจากหนังสือ ตำรา เอกสาร ด้านทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการคุณภาพชีวิตการทำงาน และผลงานการวิจัยของ สมกิจ กิจพูนวงศ์ (2539 : 67 - 68) โชติ เกิดบัณฑิต (2539 : 115-125) จริยา รักดีอักษร (2541 : 84-89) ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings. 1985 : 199-200) เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถาม โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัยที่กำหนดไว้
3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ แก้ไขเนื้อหา ภาษา และสำนวนที่ใช้ รวมทั้งความเหมาะสมของแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อ้อมเดือน สดมณี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณี เลิศปัญญา นุช ดร.สุธีรา สร้อยเพชร และ อาจารย์สมกิจ กิจพูนวงศ์ (ภาคผนวก ข) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
5. ปรับปรุงแบบสอบถามแล้วนำไปทดลองใช้ (Try – out) กับอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยี ราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิคการหาค่าร้อยละ 25 ของกลุ่มสูง และร้อยละ 25 ของกลุ่มต่ำ แล้วใช้การทดสอบค่าที (t – test) วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก เลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.73 ขึ้นไปไว้ใช้ในแบบสอบถาม (Flemming and Nellis. 1994 :374) สำหรับข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่าเกณฑ์ ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงด้าน สำนวนภาษาและเนื้อหาร่วมกับประธานและกรรมการปริญญาานิพนธ์ ได้ข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 60 ข้อ (ภาคผนวก ก)

6. การหาความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1970 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 12 วิทยาเขต ในกรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในวิทยาเขต
2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการวิทยาเขต นำแบบสอบถามไปแจกอาจารย์เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือจากฝ่ายวิจัยและฝึกอบรมเป็นผู้รวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง แบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 305 ฉบับ ได้รับกลับคืนและมีความสมบูรณ์จำนวน 305 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตามความมุ่งหมายข้อ 1 การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร 6 ด้าน โดยใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ตามความมุ่งหมายข้อ 2 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา และรายได้ครอบครัวต่อเดือน โดยใช้การทดสอบค่าที (t - test) สำหรับตัวแปรสถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการโดยใช้โปรแกรม SPSS/PC⁺ (Statistical Package for Social Sciences / Personal Computer Plus) 40

4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด ใช้วิธีแจกแจงความถี่ นำเสนอในรูปแบบความเรียง และนำเสนอตามลำดับจากความถี่สูงสุดไปสู่ความถี่น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) (Ferguson. 1981 : 49)

1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (Ferguson. 1981: 68)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity)

2.2 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ ใช้การทดสอบค่าที่เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำ (Edwards. 1957 : 152)

2.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α - Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach. 1971 : 152)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน

การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที่ ส่วนการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Ferguson. 1981 : 190, 308)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจตรงกัน
ในการแปลความหมายของข้อมูลดังนี้

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

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปร
ที่ศึกษา คือ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษาและรายได้
ครอบครัวต่อเดือน นำเสนอด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน ได้แก่
ค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ความ
ก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน โดยการ
วิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา และรายได้ครอบครัวต่อเดือน ใช้การทดสอบค่าที ส่วนตัวแปร สถานภาพสมรสและประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ

ตอนที่ 4 สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน นำเสนอด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปร ที่ศึกษา คือ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษาและรายได้ครอบครัวต่อเดือน ใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	107	35.10
หญิง	198	64.90
สถานภาพสมรส		
โสด	143	46.90
สมรสแล้วอยู่ร่วมกัน	139	45.60
สมรสแล้วไม่ได้อยู่ร่วมกัน เช่น หย่าร้าง แยกกันอยู่ หรือเป็นหม้าย	23	7.50

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	71	23.30
5 - 10 ปี	95	31.10
มากกว่า 10 ปี	139	45.60
วุฒิการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	187	61.30
ระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า	118	38.70
รายได้ครอบครัวต่อเดือน		
รายได้น้อยกว่า 21,947 บาท	184	60.30
รายได้ 21,947 บาทขึ้นไป	121	39.70

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นอาจารย์หญิง ร้อยละ 64.90 เป็นโสด ร้อยละ 46.90 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 45.60 มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.30 และมีรายได้ครอบครัวต่อเดือน อยู่ในระดับน้อยกว่า 21,947 บาท ร้อยละ 60.30

ตอนที่ 2 การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 3 - 9

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมและเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
ค่าตอบแทน	2.93	0.46	ปานกลาง
สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	3.01	0.62	ปานกลาง
การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	3.12	0.53	ปานกลาง
ความก้าวหน้า	3.32	0.58	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.26	0.59	ปานกลาง
ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	3.06	0.25	ปานกลาง
รวม	3.11	0.37	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่า อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
ด้านค่าตอบแทน เป็นรายชื่อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำในปัจจุบัน	2.42	1.08	ปานกลาง
2	ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว	2.28	1.06	ปานกลาง
3	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่าที่สมควรจะได้รับ	2.86	1.09	ปานกลาง
4	เงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีมีความเหมาะสม	2.49	0.99	ปานกลาง
5	การได้รับพิจารณาเลื่อนขั้น ในแต่ละปีช่วยให้ข้าพเจ้ามีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น	3.19	1.07	ปานกลาง
6	การได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ในแต่ละปีช่วยให้ฐานะความเป็นอยู่ของข้าพเจ้าดีขึ้น	3.70	0.99	มาก
7	ข้าพเจ้าจะเปลี่ยนงานหากได้ไปทำงานที่อื่นที่ได้เงินเดือนสูงขึ้น	3.10	1.04	ปานกลาง
8	หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้กับอาจารย์อย่างพอเพียง	3.11	1.00	ปานกลาง
9	หน่วยงานจัดบริการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่อาจารย์	3.14	0.98	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
10	หน่วยงานของข้าพเจ้าจัดให้บุคลากรได้ทำการ ประกันสุขภาพ	3.14	0.96	ปานกลาง
	รวม	2.93	0.46	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่า อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต
ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่
ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์
มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 6
การได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ในแต่ละปีช่วยให้ฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้น อาจารย์
มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.99)

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เป็นรายชื่อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
11	บรรยากาศภายในหน่วยงานทำให้ข้าพเจ้า อยากทำงาน	3.02	1.00	ปานกลาง
12	สภาพแวดล้อมทั่วไปในหน่วยงานมีความ ปลอดภัย	3.16	0.96	ปานกลาง
13	ภายในหน่วยงานมีการจัดตกแต่งบริเวณให้เอื้อ ต่อบรรยากาศในการทำงาน	3.14	0.99	ปานกลาง
14	ระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานมีประสิทธิภาพ	3.39	0.84	ปานกลาง
15	ภายในหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกและ ระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม	3.18	0.98	ปานกลาง
16	อุปกรณ์ต่าง ๆ ในหน่วยงานช่วยให้การปฏิบัติ งานมีความคล่องตัว	3.00	0.96	ปานกลาง
17	ข้าพเจ้าได้รับความสะดวกเกี่ยวกับการใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในหน่วยงาน	2.98	1.06	ปานกลาง
18	การประสานงานภายในหน่วยงานดำเนินไป อย่างราบรื่นน่าพึงพอใจ	3.02	0.98	ปานกลาง
19	บุคลากรทุกฝ่าย ทุกระดับในหน่วยงานมีความ สมานสามัคคีกันดี	2.73	1.13	ปานกลาง
20	บุคลากรในหน่วยงานทำงานด้วยความตั้งใจ	2.63	1.15	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
21	เพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.73	1.06	มาก
22	การบริหารงานโดยภาพรวมของผู้บังคับบัญชาช่วยให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.15	0.97	ปานกลาง
	รวม	3.01	0.62	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่า อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต
ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการ
ทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานส่วนใหญ่
อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 21 เพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี
อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 1.06)

