

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

สารนิพนธ์
ของ
ประทุมพร ทองอิฐ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2551

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

สารนิพนธ์
ของ
ประทุมพร ทองอิฐ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

บทคัดย่อ
ของ
ประทุมพร ทองอิฐ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2551

ประทุมพร ทองอิฐ. (2551). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศ แสงศักดิ์.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 5 ด้าน คือ การพัฒนาตนเอง จิตใจและอารมณ์ สภาพแวดล้อม สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และความมั่นคงในงาน 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำนวน 162 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เก็บข้อมูลได้ร้อยละ 90.74 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's Method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และรายได้ 10,000 - 20,000 บาท
2. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง
3. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และด้านความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านจิตใจและอารมณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

5. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

A STUDY OF QUALITY OF EMPLOYEES' WORK LIFE IN THE OFFICE
OF THE PRESIDENT, KING MONGKUT'S UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY THONBURI

AN ABSTRACT
BY
PRATOOMPORN TONGIT

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

May 2008

Pratoomporn Tongit. (2008). *A Study of Quality of Employees' Work Life in the Office of the President, King Mongkut's University of Technology Thonburi*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Assoc. Prof. Dr.Thasana Swaengsakdi.

The purposes of this research were: 1) to study quality of employees' work life in the Office of the President, King Mongkut's University of Technology Thonburi in 5 aspects, i.e. self - development, state of mind, environment conditions, relationship with other people, and work steadiness; and 2) to compare the quality levels of employees' work life in the Office of the President, King Mongkut's University of Technology Thonburi as classified by education levels, years of working experiences, and monthly incomes.

The sample group for this research consisted personnel - government officials, civilian employees and employees working in the Office of the President, King Mongkut's University of Technology Thonburi, by yielded 162 samples. Then the samples were selected by stratified random sampling. The response rate was 90.74%. The tool used for data collection was a 5 - level rating scale questionnaire on the quality of employees' work life with Cronbach's alpha reliability of 0.96. The statistics used to analyze the data were percentage, average score, standard deviation, t - test and One Way Analysis of Variance, and post - hoc Scheffé's Method.

The research results reveal as follows.

1. The majority of the employees working in the Office of the President, King Mongkut's University of Technology, Thonburi had a bachelor degree or lower, had less than 10 years of working experiences, and had monthly incomes 10,000 - 20,000 Baht.

2. The employees' overall work life in the Office of the President, King Mongkut's University of Technology Thonburi was at the high level. When considered individual aspects, it revealed that the aspects of self - development, state of mind, environment conditions, and relationship with other people were at the high; the aspect of work steadiness was at the moderate level.

3. The employees with different education levels showed significantly difference in the overall quality of work life at .05 level. When considered individual aspects, it revealed that the aspects of relationship with other people, and work steadiness had significant difference at .05 level; had no difference in other aspects.

4. The employees with different years of working experiences showed no difference in the overall quality of work life. When considered individual aspects, it revealed that the aspects of self - development, and state of mind had significant difference at .05 level; had no difference in other aspects.

5. The employees with different monthly incomes showed no difference in the overall quality of work life. When considered individual aspects, it revealed that the aspect of relationship with other people had significant difference at .05 level; had no difference in other aspects.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ของ ประทุมพร ทองอิฐ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสงศักดิ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสงศักดิ์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสงศักดิ์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์องอาจ นัยพัฒน์)
วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2551

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศน แสงศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของสารนิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร.ปานจักษ์ เหล่ารัตนวงษ์ คณะกรรมการพิจารณาโครงการสารนิพนธ์ และกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำสารนิพนธ์ ให้ถูกต้อง และมีคุณภาพตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบบทความภาษาอังกฤษ ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ อาจารย์ภาควิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้บริหารและพนักงานของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ภาณุวัฒน์ สุริยฉัตร ที่ปรึกษา อธิการบดีด้านการประกันคุณภาพ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงรักษ์ นันทวิสารกุล ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ นายปรกรณ์ สันตินิยม ผู้อำนวยการหอพัก และนางสาวสุจิตรา บุญอยู่ รักษาการ หัวหน้างานประกันคุณภาพการศึกษา กองบริการการศึกษา ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผู้อำนวยการ กองบริการการศึกษา ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ให้โอกาสในการลาศึกษาต่อ ในครั้งนี้ ขอขอบคุณบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี คณะวิทยาศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ คณะทรัพยากรชีวภาพ และเทคโนโลยี คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ และสถาบันการเรียนรู้ ที่มีส่วนร่วม ในการตอบแบบสอบถามเพื่อหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ขอขอบคุณหน่วยงานภายใต้ สำนักงานอธิการบดีที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณนายสุตเขต แจ้งกระจ่าง ที่ให้คำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูล

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา พี่ น้อง และเพื่อนๆ ทุกคนที่ให้ความสนใจ ตลอดระยะเวลาที่ศึกษา และทำงานวิจัย ขอขอบคุณนายกมลพันธ์ อิงประภานนท์ ที่เป็นกำลังใจให้ ความช่วยเหลือตลอดมาจนผู้วิจัยสามารถสำเร็จการศึกษา ความดีและประโยชน์ใดๆ ที่ได้รับจาก การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่พระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาท วิชาความรู้ และสั่งสอน อบรมจนส่งผลให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จได้ ณ วันนี้

ประทุมพร ทองอิฐ

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
	ความสำคัญของการวิจัย.....	4
	ขอบเขตของการวิจัย.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
	สมมติฐานในการวิจัย.....	10
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
	ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.....	12
	ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.....	12
	โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี...	13
	การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.....	15
	หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	16
	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต.....	16
	ความหมายของคุณภาพชีวิต.....	23
	ความสำคัญของคุณภาพชีวิต.....	24
	ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	25
	คุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	28
	สถานภาพส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	50
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52
	งานวิจัยในประเทศ.....	52
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	62

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	65
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	65
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
สัญลักษณ์ที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล.....	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	86
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	86
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	86
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	86
การเก็บรวบรวมข้อมูล	87
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
สรุปผลการวิจัย.....	88
อภิปรายผล.....	89
ข้อเสนอแนะ.....	97
บรรณานุกรม.....	99

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก.....	110
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	111
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	113
ภาคผนวก ค หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ และหนังสือขอความอนุเคราะห์ เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย.....	120
ภาคผนวก ง สรุปการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	148
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ และค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ.....	158
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	160

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	8
2	ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	17
3	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามหน่วยงานภายใต้ สำนักงานอธิการบดีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.....	66
4	จำนวนและร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี.....	72
5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวม และรายด้าน.....	73
6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา ตนเองของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ธนบุรี จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ.....	74
7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจ และอารมณ์ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ.....	75
8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อม ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ.....	76
9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพ กับบุคคลอื่นของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ.....	77
10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคง ในงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ธนบุรี จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ.....	78
11	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนก ตามระดับการศึกษา.....	80
12	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน.....	81

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้.....	82
14 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้.....	83
15 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffé's Method).	85

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.....	10
2 โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.....	14
3 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	16
4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีเนื้อหาแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์ก มาสโลว์ และแอลเดอร์เฟอร์.....	22

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

“คนหรือทรัพยากรมนุษย์” (Human Resource) ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร ที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งมีความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาประเทศ ดังนั้น ในการที่จะบริหารและพัฒนาประเทศให้ประสบความสำเร็จนั้น จึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้ประเทศไทยจึงได้มีการริเริ่มวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ดังจะเห็นได้จากแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ที่ได้บัญญัติ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ซึ่งได้ดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ที่มุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นบูรณาการแบบองค์รวม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย (กรมพัฒนาที่ดิน. 2551: ออนไลน์)

การจัดสรรทรัพยากรเพื่อมนุษย์นั้นไม่ใช่การทำให้รายได้สูงขึ้นเพียงอย่างเดียว แต่สิ่งสำคัญคือ การมีสุขภาพที่ดี มีชีวิตที่ยืดยาว มีทัศนคติเชิงบวก มีเสรีภาพทางการเมือง เศรษฐกิจ และโอกาสทางสังคม เพื่อสร้างสรรค์และผลิตภาพเพื่อก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและมั่นคงในตนเอง สามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีหลักประกันสิทธิมนุษยชนในฐานะที่เป็นมนุษย์โดยเท่าเทียมกันเพื่อให้อยู่ด้วยความสุข รวมทั้งมีความสามารถในการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจและมูลค่าทางสังคม (ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล และคนอื่นๆ. 2545: 2) นอกจากนี้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากรหรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) ที่เหมาะสมตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต (ณัฐพันธ์ เขจรันท์. 2545: 15)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเป็นหนทางที่จะกระตุ้นให้การทำงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญาให้กับงานที่ตนรับผิดชอบ