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน เป็นรายชื่อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
23	ข้าพเจ้ารู้สึกเหนื่อยล้าทุกเช้า เมื่อนึกว่าต้องไปทำงาน	2.63	0.93	ปานกลาง
24	งานที่ข้าพเจ้าทำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน	3.39	0.90	ปานกลาง
25	ผลงานของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.16	0.91	ปานกลาง
26	ผลงานของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.14	0.92	ปานกลาง
27	ข้าพเจ้ามีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง	3.11	0.92	ปานกลาง
28	ข้าพเจ้าสามารถกำหนดได้ว่างานชิ้นใดควรทำเมื่อใด	3.19	0.97	ปานกลาง
29	ข้าพเจ้ามีอิสระในการใช้ความสามารถเฉพาะตัว ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.17	0.98	ปานกลาง
30	ข้าพเจ้าใช้ความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้านในการทำงานที่รับผิดชอบ	3.17	1.01	ปานกลาง
	รวม	3.12	0.53	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต
ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาศักยภาพของ
ผู้ทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน อยู่ใน
ระดับปานกลางทุกข้อ

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
ด้านความก้าวหน้า เป็นรายข้อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
31	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	3.21	0.96	ปานกลาง
32	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.30	0.90	ปานกลาง
33	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	3.38	0.83	ปานกลาง
34	ผู้บังคับบัญชาให้สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ	3.37	0.83	ปานกลาง
35	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเองมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่	3.47	0.86	มาก
36	ข้าพเจ้ามีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	3.35	0.91	ปานกลาง
37	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมประชุมวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.40	0.88	ปานกลาง
38	หน่วยงานของข้าพเจ้าสนับสนุนให้ข้าพเจ้าทำผลงานทางวิชาการ	3.23	0.89	ปานกลาง
39	เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำในการทำงานแก่ข้าพเจ้า	3.15	0.97	ปานกลาง
	รวม	3.32	0.58	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่า อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต
 ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าโดยรวม
 อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์
 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ
 35 ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณต่ำกว่าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ อาจารย์มีคุณภาพ
 ชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$, S.D = 0.86)

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นรายชื่อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
40	เมื่อมีโอกาสข้าพเจ้า ร่วมกิจกรรมพบปะ สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	3.18	0.89	ปานกลาง
41	ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือในการทำงานจาก เพื่อนร่วมงาน	3.10	0.95	ปานกลาง
42	ข้าพเจ้าได้รับความช่วยเหลือแนะนำในการ ทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา	3.15	0.93	ปานกลาง
43	ข้าพเจ้าพูดคุยเรื่องทั่วไปกับเพื่อนร่วมงาน	3.28	0.97	ปานกลาง
44	เพื่อนในหน่วยงานของข้าพเจ้ายินดีให้ความ ช่วยเหลือแก่ข้าพเจ้าเสมอ	3.29	0.88	ปานกลาง
45.	ผู้บังคับบัญชาทำให้ข้าพเจ้ามีความรู้สึกเป็นกัน เอง	3.24	0.93	ปานกลาง
46	ผู้บังคับบัญชายอมฟังความคิดเห็นของข้าพเจ้า	3.28	0.88	ปานกลาง
47	บุคลากรในหน่วยงานของข้าพเจ้าสามารถขอ คำปรึกษาในเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาได้	3.27	0.86	ปานกลาง
48	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับ บัญชาทุกคน	3.43	0.87	มาก
49	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วย งาน	3.39	0.86	ปานกลาง
	รวม	3.26	0.59	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงว่า อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต
 ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
 อาจารย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับ
 ปานกลาง ยกเว้นข้อ 48 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน
 อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.83)

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
ด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน เป็นรายชื่อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
50	ในวันหนึ่ง ๆ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเองใช้เวลาในการทำงานมากเกินไป	2.44	0.86	ปานกลาง
51	ข้าพเจ้ามีเวลาช่วยเหลืองานสังคมบางโอกาส	3.50	0.84	มาก
52	ข้าพเจ้าทำงานจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว อย่างเพียงพอ	2.61	0.89	ปานกลาง
53	ข้าพเจ้าไม่มีเวลาเป็นตัวของตัวเอง	2.52	0.87	ปานกลาง
54	ข้าพเจ้าแบ่งเวลาสำหรับการทำงานอดิเรกได้ อย่างเหมาะสม	3.39	0.83	ปานกลาง
55	ข้าพเจ้ายินดีเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการที่ หน่วยงานจัดให้	3.32	0.78	ปานกลาง
56	ข้าพเจ้าแบ่งเวลาให้กับการทำงาน ครอบครัว สังคม และส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.23	0.88	ปานกลาง
57	งานที่ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบมีมากจนทำไม่ไหว	2.65	0.81	ปานกลาง
58	ข้าพเจ้าทำงานได้อย่างมีความสุข	3.29	0.96	ปานกลาง
59	ข้าพเจ้าภูมิใจในฐานะความเป็นอยู่ของตนเอง	3.33	0.83	ปานกลาง
60	ข้าพเจ้าภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	3.41	0.76	มาก
	รวม	3.06	0.25	ปานกลาง

จากตาราง 9 แสดงว่า อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต
 ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลของชีวิตกับ
 การทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็น
 รายข้อ พบว่า อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน
 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 51 ข้าพเจ้ามีเวลาช่วยเหลืองานสังคม
 บางโอกาส และข้อ 60 ข้าพเจ้าภูมิใจในตำแหน่งที่ในปัจจุบัน อาจารย์มีคุณภาพชีวิต
 การทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$, S.D = 0.76)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ครอบครัวต่อเดือน ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 10 - 15

ตาราง 10 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศชาย n = 107		เพศหญิง n = 198		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ค่าตอบแทน	2.96	0.46	2.92	0.47	0.85	0.39
สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	2.93	0.58	3.06	0.64	- 1.79	0.08
การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน	3.12	0.52	3.12	0.53	- 0.03	0.97
ความก้าวหน้า	3.24	0.54	3.36	0.60	- 1.70	0.09
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.22	0.59	3.28	0.60	- 0.87	0.39
ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	3.05	0.26	3.07	0.25	- 0.86	0.39
รวม	3.08	0.38	3.13	0.36	- 1.18	0.24

จากตาราง 10 แสดงว่า อาจารย์ชายและอาจารย์หญิงของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยี
ราชมงคล วิทยาลัยเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.62	0.31	1.45	0.24
	ภายในกลุ่ม	302	64.64	0.21		
	รวม	304	65.26			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.87	0.43	1.12	0.33
	ภายในกลุ่ม	302	117.42	0.39		
	รวม	304	118.28			
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.36	0.18	0.64	0.53
	ภายในกลุ่ม	302	83.81	0.28		
	รวม	304	84.17			
ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	1.57	0.78	2.33	0.10
	ภายในกลุ่ม	302	101.70	0.34		
	รวม	304	103.27			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.57	0.29	0.81	0.45
	ภายในกลุ่ม	302	106.21	0.35		
	รวม	304	106.78			
ด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.17	0.08	1.32	0.27
	ภายในกลุ่ม	302	19.47	0.06		
	รวม	304	19.64			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.28	0.14	1.03	0.36
	ภายในกลุ่ม	302	40.84	0.14		
	รวม	304	14.12			

จากตาราง 11 แสดงว่า อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต
ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยรวมและ
เป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยี
ราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ใน
การทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.38	0.68	3.23*	0.04
	ภายในกลุ่ม	302	63.89	0.21		
	รวม	304	65.26			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อ การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.54	0.77	1.99	0.14
	ภายในกลุ่ม	302	116.74	0.39		
	รวม	304	118.28			
ด้านการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.74	0.37	1.33	0.27
	ภายในกลุ่ม	302	83.43	0.28		
	รวม	304	84.17			
ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	0.07	0.03	0.10	0.91
	ภายในกลุ่ม	302	103.20	0.34		
	รวม	304	103.27			
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.15	0.86
	ภายในกลุ่ม	302	106.68	0.35		
	รวม	304	106.78			

ตาราง 12 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านความสมดุลของชีวิต กับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.09	0.04	0.68	0.51
	ภายในกลุ่ม	302	19.55	0.06		
	รวม	304	19.64			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.29	0.14	1.06	0.35
	ภายในกลุ่ม	302	40.83	0.14		
	รวม	304	41.12			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงว่า อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต
ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิต
การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มีคุณภาพ
ชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน
ด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

การทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ ดังปรากฏผลตามตาราง 13

ตาราง 13 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์
ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทน
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	X	2.86	2.97	3.02
ต่ำกว่า 5 ปี	2.86			
5 - 10 ปี	2.97			
มากกว่า 10 ปี	3.02	*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงว่าอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต
ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับอาจารย์ที่มี
ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่า
ตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความ
แตกต่าง

ตาราง 14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยี

ราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ปริญญาตรี n = 187		ปริญญาโทและสูงกว่า n = 118		t	p
	X	S.D.	X	S.D.		
ค่าตอบแทน	2.98	0.48	2.85	0.43	2.50*	0.02
สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	3.00	0.65	3.04	0.59	- 0.57	0.57
การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน	3.11	0.58	3.14	0.44	- 0.57	0.57
ความก้าวหน้า	3.30	0.58	3.35	0.59	- 0.82	0.42
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.21	0.63	3.34	0.52	- 1.81	0.07
ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	3.07	0.27	3.05	0.23	- 0.66	0.51
รวม	3.10	0.39	3.12	0.34	- 0.37	0.71

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงว่า อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยี
ราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ครอบครัวต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	น้อยกว่า 21,947 บาท n = 184		21,947 บาท ขึ้นไป n = 121		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ค่าตอบแทน	2.93	0.43	2.94	0.51	- 0.29	0.77
สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	3.01	0.64	3.02	0.60	- 0.23	0.82
การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน	3.07	0.54	3.20	0.49	-2.22*	0.03
ความก้าวหน้า	3.31	0.59	3.33	0.58	- 0.33	0.74
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.20	0.60	3.34	0.58	-2.00*	0.05
ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	3.05	0.25	3.09	0.26	- 1.22	0.22
รวม	3.09	0.36	3.14	0.37	- 1.33	0.18

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงว่า อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต
ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการ
ทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มีคุณภาพชีวิต
การทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า อาจารย์มี
คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย ปราบภูมิลดดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 ความถี่และค่าร้อยละของปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาลัยเขตส่วนกลาง
กรุงเทพมหานคร

ลำดับ	ปัญหาและข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
<u>1. ด้านค่าตอบแทน</u>			
1	ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการครองชีพ	52	17.04
2	ควรปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น	39	12.78
<u>2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน</u>			
1	สิ่งแวดล้อมภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม	38	12.46
2	สภาพบริเวณห้องพักอาจารย์ไม่เหมาะสม	18	5.90
3	ควรมีระบบการป้องกันฝุ่นละออง	15	4.91
<u>3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน</u>			
1	ส่งเสริมการศึกษาดูงานและการฝึกอบรม	22	7.21
2	ควรประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาศักยภาพให้ชัดเจน	15	4.91
<u>4. ด้านความก้าวหน้า</u>			
1	ส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตัว	20	6.55
2	การมอบหมายงานในหน้าที่ควรให้ความสำคัญเป็นธรรม	18	5.90
3	ควรพัฒนาหน่วยงาน	16	5.24
<u>5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน</u>			
1	เพื่อนร่วมงานมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	28	9.18
2	ควรให้มีการอบรมด้านจริยธรรม	22	7.21
3	ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีโอกาสพบปะสังสรรค์	16	5.24

ตาราง 16 (ต่อ)

ลำดับ	ปัญหาและข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
6. ด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน			
1	ควรจัดเวลาในการทำงานของอาจารย์ให้เหมาะสม	18	5.90
2	หน่วยงานควรจัดสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกาย	15	4.91
3	ควรให้โอกาสย้ายที่ทำงาน	12	3.93

จากตาราง 16 แสดงว่าด้านค่าตอบแทน อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร เสนอแนะให้เพิ่มค่าตอบแทน เพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้น

ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร เสนอแนะควรจัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน บริเวณห้องพักอาจารย์ให้มีความเหมาะสม และควรมีระบบการป้องกันฝุ่นละออง

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร เสนอแนะควรส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานและการฝึกอบรม ควรประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาศักยภาพให้ชัดเจน

ด้านความก้าวหน้า อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร เสนอแนะว่าควรส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตน การมอบหมายงานในหน้าที่ควรให้ความเป็นธรรม

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร เสนอแนะว่าควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านจริยธรรม และควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีโอกาสพบปะสังสรรค์

ด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร เสนอแนะให้จัดเวลาในการทำงานของอาจารย์ให้เหมาะสม ควรจัดสถานที่พักผ่อน สถานที่ออกกำลังกายและควรให้โอกาสย้ายที่ทำงาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน คือ ค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน จำแนกตามตัวแปร เพศ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ครอบครัวต่อเดือน

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2541 รวม 12 วิทยาเขต ที่ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจิจและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง 305 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ แบบสอบถาม ในเรื่องเพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ครอบครัวต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ ครอบคลุมองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวของไลเคิร์ต (Likert) จำนวน 60 ข้อ แบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 305 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 305 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา รายได้ครอบครัวต่อเดือน โดยใช้การทดสอบค่าที สำหรับตัวแปรประสพการณ์ในการทำงาน และสถานภาพสมรส โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ในกรณีพบว่ามีความสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร 6 ด้าน คือ ค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า

1. อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน คือ ค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน คือ ค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1. อาจารย์ชายและอาจารย์หญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2. อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

4. อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

5. อาจารย์ที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

1. อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน คือ ค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับ

ผู้ร่วมงาน และความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้เห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ โดยพยายามปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคภายในวิทยาลัย สิ่งอำนวยความสะดวกทั้งภายในวิทยาลัย และในสถานที่ทำงาน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สนับสนุนให้ทำผลงานทางวิชาการ ตลอดจนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ สนับสนุนให้อาจารย์มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ อาทิ การจัดโครงการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ โครงการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ แต่อย่างไรก็ตาม อาจารย์มีความต้องการด้านค่าตอบแทนให้เพียงพอกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน ต้องการโอกาสได้รับการฝึกอบรม ดูงานอย่างทั่วถึง และได้รับมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสภาคณาจารย์ประสานมิตร (ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์ 2538 : 129) ที่พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้ง 3 สาย คือ สาย ก สาย ข และ สาย ค มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรณิย์ ญาณศิริ (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางชน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในการทำงาน . อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านค่าตอบแทน ผลการศึกษา พบว่า อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า การได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปีช่วยให้ฐานะความเป็นอยู่ของอาจารย์ดีขึ้น เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณที่ทำในปัจจุบัน นอกจากนั้นหน่วยงานได้จัดบริการตรวจสุขภาพประจำปี จัดให้อาจารย์ได้ทำการประกันสุขภาพ แต่อย่างไรก็ตาม การที่อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่าค่าครองชีพปัจจุบันค่อนข้างสูง อาจารย์จึงรู้สึกว่าร้อตราค่าตอบแทนที่ได้รับ อาจยังไม่เหมาะสมนัก และต้องการให้หน่วยงานจัดสวัสดิการสนับสนุนเพิ่มเติม เช่น การจัดให้ได้สอนในหลักสูตรระยะสั้น การได้รับเชิญเป็นวิทยากรพิเศษ หรือได้รับสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลอย่างสะดวกรวดเร็วกว่าที่เป็นอยู่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอรนิตย์ ญาณศิริ (2539 : 45) ที่พบว่า ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการและรายได้ที่ได้รับในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับมาลินี แซ่เตี๋ย (2534 : 61) พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้

ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้ตระหนักถึงคุณภาพชีวิตของอาจารย์ จึงได้จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานด้านต่าง ๆ เช่น การจัดบรรยากาศในหน่วยงาน ทำให้อยากทำงาน มีการรักษาความปลอดภัย มีระบบสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ภายในหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกและมีระบบสาธารณูปโภค เครื่องมือและอุปกรณ์อยู่ในสภาพที่ดี และมีความปลอดภัย สิ่งเหล่านี้ช่วยให้อาจารย์ปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ มีกำลังใจและเต็มใจในการทำงาน ดังที่ เสนาะ ดิยาวี (2526 : 344) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงาน นับตั้งแต่สถานที่เครื่องมือเครื่องใช้ แสง อุณหภูมิ เสียง และกระบวนการในการปฏิบัติงาน นับเป็นสิ่งสำคัญที่กระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมจะมีส่วนช่วยให้บุคคลได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับกิลเมอร์ (Gilmer. 1973 : 380 - 384) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สมรรถภาพในการทำงานของฝ่ายบริหารเป็นสิ่งสูงใจในการทำงาน สมรรถภาพในการดำเนินงานของฝ่ายบริการเป็นสิ่งสูงใจที่สำคัญ โดยเน้นเรื่องการบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม สถานที่พักผ่อน ตลอดจนชั่วโมงการทำงาน ความสะดวกในการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ความพอใจในการจัดการของฝ่ายบริการค่าจ้างและสวัสดิการด้านต่าง ๆ ชื่อเสียงที่ดี และความมั่นคงของหน่วยงาน เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการทำงานด้วย แต่อย่างไรก็ตามอาจารย์ยังมีความต้องการให้จัดสภาพบริเวณห้องพักให้เหมาะสม โดยมีระบบการป้องกันฝุ่นละอองให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งผู้บริหารต้องหาวิธีการ

ปรับปรุงและแก้ไขต่อไป เพราะสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และช่วยส่งเสริมสุขภาพของอาจารย์ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจส่งผลให้อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน พบว่า อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญต่อบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ให้อิสระในการใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของอาจารย์ แต่อย่างไรก็ตาม อาจารย์มีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรมีอำนาจในการตัดสินใจเด็ดขาด มีคุณธรรมและเป็นกลาง ไม่มีอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับฟังปัญหาต่าง ๆ ให้มากขึ้น ตลอดจนมีความจริงใจในการสนับสนุนความก้าวหน้า เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงาน นอกจากนี้ทางสถาบันได้มีการพัฒนาอาจารย์ โดยการส่งเข้าร่วมประชุมสัมมนา ให้ศึกษาต่ออยู่อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจด้วยพิจารณาว่า อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องพัฒนาคนเพื่อไปพัฒนาประเทศชาติ นอกจากนั้นวิชาชีพครูมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดเวลา อาจารย์จึงควรมีการพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของสี เหมะรังษี (2530 : 21) กล่าวว่า ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาประชากรของประเทศให้มีความรู้ ความสามารถ มีศีลธรรม คุณธรรมอันดีงาม ขณะเดียวกันครูมีภารกิจหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นความรับผิดชอบต่อการพัฒนาเยาวชนในวัยศึกษาเล่าเรียน ตลอดจนการรับผิดชอบต่อครอบครัวและสังคมในด้านต่าง ๆ ด้วยเหตุผลดังกล่าวทั้งหมดข้างต้น จึงอาจส่งผลให้อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้า พบว่า อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะอาจารย์ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นทุกปี มีความสำเร็จและได้รับการยกย่องในการทำงานว่าทำงานดีและมีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้วิทยาเขตจัดโครงการอบรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ จึงส่งผลให้อาจารย์ได้รับความรู้ใหม่ ๆ และทันสมัย มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จากเหตุผล

ดังกล่าวจึงอาจส่งผลให้อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุษา แต่สุจิ (2532 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อความก้าวหน้าทางวิชาการพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนงานวิจัยของพรรณราย อ่ำประชา (2537 : 64) พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ มีความพึงพอใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร อาจารย์และเพื่อนร่วมงาน ให้ความเป็นกันเอง ช่วยเหลือ แนะนำในการทำงาน มีการยอมรับฟังความคิดเห็นเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีความจริงใจและให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่อย่างไรก็ตาม อาจารย์มีความต้องการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยต้องการได้รับความมีน้ำใจจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น โดยมีความช่วยเหลือร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานมีความคล่องตัวเพิ่มขึ้น มีโอกาสพบปะสังสรรค์กัน ตลอดจนมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคี เช่น การไปทัศนศึกษาร่วมกัน โดยผู้บริหารที่ให้ความเอาใจใส่ เพราะในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถด้านการงานของบุคลากรแล้ว มาจากผลของความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงานนั้นอีกด้วย (วิจิตร อาวะกุล. 2528 : 179) ด้วยเหตุนี้จึงอาจทำให้อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรศักดิ์ ตระกูลชีวาพนิตต์ 2541 : 50) ที่พบว่า ข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน พบว่า อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี

จึงสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการวางแผนชีวิต การดำเนินงาน การแบ่งเวลาให้กับการทำงาน ครอบครัว สังคมและส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีการทำงานได้อย่างมีความสุข มีความภาคภูมิใจในฐานะความเป็นอยู่ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวัลตัน (1974 : 12) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งบทบาทของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการทำงาน ดำเนินงาน การแบ่งเวลา การจัดสัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัว แต่อย่างไรก็ตาม อาจารย์ยังมีความต้องการให้ผู้บริหารสถาบันจัดเวลาในการทำงานของอาจารย์ให้เหมาะสมมากกว่าที่เป็นอยู่ รวมถึงต้องการสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกาย ที่สะอาดและทันสมัย นอกจากนั้นหากอาจารย์มีความต้องการย้ายสถานที่ทำงานให้ใกล้กับที่พักอาศัย หรือภูมิลำเนา เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการเดินทางไปปฏิบัติงาน และเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และอาจารย์ได้มีเวลาพักผ่อนอยู่กับครอบครัวมากขึ้น สถาบัน ฯ จึงควรพิจารณาให้ความสะดวกในการโยกย้ายอาจารย์ ดังที่ บุญแสง อีระภากร (2533 : 12) กล่าวไว้ว่า การทำงานในองค์การเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ . ทุกคนย่อมต้องการเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงอาจส่งผลให้อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน สรุปได้ดังนี้

2.1 อาจารย์ชายและอาจารย์หญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งโดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงมีลักษณะงานที่คล้ายกัน ทำงานในสภาพแวดล้อม

เดียวกัน ภายใต้ กฎ ระเบียบเดียวกัน ตลอดจนได้รับสิทธิต่าง ๆ เท่าเทียมกัน มีความเสมอภาคกัน มีโอกาสได้รับการส่งเสริมความรู้ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าเทียมกัน นอกจากนี้สถานที่หรือห้องทำงานของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงอยู่รวมกัน อาจารย์จึงมีความสัมพันธ์เป็นส่วนตัวกันมาก จากสภาพดังกล่าวจึงเป็นเหตุให้อาจารย์ชายและอาจารย์หญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรส โสด สมรสแล้วอยู่รวม และสมรสแล้ว

ไม่ได้อยู่รวมกัน เช่น หย่าร้าง แยกกันอยู่หรือเป็นหม้าย มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเป็นเพราะผู้ที่จะเป็นอาจารย์ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับดีพอสสมควร ประกอบกับอาชีพครูเป็นอาชีพที่จะต้องสอน ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ลูกศิษย์ ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้อาจารย์เป็นที่เคารพของลูกศิษย์ ดังนั้นไม่ว่าอาจารย์จะมีสถานภาพทางครอบครัวแตกต่างกัน แต่ทุกคนต่างตระหนักในหน้าที่ของความเป็นครู – อาจารย์ ที่จะต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและเสียสละ นอกจากนี้อาจารย์มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน อยู่ในสถานที่ทำงานสภาพแวดล้อมเดียวกัน มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ได้รับการเข้าอบรม มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ และได้รับสิทธิต่าง ๆ เท่าเทียมกัน และสิ่งสำคัญคืออาจารย์สามารถวางแผนชีวิตในการดำเนินงานโดยการแบ่งเวลา การจัดสัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้อาจารย์แต่ละคน แม้มีสถานภาพสมรสต่างกันแต่ก็ยังมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี และอาจารย์ที่มี

ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเป็นเพราะอาจารย์ทุกระดับไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อยต่างกันเพียงใด ต่างก็ได้รับการสนับสนุนจากสถาบันอย่างเท่าเทียมกัน เช่น การจัดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเดียว กลุ่มของเพื่อนร่วมงานเป็นกลุ่มเดียวกัน สวัสดิการต่าง ๆ ได้รับเท่าเทียมกัน จึงอาจส่งผลให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างก็มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับอรรถนิธย์ ญาณศิริ (2539 : 78) ซึ่งพบว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี และข้าราชการที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับพิรพต หุ่นเจริญ (2525 : 132) พบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ย่อมมีเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ สูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ปี แตกต่างกัน