อย่างเต็มที่ รวมทั้งยังส่งผลถึงการมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากรของหน่วยงานอื่นๆ ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรขาดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี บุคลากรเหล่านั้นก็อาจขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เอาใจใส่ต่องาน ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานได้ จึงนับได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดสำหรับองค์กรนั้นๆ ได้ (สุภารัตน์ น้ำใจดี. 2548: 2) ดังนั้นในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดี องค์กรจึงต้องกำหนดและวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของตนให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรของตนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็หมายถึง การมีงานทำได้ทำงานที่มีคุณค่า อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม อันจะส่งผลต่อเนื่องไปยังคุณภาพชีวิตของบุคคลที่ดีขึ้น จากการศึกษาของวันทนา พุ่มพวง (2549: 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรซึ่งส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ อันก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน นอกจากนี้รัสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล (2550: 15) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นความรู้สึกของบุคลากรในองค์กร ที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายใน ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารงานที่มีคุณธรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐในระบบราชการแห่งแรกแห่งเดียวที่เปลี่ยนสภาพมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2541 ซึ่งการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้เป็นความต้องการของพนักงานในมหาวิทยาลัยที่ประสงค์จะสร้างมหาวิทยาลัยของไทยให้เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีพลังขับเคลื่อนจากภายในไม่ใช่อำนาจบังคับภายนอก (กฤษณพงศ์ กิรติกร. 2546: บทนำ) จากการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีอิสระในการบริหารจัดการด้านการเงิน การพัสดุ และการบริหารงบประมาณได้ด้วยตนเอง อย่างไรก็ตามงบประมาณที่ได้จากรัฐก็มีแนวโน้มที่ลดลงทุกๆ ปี จึงทำให้มหาวิทยาลัยมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับการพึ่งตนเองทางการเงินให้ได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดการระดมทรัพยากรจากผู้มีส่วนร่วมและได้รับประโยชน์ รวมไปถึงการลงทุนจากทรัพย์สินที่มีอยู่เพื่ออนาคตที่มั่นคงของมหาวิทยาลัย จากปัจจัยต่างๆ ดังกล่าว ส่งผลให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยต้องทำงานอย่างหนักเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และภารกิจของมหาวิทยาลัย

ส่งผลให้อัตราการลาออกของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังต้องเผชิญกับความกดดันจากความคาดหวังของสังคมที่หวังเห็นถึงประสิทธิภาพการทำงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ในปี พ.ศ. 2546 สภามหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษา โดยมี ศาสตราจารย์ ดร. ยงยุทธ ยุทธวงศ์ เป็นประธานคณะกรรมการที่ปรึกษาทำหน้าที่วางกรอบการประเมินมหาวิทยาลัย โดยได้เสนอให้มหาวิทยาลัยสมัครเพื่อขอรับรางวัลคุณภาพแห่งชาติในปี พ.ศ. 2548 ที่จัดขึ้นโดยสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติตามหลักการประเมินโดยบุคคลที่สาม (Third Party) โดยรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) ถือเป็นรางวัลระดับมาตรฐานโลก เนื่องจากมีพื้นฐานทางด้านเทคนิคและกระบวนการตัดสินรางวัลเช่นเดียวกับรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศในสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นต้นแบบรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ประเทศต่างๆ หลายประเทศทั่วโลกนำไปประยุกต์ใช้โดยประเทศไทยได้บรรจุรางวัลคุณภาพแห่งชาติไว้ในแผนยุทธศาสตร์การเพิ่มผลผลิตของประเทศซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 สำหรับองค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ จะได้รับการประกาศเกียรติคุณรับรองถึงความสามารถด้านการบริหารและการจัดการที่เป็นเลิศและเป็นองค์กรที่มีมาตรฐานในระดับโลก (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. 2548: 125-126)

ดังนั้น ในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2548 มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดส่งรายงานวิธีการและผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ปี พ.ศ. 2548 ของมหาวิทยาลัยเพื่อเสนอต่อสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ โดยตอบเกณฑ์คำถามซึ่งประกอบด้วย โครงร่างองค์กรและเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ทั้ง 7 หมวด ได้แก่ หมวด 1) การนำองค์กร หมวด 2) การวางแผนกลยุทธ์ หมวด 3) การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด หมวด 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล หมวด 6) การจัดการกระบวนการ และหมวด 7) ผลลัพธ์ทางธุรกิจ จากผลการตรวจประเมินของคณะผู้ตรวจประเมินตามกระบวนการตรวจประเมิน พบว่า หมวดที่มหาวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญและต้องปรับปรุงก็คือ หมวด 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2548: 32)

จากเหตุผลและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในงานประกันคุณภาพการศึกษา กองบริการการศึกษา สังกัดสำนักงานอธิการบดี ซึ่งมีส่วนสำคัญในการประกันคุณภาพการจัดการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทางการศึกษาของประเทศ ตามวิสัยทัศน์ และภารกิจของมหาวิทยาลัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 5 ด้าน คือ การพัฒนาตนเอง จิตใจและอารมณ์ สภาพแวดล้อม สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และความมั่นคงในงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ซึ่งจะเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประเทศชาติต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของเนื้อหา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. **ขอบเขตเนื้อหา** ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถานภาพส่วนบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้
 - 1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร 5 ด้าน คือ การพัฒนาตนเอง จิตใจและอารมณ์ สภาพแวดล้อม สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และความมั่นคงในงาน
 - 1.2 สถานภาพส่วนบุคคล มี 3 เรื่อง คือ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในปีการศึกษา 2550 ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง จำนวน 274 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำนวน 162 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 608) เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้หน่วยงานเป็นชั้น (Strata) ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จากนั้น สุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

3. ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรในการวิจัย ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

- 3.1.1 ระดับการศึกษา จำแนกเป็น
 - 3.1.1.1 ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า
 - 3.1.1.2 ปริญญาโทหรือสูงกว่า
- 3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น
 - 3.1.2.1 ต่ำกว่า 10 ปี
 - 3.1.2.2 10 ปีหรือมากกว่า
- 3.1.3 รายได้ จำแนกเป็น
 - 3.1.3.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท
 - 3.1.3.2 10,000 - 20,000 บาท
 - 3.1.3.3 มากกว่า 20,000 บาท

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ

- 3.2.1 การพัฒนาตนเอง
- 3.2.2 จิตใจและอารมณ์
- 3.2.3 สภาพแวดล้อม
- 3.2.4 สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น
- 3.2.5 ความมั่นคงในงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร หมายถึง สภาพ การทำงานที่สามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข ประเมินได้จากความรู้สึกที่แสดงออกมาจากการตอบแบบสอบถามจากองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ การพัฒนาตนเอง จิตใจ และอารมณ์ สภาพแวดล้อมสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และความมั่นคงในงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์ต่างๆ ที่อยู่รอบตัวในชีวิตประจำวัน ความสามารถในการตัดสินใจและวางแผนกิจกรรมในชีวิต และบทบาทของตนเอง มีความสนใจในสิ่งที่ท้าทาย สามารถใช้ความรู้ที่มีอยู่ เรียนรู้ จดจำ และปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้

1.2 จิตใจและอารมณ์ หมายถึง การเป็นผู้มีจิตใจที่ดี อารมณ์แจ่มใส มั่นคง ไม่หงุดหงิด โมโหง่าย ไม่วิตกกังวล เป็นผู้ที่มีมองโลกในแง่ดี พร้อมทั้งจะช่วยเหลือผู้อื่น รวมถึงการรับรู้สภาพทางด้านจิตใจและอารมณ์ของตนเอง

1.3 สภาพแวดล้อม หมายถึง การทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีบรรยากาศที่ดี ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน หรือเกิดความพึงพอใจในงาน รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน รู้สึกสะดวกสบาย รู้สึกอยากทำงาน เช่น ความสะอาด ความพร้อมแสงสว่างเพียงพอ อากาศเย็นสบาย มีการตกแต่งพอสมควร มีเนื้อที่กว้างขวางเพียงพอ มีห้องน้ำสะอาด เป็นต้น นอกจากนี้ควรมีความพร้อมในด้านอุปกรณ์ เครื่องใช้ภายในห้องทำงาน ควรมีอุปกรณ์เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

1.4 สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น หมายถึง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสื่อสารที่ดี มีความเข้าใจและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น รวมทั้งการได้รับความร่วมมือกัน ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและผู้ร่วมงาน

1.5 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงในหน้าที่ การงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง มีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้น เป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ และได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน

2. สถานภาพส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้

2.1 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และปริญญาโทหรือสูงกว่า

2.2 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลานับตั้งแต่บรรจุเข้าทำงาน ที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีหรือมากกว่า

2.3 รายได้ หมายถึง จำนวนเงินเดือนที่ได้รับเป็นรายได้ในแต่ละเดือน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000 - 20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท

3. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภายใต้สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในปีการศึกษา 2550 ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน 28 คน พนักงาน จำนวน 140 คน และลูกจ้าง จำนวน 106 คน รวมทั้งสิ้น 274 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน มาเป็นกรอบในการวิจัย โดยได้จำแนกตามกลุ่มตัวแปร ดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน อาศัยแนวคิดของเฟอร์แรนส์และเพาเวอร์ (Ferrans & Power. 1992: 29-38) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต มี 4 เรื่อง คือ 1) ด้านสุขภาพและหน้าที่ 2) ด้านสังคมและเศรษฐกิจ 3) ด้านจิตใจและวิญญาณ 4) ด้านครอบครัว ส่วนฟลานาแกน (Flanagan. 1978: 138-147) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของคนอเมริกัน กล่าวว่า มิติหนึ่งของคุณภาพชีวิต ก็คือความพึงพอใจในเรื่องต่างๆ ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow's) แบ่งเป็น 5 ลำดับชั้น คือ 1) ความต้องการทางร่างกาย 2) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง 3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ 4) ความต้องการการยกย่อง และ 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548: 90) สำหรับแนวคิดของฟลานาแกน มี 5 เรื่อง คือ 1) ความปกติสุขด้านร่างกายและองค์ประกอบในการดำเนินชีวิต 2) สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น 3) กิจกรรมทางสังคม 4) การพัฒนาตนเองและมีความสมหวังในการทำงาน 5) การมีนันทนาการ และวัลตัน (Walton. 1974: 12) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 8 เรื่อง คือ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย

และส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ธรรมเนียมในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม นอกจากนี้นิสาร์ตัน ศิลปเดช (2540: 85-86) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบที่จะทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี หรือมีลักษณะของชีวิตที่มีความสุขความสมบูรณ์ และมีความพึงพอใจในการมีชีวิตได้อย่างแท้จริงนั้น จะต้องประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการ คือ 1) ความสมบูรณ์ด้านร่างกายและสติปัญญา 2) ความสมบูรณ์ด้านจิตใจและอารมณ์ 3) ความสมบูรณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม และ 4) ความสมบูรณ์ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีวิต ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน			
เฟอร์แรนส์ และเพาเวอร์ (Ferrans & Power)	ฟลานาแกน (Flanagan)	วอลตัน (Walton)	นิสาร์ตัน ศิลปเดช
1. ด้านสุขภาพ และหน้าที่	1. ความปกติสุข ด้านร่างกาย	1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	1. ความสมบูรณ์ ด้านร่างกาย
2. ด้านสังคม และเศรษฐกิจ	และองค์ประกอบ ในการดำเนินชีวิต	2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	และสติปัญญา
3. ด้านจิตใจ และวิญญาณ	2. สัมพันธภาพกับ บุคคลอื่น	3. การพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	2. ความสมบูรณ์ ด้านจิตใจ และอารมณ์
4. ด้านครอบครัว	3. กิจกรรมทางสังคม	4. ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	3. ความสมบูรณ์ ด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม
	4. การพัฒนาตนเอง และมีความสมหวัง ในการทำงาน	5. การบูรณาการด้านสังคม	4. ความสมบูรณ์ ด้านปัจจัย ที่จำเป็นในการ ดำรงชีวิต
	5. การมีนันทนาการ	6. ธรรมเนียมในองค์กร	
		7. ความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว	
		8. การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ กับสังคม	

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ด้านจิตใจของเฟอร์แรนส์และเพาเวอร์ (Ferrans & Power. 1992: 29-38) ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และการพัฒนาตนเองและมีความสมหวังในการทำงานของฟลานาแกน (Flanagan. 1978: 138-147) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลและความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานของวัลตัน (Walton. 1974: 12) ด้านความสมบูรณ์ด้านจิตใจและอารมณ์และความสมบูรณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมของนิฮาร์ตัน ศิลปเดช (2540: 85-86) มาผสมผสานกันและปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบัน แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ด้าน ดังนี้

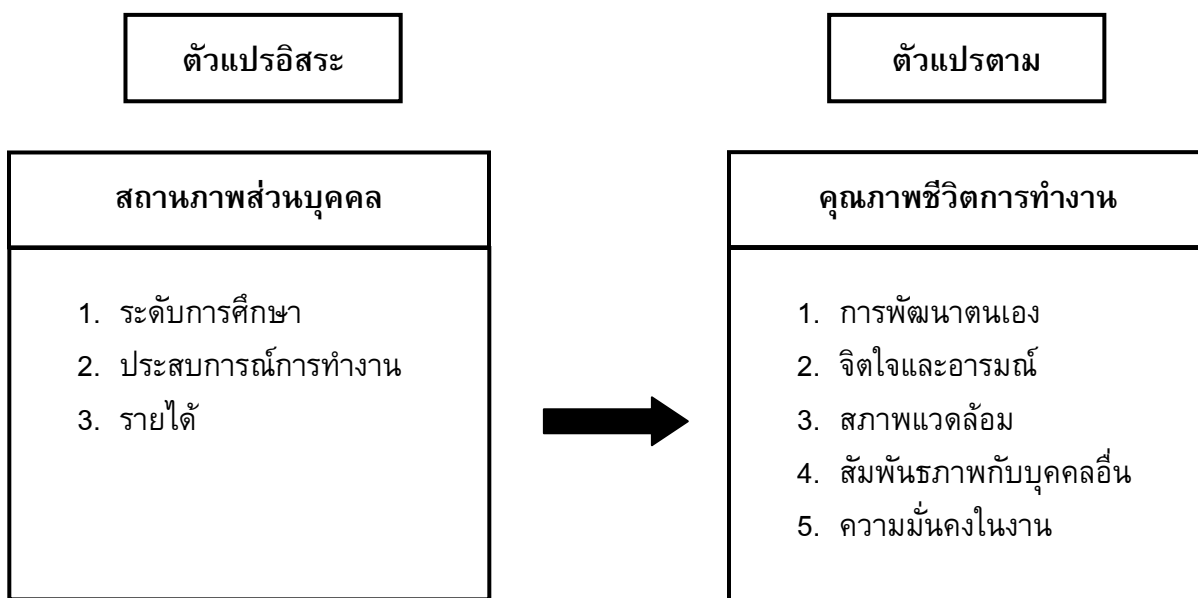
- 1.1 การพัฒนาตนเอง
- 1.2 จิตใจและอารมณ์
- 1.3 สภาพแวดล้อม
- 1.4 สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น
- 1.5 ความมั่นคงในงาน

2. สถานภาพส่วนบุคคล ผู้วิจัยเลือกระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ โดยอาศัยผลการวิจัย ดังนี้