2.4 อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถาบันได้จัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานได้เหมาะสม เช่น การจัดสภาพแวดล้อมทั่วไปในหน่วยงานให้มีความปลอดภัย จัดอุปกรณ์ต่าง ๆ ช่วยให้การปฏิบัติงานคล่องตัว มีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม สถาบันจัดให้อาจารย์ได้มีโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถหลาย ๆ ด้าน มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง นอกจากนี้สถาบันได้สนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อ และสนับสนุนการทำงานผลงานทางวิชาการ โดยเท่าเทียมกัน และสนับสนุนให้อาจารย์มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองและให้ความเป็นธรรมต่ออาจารย์อย่างเท่าเทียมกัน ด้วยเหตุผลที่กล่าวมานี้ ทำให้อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนสูงกว่าอาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีรู้สึกว่าการอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมแล้ว และยังได้รับค่าตอบแทนจากด้านอื่น ๆ เช่น การสอนพิเศษ การได้รับเชิญเป็นวิทยากรนอกสถานที่ ส่วนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษา

ระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าจะรู้สึกว่าการค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เหมาะสมกับเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน และอาจารย์ต้องมีความรับผิดชอบต่อครอบครัวจึงทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับบุญแสง ชีวภากร (2537 : 7) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอคือการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสม ควรจะสามารถเลี้ยงครอบครัวที่ประกอบด้วยสมาชิก 4 คน คือ พ่อ แม่ และลูก 2 คน ได้จากสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จึงทำให้อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนสูงกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า

2.5 อาจารย์ที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์แม้มีรายได้ต่างกันแต่ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสไปศึกษาต่อ และการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม จัดกิจกรรมที่มีโอกาสพบปะสังสรรค์ ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน อาจารย์มีโอกาสดำเนินงานทางวิชาการและสถาบัน ฯ ได้กำหนดเวลาในการทำงานไว้อย่างเหมาะสม ทำให้อาจารย์จัดแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัวได้เหมาะสม ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ได้ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนสูง มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน สูงกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนต่ำ อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์สามารถใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง มีอิสระในการทำงาน งานที่ทำมีผู้ยอมรับว่ามีความสำคัญ จึงส่งผลให้อาจารย์ที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนสูง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน สูงกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับแมทธิว และเจมส์ (Mathieu and James. 1991 : 127 – 133) ได้ศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคคลมี 5 ลักษณะคือ งานที่ผู้ทำได้ใช้ความสามารถเฉพาะทาง งานที่ผู้ทำยอมรับว่ามีความสำคัญ งานที่ได้รับทราบผลย้อนกลับ งานที่ผู้ทำงานมีอิสระในการทำงาน และงานที่ผู้ทำงานได้ใช้ความสามารถหลากหลาย นอกจากนั้นสำหรับอาจารย์ที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนสูง มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานสูงกว่า

อาจารย์ที่มีรายได้ครบถ้วนต่อเดือนต่ำ อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม ในเรื่องการใช้จ่ายที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิต และอาจารย์สามารถวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน โดยการแบ่งเวลา การจัดสัดส่วนที่เหมาะสมในการทำงาน และเวลาสำหรับผู้ร่วมงาน จึงมีเวลาได้สังสรรค์กับผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี จึงส่งผลให้อาจารย์ที่มีรายได้ครบถ้วนต่อเดือนสูง มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ครบถ้วนต่อเดือนต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2530 : 439 – 440) กล่าวว่า ภายในองค์การบุคคลจะทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยแต่ละคนก็จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน และสัมพันธ์ติดต่อกันในหน้าที่งานตามความจำเป็นของงานที่จะต้องเกี่ยวพันกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 6 ด้าน คือ ค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ได้พิจารณาดำเนินการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในประเด็นต่อไปนี้ คือ

1. พิจารณานหาแนวทางจัดสรรงบประมาณด้านค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน หรือจัดสรรเงินพิเศษในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นสวัสดิการแก่อาจารย์ เช่น การจัดสอนหลักสูตรระยะสั้นสำหรับประชาชนทั่วไป
2. ควรจัดสรรเงินทุนการศึกษา อบรม ให้อาจารย์ในแต่ละสถาบันอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้กับอาจารย์ในการนำมาพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป
3. พิจารณานหาแนวทางและเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ โดยให้อาจารย์ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการที่จะไปศึกษาอบรม หรือสัมมนา ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

4. การพิจารณาความดีความชอบ การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรมีกฎเกณฑ์เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อเป็นการส่งเสริมและสร้างขวัญให้แก่อาจารย์

5. ควรสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มข้าราชการพลเรือนในฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งลูกจ้างประจำในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ ข้าราชการพลเรือน และลูกจ้างประจำสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในต่างวิทยาเขตกัน

3. ควรศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบัน ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ ข้าราชการพลเรือน และลูกจ้างประจำ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกเนตร เปรมปรี เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จริยา เดชกุญชร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2541.
- กานดา กริทธิบุญ. สภาพการปฏิบัติงานของกองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา.
- เกศินี ทิปประสาน. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- ขวัญใจ พุกขประภัสสร เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จริยา เดชกุญชร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้ เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2541.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7. พ.ศ. 2535 - 2539. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539. อัดสำเนา.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 - 2544. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2539. อัดสำเนา.
- จริยา ภักดีอักษร. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและธุรการ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา.
- ชัยวัช ตุ่มกะ. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จริยา เดชกุญชร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทเวศร์ เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2541.
- ชาญชัย อาจีนสมาจาร. พฤติกรรมในองค์การ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2535.

ชูจิตร์ รินทวงค์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จริญญา เดชกุญชร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันเทคโนโลยี ราชมนคล วิทยาเขตพระนครใต้ เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2541.

โชคดี รักทอง. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. จัดสำเนา.

โชติ เกิดบัณฑิต. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบลจังหวัดราชบุรี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. จัดสำเนา.

ณรงค์ พูนพจน์มาศ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จริญญา เดชกุญชร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันเทคโนโลยีราชมนคล วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2541.

ติน ปรัชญพฤทธิ. "ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์การ," ใน เอกสารการสนชดวิชาการพัฒนาองค์การ หน่วยที่ 4 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2530.

ทวีรัชม์ ธนาคม. กลวิธีการครองชีวิตอย่างประหยัดเพื่อคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ : บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป จำกัด, 2532.

ทวีศรี กรีทอง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสวนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. จัดสำเนา.

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, 2532.

เทคโนโลยีราชมนคล, สถาบัน. ผลการดำเนินงานสถาบันเทคโนโลยีราชมนคล ระหว่างปี พ.ศ. 2531 - 2534. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีราชมนคล, 2535.

_____. รายงานประจำปี 2536. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี, 2536.

_____. รายงานสถิติการศึกษา ปี พ.ศ. 2538 : จำนวนครู - อาจารย์ บุคลากรและนักศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมนคล ปีการศึกษา 2538. 2539.

เทคโนโลยีราชมณฑล, สถาบัน. เอกสารสรุปการดำเนินงานโดยย่อ ของสถาบันเทคโนโลยี

ราชมณฑล กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีราชมณฑล,

2533 ก.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2535. ก

_____. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2535. ข

_____. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2530.

ธรรมบุญ ฤทธิมณี. "ทิศทางการจัดการศึกษา," ใน พิธีพระราชทานปริญญาบัตรสถาบัน

เทคโนโลยีราชมณฑล. กรุงเทพฯ : 19 - 20 กรกฎาคม 2533.

บุญเลิศ ไพรินทร์. "การวางแผนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์," จุลสารพัฒนา

ข้าราชการ. 5 - 3 ; 25 มกราคม - มีนาคม 2533.

บุญเลิศ ลัสสี. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง

กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก :

มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2537. อุดສຳເນາ.

บุญเหลือ กรองทอง. ความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากร

ในมหาวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9, 10, และ 13. ปริญญานิพนธ์

กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2533. อุดສຳເນາ.

บุญแสง ชีระภากร. "การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน," จุลสารพัฒนาข้าราชการ.

5 - 12 ; 25 มกราคม - มีนาคม 2533.

บุษยาณี จันทรเจริญสุข. การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันขององค์การ : ศึกษากรณี

ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538. อุดສຳເນາ.

เบญจมาศ ปันณราช. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จริยา เดชกุญชร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบัน

เทคโนโลยีราชมณฑล วิทยาเขตพะเยา ช่วง เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2541.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต, 2532.

พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พรวนการพิมพ์, 2534.

_____. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พรวนการพิมพ์, 2530.

สัมภาษณ์ สุวรรณศิริ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จริยา เดชบุญธร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2541.

สี เหมาะะราชี. การศึกษาภาวะการเงินของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา เทศบาล และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในจังหวัดมหาสารคาม. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2530. อัดสำเนา.

สุขวิช รังสิตพล. "หนี้สินครู," สยามโพสต์. 11 กรกฎาคม 2539.

สุขใจ น้ำผุด. "ค่าแห่งเวลา," วารสารข้าราชการ. 38(7) : 44 - 45 ; มกราคม - กุมภาพันธ์ 2536.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. "การพัฒนาประชากรของประเทศไทย," ประชากรศึกษา. 18(2) พฤศจิกายน - ธันวาคม, 2535.

สุทิน สายสงวน. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533. อัดสำเนา.

สุทธิ สุทธิสมบุญ และ สมาน รังสียกฤษฎ์. หลักการบริหารเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2533.

สุวรรณา เขียมสุขวัฒน์. "คุณภาพชีวิต แนวความหมายและองค์ประกอบ," วิจัยการศึกษา. 10(6) : สิงหาคม - กันยายน, 2530.

สุระ หีบโอสถ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารโครงการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.

เสนาะ ดิยาว. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.

- เสนาะ ตีเยาว์. "สุขภาพและความปลอดภัย," ใน เอกสารการสอนชุด วิชาการบริหารงานบุคคลหน่วยที่ 9 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ : วิตดอรีเพาเวอร์พอยท์, 2526.
- เสนาะ ตีเยาว์. และคนอื่น ๆ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.
- อรนิตย์ ญาณศิริ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) ปรินูญานินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- อรุณ วงศ์พลาย. การศึกษาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยทักษิณ. ปรินูญานินท์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2532. อัดสำเนา.
- อุษา แท้สุจิ. ความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ. ปรินูญานินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- Bennett, Nicholas. "Population Growth, Individual Demographic, Decisions and Quality of Life," In a Source Book on Population Educators Project. Mahidol University, Bangkok, 1975.
- Bergeth, Robert L. "An Experimental Study of Teacher Morale in Selected School Districts of North Dakota," Dissertation Abstracts. 31(12) : 6293 - A ; June, 1971.
- Cascio, F. Wayne. "Quality of Worklife," Managing Human Resources. p. 23 - 32. Fourth edition. Mc.Graw-Hill, Inc., 1995.
- Chang, Dianfu. "A Study of Teacher Commitment and Performance in the Public Junior High School of Taiwan," Dissertation Abstracts International. 51 : 3281 - A ; April, 1991.

- Cronbach, Lee Joseph. Essentials of Psychological Testing. p. 208 – 210.
3rd ed. New York : Harper, 1971.
- Davis, Louis E. "Enhancing Quality of Working Life : Developments in The United States," International Labour Review. 116(53) : July – August, 1977.
- Day, Ralph L. "Beyond Social Indicators : Quality of Life at the Individual Level," Marketing and the Quality of Life. Chicago American Marketing Association, 1978.
- Delamotte, Yves and Takezawa Shin - Ichi. Quality of Working Life in International Perspective. Switzerland : International Labour Organization, 1984.
- Edwards, Allen L. Statistical Analysis. p. 152. 2nd ed. New York : Rinehart and Company Inc., 1987.
- Eisenberger, R. and Others. "Perceived Organizational Support and Employee Diligence Commitment and Innovation," Journal of Applied Psychology. 75 : 551 - 59 ; 1990.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. p. 182.
New York : McGraw - Hill Book Company, 1981.
- Flemming, Michael C. and Joseph, G Nellis. Principles of Applied Statistics.
London : Routledge, 1994.
- Folkins, Larry C. "A Study of Teacher Morale in Secondary Schools,"
Dissertation Abstracts International. 37(9) : 5483 - A ; March, 1977.
- Fukami, Gynthia V. and W.E. Larson. "Commitment to Company and Union,"
Journal of Applied Psychology. 69 : 367 - 371 ; 1984.
- Gilmer, Von Haller B. and others. Industrial Psychology. Now York : McGraw-Hill Book Co., 1973.
- Grube, Jean Ann. "Organizational Commitment : A Social Information Processing Perspective," Dissertation Abstracts International. 51 : 4190 - A ; June, 1991.

- Hackman, J.R. and L.J. Suttle "Improving Life at Work," Behavioral Science Approach to Organizational Change. p. 14. Santa Monica, Calif., Goodyear Publishing. 1977.
- Hoyle, Douglas Edward. "The Relationship of Varying Organization Structures with Faculty Communication Satisfaction Job Satisfaction Organizational Commitment and Morale in Academic Settings," Dissertation Abstracts International. 51 : 1519 - A ; November, 1990.
- Huse, Edgar F. and Thomas G. Cummings. Organization Development and Change. Third edition. Minnesota : West Publishing, 1985.
- Jucius, Michael J. Personal Management 6th ed. Homewood : Richard D. Irwin, Inc., 1971.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Journal of Educational and Psychological Measurement 30 : 608; Autumn, 1970.
- Lewin David. "Collective Bargaining and the Quality of Work Life," Organizational Dynamics. : 37 – 53 ; Autumn, 1981.
- Litwin, George H. and Robert A. Stringer. Jr. Motivation and Organizational Climate. Boston : Division of Research, Harvard University Graduate School of Business Administration, 1968.
- Liu, Ben - Chien. "Quality of Life : Concept, Measure and Results," The American Journal of Economics and Sociology. 24(1) : January, 1975.
- Mathieu. John E. and James L. Farr. "Further Evidence for the Discriminant Validity of Measures of Organizational Commitment, Job Involvement and Job Satisfaction," Journal of Applied Psychology. 76 : 127 – 133 ; 1991.

- Meyer, J.P., N.J. Allen and C.A. Smith "Organizational Commitment and Job Performance : It' s the Nature of the Commitment that Counts," Journal of Applied Psychology. 74 : 152 - 156 ; 1989.
- Sharma R.C. "Population and Social - Economic Development Population Trends, Resources and Environment," Hand book on Population. New Delhi : 1975.
- UNESCO. "Population Education in Asia : A Source Population," Quality of Life Themes Bangkok. Regional Office for Education in Asia, 1974.
- _____. "Indicator of Environmental Quality of Life," Research and Paper in Social Science, No. 38. Paris. UNESCO : 1978.
- Uris, Auren. The Executive Desk Book. New York : Van Nostrand Reinhold, 1970.
- 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.
- Walton, Richard E. "Improving the Quality of Work Life," Harvard Business Review. 12 : May – June, 1974.
- _____. "Criteria for Quality of Working Life," In Louis E. Davis and Albert B. Cherns (eds.), The Quality of Working Life. p. 93 - 97. New York : Free Press, 1975.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์



บันทึกข้อความ

92

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5644

ส่วนราชการ

ทพ 1007/

18 มกราคม 2542

ที่

วันที่

ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

ด้วย นางจรียา เดชกฤษณ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ สุธรรมรักษ์ และ ดร.สมสุข ชีระพิจิตร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อ้อมเดือน สดมณี เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางจรียา เดชกฤษณ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

93

ส่วนราชการ.....บันทึกวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5644
ที่.....ทม 1007/ ๙๓๕๑.....วันที่.....๓๑ ธันวาคม 2541
เรื่อง.....ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ.....