วันทนา พุ่มพวง (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย คณະแพทยศาสตร ์โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากร ค ที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีและสูงกว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าบุคลากร สาย ค ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรี และผลจากการวิจัยของชินโรส คงเอียด (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน เช่นเดียวกับอภิชัย อำนวนวิทยากุล (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทยูเนี่ยน นิฟโก้ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ เพศ ส่วนงานที่รับผิดชอบ ระดับการศึกษา และรายได้ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจำแนกตามเพศ ส่วนงานที่รับผิดชอบ ระดับการศึกษาและรายได้ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สำหรับสมพิศ สุวรรณชัย (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน จะแตกต่างกันในระดับต่ำมาก โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่มีประสบการณ์มากมีแนวโน้มสูงกว่าผู้มีประสบการณ์น้อย นอกจากนี้สมเดช พยัคฆ์สังข์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเลือกระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เป็นตัวแปรสถานภาพส่วนบุคคล ดังรายละเอียดในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

สมมติฐานในการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

1. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยแบ่งเป็นหัวข้อ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
 - 1.1 ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
 - 1.2 โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
 - 1.3 การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
2. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
 - 2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต
 - 2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิต
 - 2.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิต
 - 2.4 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 3.1 การพัฒนาตนเอง
 - 3.2 จิตใจและอารมณ์
 - 3.3 สภาพแวดล้อม
 - 3.4 สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น
 - 3.5 ความมั่นคงในงาน
4. สถานภาพส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 4.1 ระดับการศึกษา
 - 4.2 ประสบการณ์การทำงาน
 - 4.3 รายได้
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

1.1 ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีเดิม คือ วิทยาลัยเทคนิคธนบุรี (วท.ธ.) ก่อตั้งเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2503 สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ต่อมาได้รวมกับวิทยาลัยโทรคมนาคมและวิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ จัดตั้งเป็น “สถาบันเทคโนโลยี” มีทั้งหมด 3 วิทยาเขต วันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2513 ได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ใช้พระนาม “พระจอมเกล้า” เป็นชื่อของสถาบันว่า “สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าวิทยาเขตธนบุรี (สจธ.)” เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี ต่อมาในปี พ.ศ. 2517 สจธ. จึงได้โอนไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และเนื่องจากวิทยาเขตทั้งสามมีประวัติ ปรัชญา และแนวทางในการจัดการศึกษาต่างกัน ในปี พ.ศ. 2525 จึงเริ่มดำเนินการแยก 3 วิทยาเขตเพื่อจัดเป็นสถาบันอุดมศึกษาอิสระ 3 แห่ง ในปี พ.ศ. 2528 รัฐสภาผ่านมติร่างพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทำให้วิทยาเขตธนบุรีเปลี่ยนเป็นสถาบันอุดมศึกษาอิสระหนึ่งแห่งและเป็นหนึ่งนิติบุคคลและเปลี่ยนชื่อจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าวิทยาเขตธนบุรี เป็น “สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” วันที่ 7 มีนาคม พ.ศ. 2541 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีเปลี่ยนจากมหาวิทยาลัยในระบบราชการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล และเปลี่ยนชื่อเป็น “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.)” ถือได้ว่าเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งแรกที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีพื้นที่ปฏิบัติการทั้งหมด 4 แห่ง คือ พื้นที่บางมด (เขตทุ่งครุ กทม.) เป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาและบริหารจัดการทั้งหมดของมหาวิทยาลัย พื้นที่บางขุนเทียน (เขตบางขุนเทียน กทม.) เป็นพื้นที่ที่เน้นการสร้างองค์ความรู้ทางด้านอุตสาหกรรมโดยผ่านกลไกของสวนอุตสาหกรรมในการทำวิจัยและพัฒนาพื้นที่ราชบุรี (อำเภอสวนผึ้ง ราชบุรี) เป็นพื้นที่ที่เน้นการสร้างความเข้มแข็งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้แก่ชุมชนโดยผ่านกลไกการเข้าไปเรียนรู้และมีส่วนร่วมองค์กรภายในชุมชน และพื้นที่ในชุมชนหรือ Bangkok Code (เขตสาทร กทม.) เป็นศูนย์ในเมืองของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นพื้นที่ที่เน้นการให้บริการทางการศึกษา และฝึกอบรมให้แก่คนที่อาศัยอยู่ในเมือง (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. 2550: 1)

ปรัชญาของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เป็นมหาวิทยาลัยวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีเป็นทั้งสวนการศึกษาและสวนอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์และบริการมนุษย์ที่มีคุณภาพและคุณธรรม ทำงานวิจัยพัฒนาและให้บริการวิชาการเพื่อเสริมสร้างเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิต (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. 2549: ข-1-ข-2)

ปณิธานของมหาวิทยาลัย

ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและคุณธรรม ทำงานวิจัยพัฒนาและให้บริการวิชาการเพื่อเสริมสร้างเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิต

วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

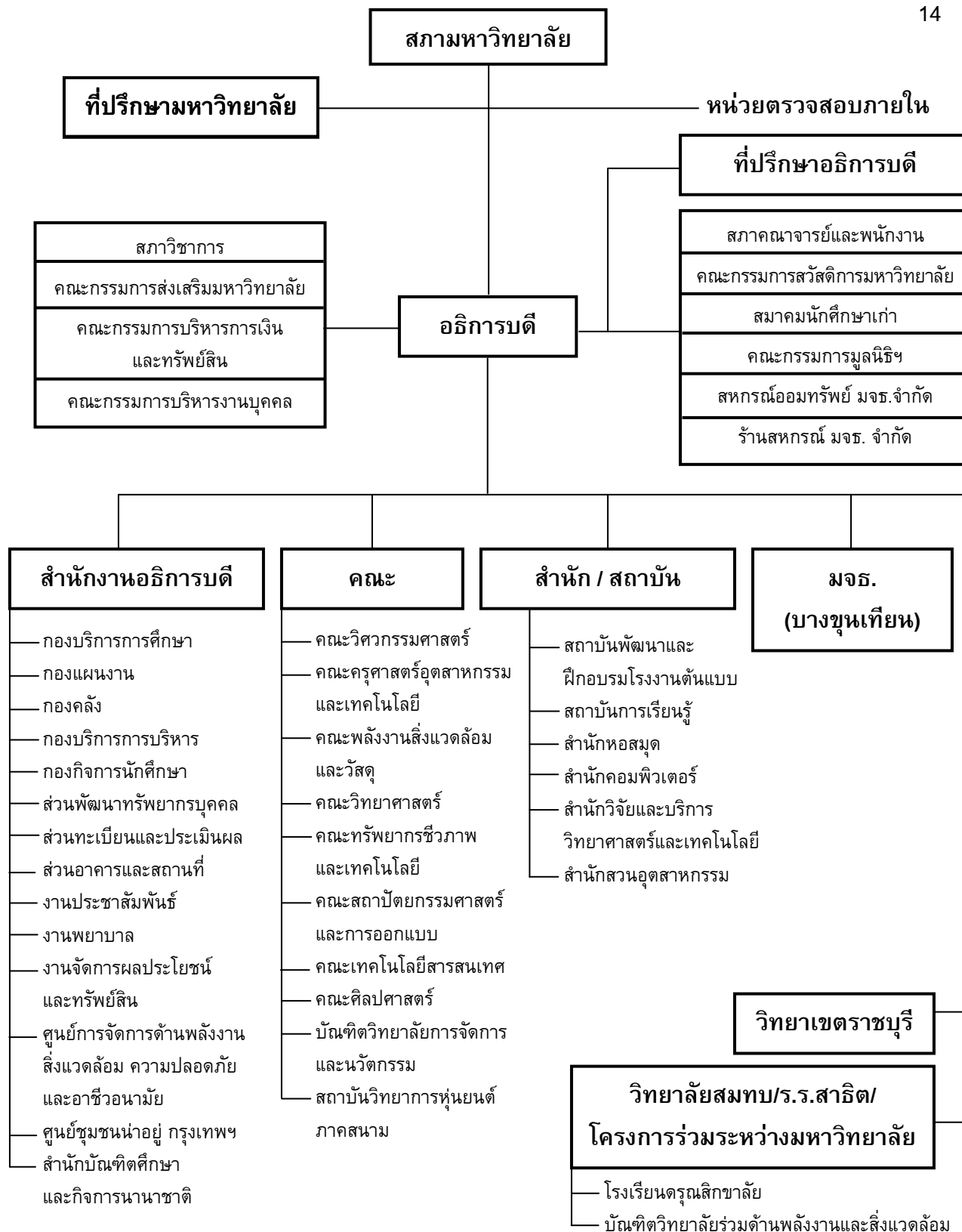
- มุ่งมั่น เป็นมหาวิทยาลัยที่ใฝ่เรียนรู้
- มุ่งสู่ ความเป็นเลิศทางเทคโนโลยีและการวิจัย
- มุ่งธำรง ปณิธานในการสร้างบัณฑิตที่เก่งและดี
- มุ่งสร้าง ชื่อเสียงและเกียรติภูมิให้เป็นที่ยอมรับของประชาคม
- มุ่งก้าว สู่ความเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก

พันธกิจของมหาวิทยาลัย

1. พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการเรียนรู้ พัฒนานักศึกษาให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ
2. พัฒนาระบบการศึกษา ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ระบบการเรียนรู้ และระบบการบริหารงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
3. วิจัยและนำผลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสร้างองค์ความรู้และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม

1.2 โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

การบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีสภามหาวิทยาลัย เป็นองค์กรสูงสุดที่มีบทบาทในการบริหารจัดการและรับผิดชอบการดำเนินการของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ มีอำนาจหน้าที่สามารถพิจารณาอนุมัติในเรื่องสำคัญๆ ของมหาวิทยาลัยได้โดยไม่ต้องส่งเรื่องให้ทบวงมหาวิทยาลัยอนุมัติเหมือนมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. 2550: ข-7) ดังรายละเอียดในภาพประกอบ 2



ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2549

ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (2549). รายงานการประเมินตนเองระดับมหาวิทยาลัย: ข-7

1.3 การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เมื่อมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในปี พ.ศ. 2541 มหาวิทยาลัยได้ปรับระบบบริหารงานบุคคลจากเดิมที่มีเฉพาะข้าราชการและลูกจ้างมาเป็นระบบบริหารงานบุคคลในระบบคู่ขนาน ซึ่งมีการถ่ายโอนบุคลากรเก่าที่เป็นข้าราชการ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรเหล่านี้เลือกสถานภาพว่าเป็นข้าราชการต่อหรือเปลี่ยนเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย แต่สำหรับบุคลากรใหม่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ต้องมีสถานภาพเป็นพนักงานตั้งแต่เริ่มต้นทำงาน โดยการบริหารงานบุคคลในระบบคู่ขนาน ได้แก่ การบริหารงานบุคคลแบบระบบข้าราชการเดิม และระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

สภามหาวิทยาลัยได้ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 เป็นกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งกำหนดวิธีการสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทน การให้รางวัล การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยมีส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการดำเนินงาน

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ปี พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลทำหน้าที่ออกระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รวมทั้งสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้าง โดยมหาวิทยาลัยได้แบ่งบุคลากร ออกเป็น 2 สายงาน ได้แก่ สายวิชาการ (อาจารย์และนักวิจัย) และสายวิชาชีพอื่น (พนักงานสายสนับสนุน)

รูปแบบการทำงานโดยลักษณะปกติของงานภายในมหาวิทยาลัย แบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

1. งานประจำหรืองานตามภารกิจหน่วยงานซึ่งจะมีลักษณะเป็นงานประจำ (Routine)

มหาวิทยาลัยจะมอบหมายงานให้แก่หน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง

2. งานที่ตอบสนองต่อภารกิจมหาวิทยาลัยหรือเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษนอกเหนือจากงานปกติ มหาวิทยาลัยจะสนับสนุนให้มีการจัดตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานสำหรับคณะทำงานหรือคณะกรรมการจะประกอบด้วยบุคลากรจากหน่วยงานหลายหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งจะส่งผลดีต่อการทำงานที่จะมีความคิดเห็นหลากหลายมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีสวัสดิการแก่พนักงานในรูปแบบต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ได้แก่ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินบำเหน็จ เงินทดแทน เงินชดเชย การตรวจสุขภาพประจำปี ค่ารักษาพยาบาล การประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล สวัสดิการการศึกษาของบุตร การให้สิทธิแก่บุตรของบุคลากรที่มีความสามารถเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี เงินช่วยค่าจัดการศพ กรณีข้าราชการและลูกจ้างประจำได้รับสวัสดิการตามที่ทางราชการกำหนดและมีการประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล และเงินรางวัลประจำปี (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. 2550: 52-54)

กล่าวโดยสรุป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เป็นมหาวิทยาลัยรัฐแห่งแรก ที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยได้บริหารงานโดยมุ่งเน้นตาม วิสัยทัศน์ 5 มุ่งของมหาวิทยาลัย และพันธกิจที่กำหนด ทั้งในด้านการวิจัย การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการเรียนรู้ การพัฒนาระบบการศึกษา การส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมีส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ ในการดำเนินงาน รวมทั้งมหาวิทยาลัยได้จัดให้มีสวัสดิการแก่พนักงานในมหาวิทยาลัยในรูปแบบต่างๆ ของมหาวิทยาลัย

2. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต กล่าวถึงในเรื่องต่อไปนี้

2.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs

Theory)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 90) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญกันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุดเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังรายละเอียดในภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา: รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ (ORGANIZATIONAL BEHAVIOR): 90

จากลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการ ออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order Needs) ประกอบด้วย ความต้องการในขั้นที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

2. ความต้องการในระดับสูง (Higher order Needs) ประกอบด้วย ความต้องการในขั้นที่ 4 และ 5 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

นอกจากนี้สุนทร โคตรบรรเทา (2547: 6-11) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของมาสโลว์ที่คนรู้จักดี และนำไปศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กรมากที่สุด มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 2 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ลำดับ	ปัจจัยทั่วไป	ขั้นความต้องการ	ปัจจัยองค์การ
ความต้องการ ขั้นสูง  	ความเจริญงอกงาม สัมฤทธิ์ผล ความก้าวหน้า	ด้านสัจการแห่งตน (5)	งานท้าทาย ความก้าวหน้าในองค์การ สัมฤทธิ์ผลในงาน
	ศักดิ์ศรีแห่งตน ศักดิ์ศรีจากผู้อื่น การยอมรับ	ด้านศักดิ์ศรี (4)	ตำแหน่ง สัญลักษณ์สถานภาพ การเลื่อนตำแหน่ง
	ความรักใคร่ชอบพ การเป็นที่ยอมรับ ความเป็นมิตร	ด้านสังคม (3)	คุณภาพของการบริหาร ปกครองบังคับบัญชา กลุ่มทำงานที่เข้ากันได้ ความเป็นมิตรทางวิชาชีพ
	ความปลอดภัย ความมั่นคง เสถียรภาพ	ด้านความปลอดภัย (2)	สภาพการทำงานที่ปลอดภัย สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน
	น้ำ	ด้านร่างกาย	การปรับอากาศห้องทำงาน
	อาหาร ที่อยู่อาศัย	(1)	ฐานเงินเดือน เงื่อนไขการทำงาน
	ความต้องการ ขั้นพื้นฐาน		

ที่มา: สุนทร โคตรบรรเทา (2547: 6-11) แรงจูงใจในองค์การการศึกษา: 7

ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ แบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เมื่อความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในชั้นอื่นจะโดดเด่น และเป็นแรงจูงใจให้แก่พฤติกรรมของแต่ละบุคคล องค์การอาจสนองความต้องการชั้นนี้โดยการให้ฐานเงินเดือนเพียงพอ และสภาพการทำงานเบื้องต้น เช่น ห้องทำงานมีเครื่องปรับอากาศสบาย เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการการคุ้มครองจากภัยอันตราย การข่มขู่ การขาดแคลน และการหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล องค์การสนองความต้องการชั้นนี้ โดยมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย กฎระเบียบและข้อบังคับที่ยุติธรรม ความมั่นคงในงาน และการขึ้นเงินเดือนและค่าจ้าง

3. ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความรักใคร่สนิทถือ ความผูกพัน ความเป็นมิตร และความรัก บุคคลที่มาถึงขั้นสามนี้ต้องได้รับการตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย และด้านความปลอดภัยแล้ว องค์การอาจสนองความต้องการชั้นนี้โดยมีการปกครองบังคับบัญชาแบบพนักงานเป็นศูนย์กลาง ให้โอกาสทำงานเป็นหมู่คณะ การปฏิบัติตามเกณฑ์กลางของกลุ่ม และการสนับสนุนกิจกรรมกลุ่ม เช่น การแข่งขันกีฬา และการไปทัศนศึกษาร่วมกัน เป็นต้น