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางจริยา เดชบุญธร นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ สุธรรมรักษ์ และ ดร.สมสุข ชีระพิจิตร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บันทึกวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงษ์พันธ์ พงษ์โรสภา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางจริยา เดชบุญธร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1007/ ๒๕๔๐

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๐ ธันวาคม 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้

เนื่องด้วย นางจรรยา เชนกฤษ . นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์ และ ดร.สมสุข ชีระพิจิตร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณี เลิศบุญานุส และ ดร.สุธีรา สร้อยเพชร เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางจรรยา เชนกฤษ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร 258-4119



บันทึกข้อความ

95

ส่วนราชการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5644

ที่ 1007/..... วันที่ ๑ มกราคม 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน

ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

ด้วย นางจริยา เดชกุญชร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ สุธรรมรักษ์ และ ดร.สมสุข ชีระพิจิตร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์สมกิจ กิจพูนวงศ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางจริยา เดชกุญชร ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1007/ ๒๕๖๑

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ กุมภาพันธ์ 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจริยา เดชบุญสร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า กรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ สุธรรมรักษ์ และ ดร.สมสุข วีระพิจิตร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากอาจารย์ โดยขออนุญาตให้อาจารย์ จำนวน 27 คน ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2542

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางจริยา เดชบุญสร ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119



97

ที่ ทม 1007/ 0780

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ กุมภาพันธ์ 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจริยา เดชกุญชร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ สุธรรมรักษ์ และ ดร.สมสุข ชีระพิจิตร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากอาจารย์ โดยขออนุญาตให้อาจารย์ จำนวน 92 คน ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2542

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางจริยา เดชกุญชร ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลารมณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119



ที่ ทม 1007/ 0๓๖๔

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔ กุมภาพันธ์ 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีนานาชาติราชมงคล วิทยาเขตบึงนครพิตรพิบูล จักรวรรดิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจริยา เศรษฐบุตร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีนานาชาติราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ สุธรรมาภักดิ์ และ ดร.สมสุข ชีระพิจิตร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากอาจารย์ โดยขออนุญาตให้อาจารย์ จำนวน 16 คน ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีนานาชาติราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2542

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางจริยา เศรษฐบุตร ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119



ที่ ทม 1007/ 0448

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ กุมภาพันธ์ 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตบึงพระวินย มหาเมฆ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจริยา เดชกุญชร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์ และ ดร.สมสุข ชีระพิจิตร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากอาจารย์ โดยขออนุญาตให้อาจารย์ จำนวน 17 คน ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2542

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางจริยา เดชกุญชร ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119



ที่ ทม 0007/ ๒๕๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔ กุมภาพันธ์ 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตจรัลพงษ์ภูวนารถ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจรรยา เศรษฐบุตร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์ และ ดร.สมสุข ชีระพิจิตร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากอาจารย์ โดยขออนุญาตให้อาจารย์ จำนวน 14 คน ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2542

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางจรรยา เศรษฐบุตร ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119



101

ที่ ทม 1007/ ๖๖๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ กุมภาพันธ์ 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจริยา เชนกฤษณ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ สุธรรมรักษ์ และ ดร.สมสุข ชีระพิจิตร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากอาจารย์ โดยขออนุญาตให้อาจารย์ จำนวน 16 คน ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2542

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางจริยา เชนกฤษณ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119



ที่ ทม 1007/ ๖๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ กุมภาพันธ์ 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีนานาชาติราชมงคล วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจริยา เศษกฤษณ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีนานาชาติราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์ และ ดร.สมสุข วีระพิจิตร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากอาจารย์ โดยขออนุญาตให้อาจารย์ จำนวน 13 คน ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีนานาชาติราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2542

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางจริยา เศษกฤษณ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119



ที่ ทม 1007/ 1444

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ กุมภาพันธ์ 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครเหนือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจรรยา เศรษฐพร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ สุธรรมรักษ์ และ ดร.สมสุข ชีระพิจิตร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากอาจารย์ โดยขออนุญาตให้อาจารย์ จำนวน 34 คน ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2542

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางจรรยา เศรษฐพร ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119



ที่ ทม 1007/ ๑๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ กุมภาพันธ์ 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีนานาชาติสิรินธร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจริยา เดชกุญชร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีนานาชาติสิรินธร กรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ สุธรรมรักษ์ และ ดร.สมสุข ธีระพิจิตร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากอาจารย์ โดยขออนุญาตให้อาจารย์ จำนวน 22 คน .ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีนานาชาติสิรินธร กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2542

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางจริยา เดชกุญชร ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119



ที่ ทม 1007/ 0772

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ กุมภาพันธ์ 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเพาะช่าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจริยา เดชกุญชร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติา สุธรรมรักษ์ และ ดร.สมสุข ชีระพิจิตร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากอาจารย์ โดยขออนุญาตให้อาจารย์ จำนวน 21 คน ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2542

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางจริยา .เดชกุญชร ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119



ที่ ทม 1007/ 077)

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ กุมภาพันธ์ 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจริยา เดชกุญชร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ สุธรรมาภรณ์ และ ดร.สมสุข ธีระพิจิตร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากอาจารย์ โดยขออนุญาตให้อาจารย์ จำนวน 6 คน ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2542

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางจริยา เดชกุญชร ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119



ที่ ทม 1007/ 0770

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ กุมภาพันธ์ 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีนานาชาติราชมงคล วิทยาเขตอุเทนถวาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจริยา เดชกุญชร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีนานาชาติราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ สุธรรมรักษ์ และ ดร.สมสุข ชีระพิจิตร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากอาจารย์ โดยขออนุญาตให้อาจารย์ จำนวน 21 คน ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีนานาชาติราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2542

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางจริยา เดชกุญชร ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลมรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยี ราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำปริญญานิพนธ์ ระดับมหา
บัณฑิต เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง อันจะทำให้ได้ข้อคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ
อาจารย์
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ
3. คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน และข้อมูลที่ได้จากคำตอบ
ของท่านจะเป็นประโยชน์ เพื่อได้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ
อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จึงขอให้ท่าน
ได้กรุณาให้ข้อมูลตามความเป็นจริงและโปรดตอบทุกข้อ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
โปรดเขียนเครื่องหมายถูก (✓) ในช่อง ☐ ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. สถานภาพสมรส

☐ โสด ☐ สมรสแล้วอยู่ร่วมกัน

☐ สมรสแล้วไม่ได้อยู่ร่วมกัน เช่น หย่าร้าง แยกกันอยู่ หรือเป็นหม้าย

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5 - 10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี

4. วุฒิการศึกษา

☐ ระดับปริญญาตรี ☐ ระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า

5. รายได้ครอบครัวต่อเดือน.....บาท

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

โปรดอ่านข้อคำถามทางด้านซ้ายมือแล้วพิจารณาว่า ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามแต่ละข้อในระดับใด และเขียนเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องขวามือ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ที่กำหนดให้ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือเป็นจริงมากที่สุด
 4 หมายถึง เห็นด้วย หรือเป็นจริงมาก
 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง หรือเป็นจริงกับไม่เป็นจริงพอ ๆ กัน
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย หรือเป็นจริงน้อย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือไม่จริงเลย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	1. <u>คำตอบแทน</u>					
1.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำในปัจจุบัน.....					
2.	คำตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว.....					
3.	ข้าพเจ้ารู้สึกที่ตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่าที่สมควรจะได้รับ.....					
4.	เงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีมีความเหมาะสม...					
5.	การได้รับเงินพิจารณาเลื่อนขั้น ในแต่ละปีช่วยให้ข้าพเจ้ามีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น.....					
6.	การได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปีช่วยให้ฐานะความเป็นอยู่ของข้าพเจ้าดีขึ้น.....					
7.	ข้าพเจ้าจะเปลี่ยนงานหากได้ไปทำงานที่อื่นที่ได้เงินเดือนสูงกว่า.....					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8.	หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้กับอาจารย์อย่างพอเพียง.....					
9.	หน่วยงานจัดบริการตรวจสอบสภาพประจำปีให้แก่อาจารย์..					
10.	หน่วยงานของข้าพเจ้าจัดให้บุคลากรได้ทำการประกันสุขภาพ.....					
	2. สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน					
11.	บรรยากาศภายในหน่วยงานทำให้ข้าพเจ้าอยากทำงาน...					
12.	สภาพแวดล้อมทั่วไปในหน่วยงานมีความปลอดภัย.....					
13.	ภายในหน่วยงานมีการจัดตกแต่งบริเวณให้เอื้อต่อบรรยากาศในการทำงาน.....					
14.	ระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมีประสิทธิภาพ.....					
15.	ภายในหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกและระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม.....					
16.	อุปกรณ์ต่าง ๆ ในหน่วยงานช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว.....					
17.	ข้าพเจ้าได้รับความสะดวกเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในหน่วยงาน.....					
18.	การประสานงานภายในหน่วยงานดำเนินไปอย่างราบรื่นน่าพึงพอใจ.....					
19.	บุคลากรทุกฝ่าย ทุกระดับในหน่วยงานมีความสามัคคีกันดี.....					
20.	บุคลากรในหน่วยงานทำงานด้วยความตั้งใจ.....					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
21.	เพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี.....					
22.	การบริหารงานโดยภาพรวมของผู้บังคับบัญชาช่วยให้เกิด บรรยากาศในการทำงานที่ดี					
	<u>3. การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน</u>					
23.	ข้าพเจ้ารู้สึกเหนื่อยล้าทุกเช้า เมื่อนึกว่าต้องไปทำงาน....					
24.	งานที่ข้าพเจ้าทำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน.....					
25.	ผลงานของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา...					
26.	ผลงานของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน...					
27.	ข้าพเจ้ามีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง....					
28.	ข้าพเจ้าสามารถกำหนดได้ว่าจะงานชิ้นใดควรทำเมื่อใด.....					
29.	ข้าพเจ้ามีอิสระในการใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย.....					
30.	ข้าพเจ้าใช้ความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้านในการทำ งานที่รับผิดชอบ.....					
	<u>4. ความก้าวหน้า</u>					
31.	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาส ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น.....					
32.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในการทำงาน.....					
33.	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ.....					
34.	ผู้บังคับบัญชาให้สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิด เห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ.....					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
35.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่.....					
36.	ข้าพเจ้ามีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์.....					
37.	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมประชุมวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์.....					
38.	หน่วยงานของข้าพเจ้าสนับสนุนให้ข้าพเจ้าทำผลงานทางวิชาการ.....					
39.	เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำในการทำงานแก่ข้าพเจ้า.....					
	5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
40.	เมื่อมีโอกาสข้าพเจ้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน.....					
41.	ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน.....					
42.	ข้าพเจ้าได้รับความช่วยเหลือแนะนำในการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา.....					
43.	ข้าพเจ้าพูดคุยเรื่องทั่วไปกับเพื่อนร่วมงาน.....					
44.	เพื่อนในหน่วยงานของข้าพเจ้ายินดีให้ความช่วยเหลือแก่ข้าพเจ้าเสมอ.....					
45.	ผู้บังคับบัญชาทำให้ข้าพเจ้ามีความรู้สึกเป็นกันเอง.....					
46.	ผู้บังคับบัญชายอมฟังความคิดเห็นของข้าพเจ้า.....					
47.	บุคลากรในหน่วยงานของข้าพเจ้าสามารถขอคำปรึกษาในเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาได้.....					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
48.	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน.....					
49.	ข้าพเจ้ารู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน.....					
	6. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
50.	ในวันหนึ่ง ๆ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองใช้เวลาในการทำงานมากเกินไป.....					
51.	ข้าพเจ้ามีเวลาช่วยเหลืองานสังคมบางโอกาส.....					
52.	ข้าพเจ้าทำงานจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ					
53.	ข้าพเจ้าไม่มีเวลาเป็นตัวของตัวเอง.....					
54.	ข้าพเจ้าแบ่งเวลาสำหรับการทำงานอดิเรกได้อย่างเหมาะสม.....					
55.	ข้าพเจ้ายินดีเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการที่หน่วยงานจัดให้.....					
56.	ข้าพเจ้าแบ่งเวลาให้กับการทำงาน ครอบครัว สังคม และ ส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม.....					
57.	งานที่ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบมีมากจนทำไม่ไหว.....					
58.	ข้าพเจ้าทำงานอย่างมีความสุข.....					
59.	ข้าพเจ้าภูมิใจในฐานะความเป็นอยู่ของตนเอง.....					
60.	ข้าพเจ้าภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน.....					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด

ขอความกรุณาอาจารย์โปรดให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ
เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในฐานะอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง
กรุงเทพมหานคร

(โปรดเขียนลงในที่ว่างข้างล่างนี้ หากไม่พอขอความกรุณาเขียนต่อด้านหลัง)

1. ด้านค่าตอบแทน

ปัญหา.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

ปัญหา.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

ปัญหา.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

4. ด้านความก้าวหน้า

ปัญหา.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ปัญหา.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

6. ด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

ปัญหา.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

ขอขอบพระคุณยิ่งในความร่วมมือของท่าน

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ – สกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อ้อมเดือน สดมนี่
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สถานที่ทำงาน สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ชื่อ – สกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สถานที่ทำงาน คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ชื่อ – สกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มณี เลิศปัญญาณูช
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
สถานที่ทำงาน สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
วิทยาเขตพระนครใต้
4. ชื่อ – สกุล ดร.สุธีรา สร้อยเพชร
ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและฝึกอบรม
สถานที่ทำงาน สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
วิทยาเขตพระนครใต้
5. ชื่อ – สกุล อาจารย์ สมกิจ กิจพูนวงศ์
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
สถานที่ทำงาน สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางจริยา นามสกุล เดชกุญชร
วัน เดือน ปีเกิด	9 พฤษภาคม พ.ศ.2498
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดตรัง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 326 ถนนอาคารสงเคราะห์ทุ่งมหาเมฆ สาย 19 เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	อาจารย์ 3 ระดับ 8
สถานที่ทำงาน	คณะคหกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต พระนครใต้ ถนนเจริญกรุง เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2520 ปม. (ประกาศนียบัตรประโยศครูมัธยม) จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้ พ.ศ. 2524 คศ.บ. (อาหารและโภชนาการ) จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2542 กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต) สาขาวิชาการอุดมศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
จรรยา เศรษฐบุตร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา
พฤษภาคม 2542

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และสมดุลของชีวิตกับการทำงาน จำแนกตามตัวแปร เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ครอบครัวต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จำนวน 305 คน ในปีการศึกษา 2541 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ้

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงโดยรวม และเป็นรายด้าน 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน
3. อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน
4. อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน สูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05

THE QUALITY OF INSTRUCTORS ' WORK LIFE IN RAJAMANGALA
INSTITUTE OF TECHNOLOGY, BANGKOK CAMPUSES

AN ABSTRACT
BY
CHARIYA DEJKUNCHORN

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 work life of instructors in Rajamankala Institute Bangkok Campus in overall and each of six aspects : adequate and fair compensation, healthy working condition, competency development, advancement, relationship with peers, and total life space ; and to compare the quality of work life in overall and each of six aspects among instructors with different gender, marital status, work experience, educational level, and family income. The sample of the study consisted of 305 instructors in Rajmankala Institute, Bangkok Campus in the academic year 1998. The instrument used for collecting data was a five - rating scale questionnaire with 60 items. Arithmetic mean, standard deviation, t - test, one-way analysis of variance, and Scheffé's method were utilized for data analysis.

The results of the study indicated that :

1. The quality of work life of instructors in overall and each of six aspects was at the moderate level.
2. There was no significant difference in overall and each of six aspects of quality of work life between male and female instructors.
3. There was no significant difference in overall and each of six aspects of quality of work life of instructors with different marital status.
4. There was no significant difference in overall and each of six aspects of quality of work life of instructors with difference work experiences. When examining in each aspect, the quality of work life in adequate and fair compensation of instructors with 10 years or more of work experiences were statistically significant higher than those with less than 10 years work experiences at .05 level.

5. There was no significant difference in overall and each of six aspects of quality of work life of instructors with difference educational level. When examining in each aspect, the quality of work life in adequate and fair compensation of instructors with bachelor's degree was statistically significant higher than those with master degree or higher at .05 level.

6. There was no significant difference in overall and each of six aspects of quality of work life of instructors with difference family income. When examining in each aspect, the quality of work life in competency development and relationship with peers of instructors with high family income was statistically significant higher than those with low family income at .05 level.