4. ความต้องการด้านศักดิ์ศรี (Esteem Needs) ความต้องการด้านนี้เน้นการเคารพตนเอง และการยอมรับนับถือและการเคารพจากผู้อื่น การได้รับการตอบสนองความต้องการด้านศักดิ์ศรี ทำให้รู้สึกมีความเชื่อมั่นตนเอง สิทธิพิเศษ อำนาจ และการควบคุม องค์การอาจตอบสนองความต้องการนี้ ด้วยการให้การยอมรับนับถือ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และการมีตำแหน่งงานที่มีสิทธิพิเศษ เช่น เป็นหัวหน้าคณะทำงาน เป็นต้น

5. ความต้องการด้านสัจการแห่งตน (Self - Actualization Needs) เน้นการไปถึงศักยภาพสูงสุดของแต่ละบุคคล สำหรับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมาสโลว์เรียกความต้องการด้านนี้ว่า ความปรารถนาที่จะเป็น “สิ่งที่ตนเป็นมากขึ้นเรื่อยๆ และกลายเป็นสิ่งที่ตนเป็นได้” ความต้องการด้านนี้จะไม่เหมือนขั้นก่อนๆ เช่น การมีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนการออกแบบงาน การมอบหมายงานตามทักษะเฉพาะตัวของพนักงาน และโครงสร้างที่ผ่อนคลายเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในทางส่วนตัว และการพัฒนาตนเองของพนักงาน

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวกับลำดับชั้นความต้องการในองค์การศึกษา เช่น มีการศึกษากับนักการศึกษา 233 คน ในเขตพื้นที่การศึกษาเมืองโรเซสเตอร์ รัฐอิลลินอยส์ และครูมัธยม 1,593 คน ในโรงเรียนมัธยม 36 แห่ง ในรัฐอิลลินอยส์เช่นกัน ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ขาดความต้องการขั้นสูง คือ ด้านศักดิ์ศรี ด้านเสรีภาพ และด้านสัจการแห่งตน และด้านที่ขาดมากที่สุดคือ ความต้องการด้านศักดิ์ศรี

สรุปได้ว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ กล่าวถึงลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับหรือความต้องการด้านสังคม ความต้องการการยกย่องหรือความต้องการด้านศักดิ์ศรี และความต้องการความสำเร็จในชีวิตหรือความต้องการสัจการแห่งตน เป็นทฤษฎีการจูงใจที่สามารถนำมาเป็นข้อมูลประกอบในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตได้เป็นอย่างดี

2.2.2 ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบอร์ก (Herzberg's Motivator Hygiene Theory)

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548: 11-12) ได้กล่าวว่าทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบอร์ก (Herzberg's) และผู้ร่วมงาน 2 คน ได้ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติในการทำงาน โดยทำการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 20 คน โดยให้อภิปรายถึงความรู้สึกที่ดีและความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน เฮิร์ชเบอร์กได้พบปัจจัย 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน มีดังนี้

1. ปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors) เป็นแรงจูงใจภายนอก เป็นปัจจัยที่พนักงานใช้เป็นข้ออ้างเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน หรือเมื่อเอาออกแล้วจะเกิดความไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ในทางตรงกันข้ามถ้ามีปัจจัยเหล่านี้เพียงพอแล้วจะสามารถป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงานได้ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อย 10 ประการ ได้แก่

- 1) นโยบายและการบริหารขององค์กร
- 2) การสอน ควบคุม ดูแล หรือเทคนิคการให้คำปรึกษา
- 3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
- 4) สภาพการทำงาน
- 5) เงินเดือน
- 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 7) ชีวิตส่วนตัว
- 8) ความสัมพันธ์กับลูกน้อง
- 9) ตำแหน่งหน้าที่หรือสถานภาพในการทำงาน
- และ 10) ความมั่นคง

2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยจูงใจที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง พนักงานจะพูดถึงเมื่อเกิดความรู้สึกที่ดีกับงาน มี 6 ประการ ได้แก่

- 1) ความสัมฤทธิ์ผล
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ลักษณะของงาน
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความก้าวหน้าในงาน
- และ 6) โอกาสที่จะพัฒนา

สุนทร โคตรบรรเทา (2547: 13) ได้กล่าวถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบอร์กไว้ว่า เซอร์จิโอวานนีได้นำวิธีการศึกษาของเฮิร์ชเบอร์กไปใช้กับครู ผลการวิจัยพบว่าการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ มีส่วนทำให้เกิดแรงจูงใจกับครู ส่วนความไม่พึงพอใจในงานมีผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ไม่ดีกับนักเรียน แบบการปกครองบังคับบัญชาไม่เพียงพอ นโยบายและการบริหารของสถานศึกษาเข้มงวดและไม่ยืดหยุ่น และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครอง นอกจากนี้ผอ. เฉลิมสาร (2551: ออนไลน์) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต้องอาศัยความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจ ซึ่งได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) 4) ลักษณะของงาน (Work itself) 5) โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) และ 6) ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่ปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการ คือ 1) การบังคับบัญชา (Supervision) 2) นโยบายบริหาร (Policy and administration) 3) สภาพการทำงาน (Working condition) 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with superiors) 5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Elation with subordinates) 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with peers) 7) ตำแหน่งในบริษัท (Status) 8) ความมั่นคงในงาน (Job security) 9) เงินเดือน (Salary) และ 10) ชีวิตส่วนตัว (Personal life) นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจได้เช่นกัน อาทิ ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและเป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมาย ลักษณะของงานที่ทำให้ การติดต่อสื่อสาร

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง นอกจากนี้ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย

สรุปได้ว่าทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก กล่าวถึงปัจจัย 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ 1) ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยจูงใจ เป็นแรงจูงใจภายนอก เป็นปัจจัยที่พนักงานใช้เป็นข้ออ้างเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน หรือเมื่อเอาออกแล้วจะเกิดความไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ในทางตรงกันข้ามถ้ามีปัจจัยเหล่านี้เพียงพอแล้วจะสามารถป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงานได้ และ 2) ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยจูงใจที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้พนักงาน มีความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง และทั้ง 2 ปัจจัยเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานได้เช่นกัน

2.2.3 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 91) ได้กล่าวว่าทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการ

ไว้ว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ แบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่อยู่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเอง ให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานมากขึ้น โดยมีหน้าที่การทำงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

นอกจากนี้ สุนทร โคตรบรรเทา (2547: 25-27) ได้กล่าวว่า แอลเดอร์เฟอร์ได้แบ่งความต้องการออกเป็นประเภทกว้างๆ ได้ 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการความเป็นอยู่ (Existence - E) ได้แก่ ความต้องการทางวัตถุและทางกายภาพทุกชนิด เช่น อาหาร เสื้อผ้า และที่อยู่อาศัย ในสภาพแวดล้อมขององค์กร ความต้องการความเป็นอยู่ ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงาน ความต้องการประเภทนี้ใกล้เคียงกับความต้องการด้านร่างกาย และด้านความปลอดภัยของมาสโลว์

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness - R) ได้แก่ ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างบุคคลกับผู้อื่น ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ครอบครัว และเพื่อนฝูง ความต้องการความสัมพันธ์อาจสนองได้ด้วยการแสดงความโกรธ และความเกลียดชัง หรือด้วยการพัฒนาความสัมพันธ์ส่วนบุคคลแบบใกล้ชิดสนิทสนมก็ได้ ความต้องการประเภทนี้เทียบได้กับความต้องการด้านสังคมและด้านศักดิ์ศรีของมาสโลว์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่น

จากรายละเอียดในภาพประกอบ 4 สรุปได้ว่า จากการศึกษาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก และทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพ เช่น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยค่าจ้าง ซึ่งเป็นปัจจัยที่พนักงานใช้เป็นข้ออ้างเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน และปัจจัยกระตุ้นซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องในด้านจิตวิทยาในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความต้องการหรือความปรารถนาภายในของบุคคลซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา และความต้องการเหล่านี้สามารถนำมาเป็นข้อมูลประกอบในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานได้เป็นอย่างดี

2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิต

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตโดยรวมและสรุปได้ดังต่อไปนี้

กรมสุขภาพจิต (2546: 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึง เป็นระดับความสุขในชีวิต เป็นการประสานการรับรู้ถึงความพึงพอใจของแต่ละบุคคล ในด้านร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม สิ่งแวดล้อมภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยม และเป้าหมายในชีวิตของแต่ละบุคคล

กัญจนพร อ่วมสำอางค์ (2547: 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึง การมีสภาพความเป็นอยู่และดำเนินชีวิตที่ดีหรือการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขโดยวัดได้จากความรู้สึกพึงพอใจในด้านร่างกายและสติปัญญา ด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีวิตโดยผ่านการรับรู้และประเมินด้วยตนเอง เช่นเดียวกับณรงค์ศักดิ์ สุมาลัยโรจน์ (2547: 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพ สามารถดำรงอยู่ได้ในสังคมอย่างปกติสุข

พิชฌลักษณ์ ภาณุมาส (2547: 28) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึง บุคคลมีความรู้สึกรับรู้และปรับตัวให้สมดุลกับสภาพแวดล้อม และมีวิธีการดำเนินชีวิตให้มีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนปฏิบัติตนให้เป็นคนดี และเป็นประโยชน์แก่สังคม

นพรัตน์ เรียบทวี (2548: 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึง การมีชีวิตที่สมบูรณ์ในแง่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเกิดจากการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆ ตามสภาพการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ เป็นอยู่ หรือได้รับอยู่ โดยการรับรู้และตัดสินใจของมนุษย์ในช่วงเวลาหนึ่ง สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลาและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ซีโนรส คงเอียด (2549: 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึง เป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์กรมีความต้องการที่จะทำให้ตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

กลอสซารี (ทัศนาศาสตร์, 2549: 19; อ้างอิงจาก Glossary, 2006: Online) ความพอใจของแต่ละคน ความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงกายภาพ จิตวิทยา และความเป็นอยู่ของสังคม

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยนเรศวร (2551: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลสามารถดำรงชีวิตและดำเนินกิจกรรมทั้งหลายของชีวิตด้วยพลังกำลัง ความรู้ และความสามารถทั้งปวงที่ตนมีอยู่ด้วยความราบรื่นทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมไปถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ตามสมควร

โดยสรุปแล้วคุณภาพชีวิต หมายถึง การตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในด้านร่างกายและสติปัญญา ด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการมีสภาพความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิตที่มีความสุข

2.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและสังคม คุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งที่มนุษย์กำหนดขึ้น บุคคลและครอบครัวที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมมีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้นในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านการศึกษา อาชีพ รายได้ สุขภาพอนามัย เป็นต้น

มหาวิทยาลัยโตรอนโต (ทัศนาศาสตร์, 2549: 20; อ้างอิงจาก University of Toronto, 2003: Online) ได้พิจารณาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต มีสองประการที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ ได้แก่ ความพึงพอใจของมนุษย์ และความสำเร็จของคุณลักษณะบางประการของมนุษย์ เป็นรูปแบบที่แสดงออกมี 3 ลักษณะ คือ ความเป็นอยู่ ความเป็นเจ้าของ และความสำเร็จ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความเป็นอยู่ (Being) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ รวมถึงด้านสุขภาพร่างกาย แรงขับ อารมณ์ เสื้อผ้า สุขภาพจิตที่ดี ความรู้ การปรับตัว การควบคุมการประเมินตนเอง คุณค่า ความเชื่อและจิตวิญญาณ

2. ความเป็นเจ้าของ (Belonging) หมายถึง ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม การเชื่อมโยงของบุคคลกับสภาพเพื่อนบ้าน โรงเรียนและชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม การบริการสังคม และกิจกรรมสังคม

3. ความสำเร็จ (Becoming) หมายถึง การทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความหวัง ความปรารถนา การพักผ่อน การให้การสนับสนุน การปรับปรุงการพัฒนา การรักษา ความรู้และพัฒนาทักษะ

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยโตรอนโตได้เปรียบเทียบรูปแบบของคุณภาพชีวิตทั้ง 3 ประการ ได้ดังนี้

1. ความเป็นอยู่เปรียบกับสุขภาพร่างกาย สุขภาพทางจิต และอารมณ์ (Being = Healthy)
2. ความเป็นเจ้าของเปรียบเทียบกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัว องค์กร หรือชุมชน (Belonging = Valuable)
3. ความสำเร็จเปรียบเทียบกับความรู้ ทักษะ การบรรลุเป้าหมายและความดีเลิศ (Becoming = Knowledgeable and Excellent)

ความสำคัญของชีวิตจะเน้นด้านความเป็นอยู่ที่ดีของชีวิต ความเป็นเจ้าของที่สัมพันธ์กับบุคคลอื่น รวมถึงการทำให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

นิฮาร์ตัน ศิลปเดช (2540: 66-67) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและสังคมอย่างยิ่ง โดยผู้มีคุณภาพชีวิตจะช่วยให้ตนเองและสังคมเกิดลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. บุคคลจะมีการดำรงชีวิตในแนวทางที่ดี ใช้วิธีการอันชอบธรรมในการสนองความต้องการในด้านต่างๆ ของตนโดยไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น
2. บุคคลจะมีการสร้างสรรค์พัฒนา คิดปรับปรุงตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
3. บุคคลจะใช้ภูมิปัญญา เหตุผล และวิธีการแห่งสันติในการแก้ไขปัญหาต่างๆ
4. บุคคลจะมีการยอมรับในคุณค่าและความสำคัญของตนเอง ผู้อื่น สังคม และสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการอยู่ร่วมกันในสังคมจึงมีปัญหาและความขัดแย้งน้อย
5. บุคคลจะเป็นพื้นฐานของครอบครัวและสังคมที่มีความสงบสุข มีความเจริญก้าวหน้า ปลอดภัย ความเป็นปึกแผ่นมั่นคง และความเป็นระเบียบเรียบร้อย

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต มีสองประการที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ ได้แก่ ความพึงพอใจของมนุษย์ และความสำเร็จของคุณลักษณะบางประการของมนุษย์ เป็นรูปแบบที่แสดงออก มี 3 ลักษณะ คือ ความเป็นอยู่ ความเป็นเจ้าของ และความสำเร็จ นอกจากนี้คุณภาพชีวิต มีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและสังคมโดยผู้มีคุณภาพชีวิตจะช่วยให้ตนเองและสังคมเกิดลักษณะต่างๆ เช่น บุคคลจะมีการดำรงชีวิตในแนวทางที่ดี มีการสร้างสรรค์พัฒนาปรับปรุงตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นอยู่เสมอ มีการยอมรับในคุณค่า และความสำคัญของตนเอง ผู้อื่น สังคมและสิ่งแวดล้อม และเป็นพื้นฐานของครอบครัวและสังคมที่มีความสงบสุข เป็นต้น

2.4 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวบรวมและสรุปได้ดังต่อไปนี้

แฮคแมน และซัทเทิล (Hackman & Suttle. 1984: 14) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์กรไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือเจ้าของบริษัท การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนอกจากทำให้คนมีความพึงพอใจแล้วยังส่งผลต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรได้ช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุลดน้อยลง

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings. 1985: 198-200) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่คาดหวังกับประสิทธิภาพขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคือคุณภาพชีวิตในการทำงานคือประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความเป็นอยู่ที่ดี (Well - Being) ที่พนักงานได้รับรู้ผ่านประสบการณ์จากการทำงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี ต้องการปรับปรุงศักยภาพของตนเองเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้นเพื่อเพิ่มผลผลิต

อาร์โนลด์ และเฟลด์แมน (Arnold & Feldman. 1986: 491-492) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมต่างๆ อย่างในการทำงาน ทั้งในเรื่องของบุคคล เทคโนโลยี และสภาวะเศรษฐกิจ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และการพัฒนา เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมว่าจะต้องทำอะไรและทำอย่างไร ทำให้เกิดความพึงพอใจและให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่บุคคล

แคสซิโอ (Cascio. 1998: 18-19) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นการกำหนดเงื่อนไขสภาพแวดล้อมตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนจากภายในองค์กร ทั้งการให้คำปรึกษาและนิเทศ ความใกล้ชิดกับบุคลากร ความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งการให้โอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนเน้นการทำงานร่วมกัน

ภัทธา ผ่องพันธ์ (2545: 31) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง การทำงานเยี่ยงมนุษย์ในองค์กรภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน สถานที่ทำงาน ชีวิตส่วนตัว และในขณะเดียวกันก็มีความรู้สึกว่าคุณค่าด้วย

จันทร์หา แทนสุโพธิ์ (2546: 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง เป็นคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างคน งาน และสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารองค์กรที่ดี คือ ความสามารถในการจัดการและการใช้ทรัพยากรที่ทำให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และรักษาระดับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

อรพินท์ มุสิกนวกบุตร (2547: 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า การที่บุคลากรมีลักษณะการทำงานที่สอดคล้องกับการมีชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพที่เป็นอยู่ในสังคม ทำให้เกิดความพึงพอใจ และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ภคินี โอพาริกชาติ (2547: 18) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต โดยบุคคลจะรู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีความภาคภูมิใจ ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ มีความเป็นอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิดและการกระทำ พึงพอใจในความสำเร็จที่ต้องการหรือตามความคาดหวังของบุคคล และรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงานนั้น

สมเดช พยัคฆ์สังข์ (2548: 14) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า ชีวิตการทำงานที่มีเกียรติมีคุณค่า มุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของผู้ปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยได้รับผลประโยชน์สิทธิต่าง ๆ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมอย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม รวมไปถึงคุณภาพและความรู้สึกของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในการปฏิบัติงานที่ท้าทาย ในสภาพแวดล้อมที่สามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ได้อย่างมีความสุข อนาคต มีความเจริญมั่นคง โอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ แสดงออกในสิทธิส่วนบุคคล และการมีความสมดุลระหว่างการทำงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัว

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 27) กล่าวว่า งานและคุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับซึ่งสมาชิกขององค์การสามารถตอบสนองความพึงพอใจในความต้องการส่วนตัวจากประสบการณ์ในองค์การได้ เช่น สภาพการทำงานที่ดี ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ สวัสดิการที่ดี งานที่ท้าทาย และการให้รางวัลที่ดี เป็นต้น

ชิโนรส คงเอียด (2549: 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์การมีความต้องการที่จะทำให้ตนเองทำงานในองค์การได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายใน ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และการบริหารที่มีคุณธรรม

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ (2550: 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคล การมีสุขภาวะ มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ได้รับความคุ้มครอง และปฏิบัติต่ออย่างเป็นธรรม

เรื่องอุไร อมรไชย (2550: 21) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า มีความหมายในสองลักษณะ ลักษณะแรกคือ ความรู้สึกมีความสุขของบุคคลที่ได้รับจากประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนลักษณะที่สองคือ การที่บุคคลได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี มีลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของตนเอง

นครสวรรค์สยามโนวา (2551: ออนไลน์) เป็นบริษัทด้านเครื่องจักร วัสดุศาสตร์ที่ดำเนินธุรกิจ มากกว่า 22 ปีในการผลิตลำโพงตามความต้องการของลูกค้าพร้อมกับการสร้างสมประสบการณ์ ด้านการผลิตตั้งแต่ชิ้นส่วนจนมาเป็นผลิตภัณฑ์ภายใต้ตราสินค้าของบริษัท ชื่อว่า นาโนวา ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายแคบ หมายถึง ผลที่มีต่อคนงาน หมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน ประเทศสเปน นิยมใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวียหรือในญี่ปุ่นใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน

โดยสรุป คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในองค์การที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานในองค์การได้อย่างมีความสุข สามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่สำคัญคือ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และการบริหารที่มีคุณธรรม

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

การดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ เพื่อสามารถศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้เลือกตัวแปรที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 5 ด้าน คือ การพัฒนาตนเอง จิตใจและอารมณ์

สภาพแวดล้อม สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และความมั่นคงในงาน โดยได้รวบรวมลักษณะขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องไว้ดังต่อไปนี้

เฟอร์แรนส์และเพาเวอร์ (Ferrans & Power. 1992: 29-38) ได้สรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

1. **ด้านสุขภาพและหน้าที่** เกี่ยวกับสถานภาพของร่างกาย และความสามารถในหน้าที่ที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆ กิจกรรมประจำวัน และการแสดงออกทางบทบาททางสังคม
2. **ด้านสังคมและเศรษฐกิจ** เป็นสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของบุคคลเพราะบุคคลต้องอยู่ร่วมกันในสังคม ต้องการบ้านอยู่อาศัยเป็นหลักแหล่ง มีงานทำ และมีเงินใช้ในการดำรงชีวิต
3. **ด้านจิตใจและวิญญาณ** เป็นสถานภาพของการรับรู้ การตอบสนองทางอารมณ์หรือทางวิญญาณต่อสิ่งเร้าที่มากกระทบในชีวิต
4. **ด้านครอบครัว** เป็นสภาพของสัมพันธภาพในครอบครัวของบุคคล ประกอบด้วยความสุขในครอบครัว ภาวะสุขภาพของสมาชิกในครอบครัว บุตร และความสัมพันธ์กับคู่สมรส

ฟลานาแกน (Flanagan. 1978: 138-147) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของคนอเมริกัน กล่าวว่า มิติหนึ่งของคุณภาพชีวิต ก็คือ ความพึงพอใจในเรื่องต่างๆ ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์ เครื่องมือวัดความพึงพอใจในชีวิตของฟลานาแกน ประกอบด้วยด้านต่างๆ ดังนี้

1. ความปกติสุขด้านร่างกาย และองค์ประกอบในการดำเนินชีวิต

1.1 **องค์ประกอบในการดำเนินชีวิต** ประกอบด้วย การมีอาหารที่ดี มีที่อยู่อาศัย สะดวกสบาย มีการคาดหวังสิ่งเหล่านี้ในอนาคต มีทรัพย์สินเงินทอง และการประกันความปลอดภัย ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

1.2 **สุขภาพและความปลอดภัยส่วนบุคคล** ประกอบด้วย การมีความสุขความปลอดภัยจากความเจ็บปวดด้านร่างกายและจิตใจ หลีกเลี่ยงจากการประสบอุบัติเหตุรวมทั้งอันตรายอื่นๆ หลีกเลี่ยงจากปัญหาเกี่ยวกับการติดสุรา ยาเสพติด หรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความตาย และผู้ป่วยสูงอายุ การรักษาและการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพจัดได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญ

2. สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

2.1 **สัมพันธภาพกับคู่สมรสหรือคู่รัก** ได้แก่ การแต่งงานหรือการมีคู่รัก สัมพันธภาพนี้รวมถึงการมีความรัก มิตรภาพ และความเป็นเพื่อนให้แก่กันและกัน มีความพึงพอใจในเพศสัมพันธ์ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดี รู้คุณค่าของฝ่ายตรงข้าม ยอมสละหรืออุทิศเพื่อคนที่ตนรัก

2.2 **การมีและได้เลี้ยงดูบุตรหลาน** ได้แก่ การที่ตนได้กลายเป็นบิดามารดา มีบุตรหลาน ความสัมพันธ์นี้รวมไปถึงการได้เฝ้าดูการเจริญเติบโตของลูกหลาน การใช้เวลาในการอยู่

และมีความสุขกับบุตรหลานและการเป็นแบบอย่างการแนะนำช่วยเหลือและเรียนรู้จากบุตรหลานไปพร้อมกันด้วย

2.3 สัมพันธภาพกับบุคคลในครอบครัว ได้แก่ การมีบิดามารดา รวมทั้งเป็นสมาชิกอื่นๆ ในครอบครัว มีการติดต่อสื่อสาร การได้ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดร่วมกัน มีการเยี่ยมเยียน สนุกสนานร่วมกัน มีความเข้าใจและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.4 สัมพันธภาพกับเพื่อน ได้แก่ การมีเพื่อนสนิทมีการทำกิจกรรมร่วมกันสนใจในสิ่งเดียวกัน ให้การยอมรับ ไว้วางใจ สนับสนุน แนะนำ มีการให้และรับความช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดจนมีการเยี่ยมเยียนซึ่งกันและกัน

3. กิจกรรมทางสังคม

3.1 กิจกรรมในการให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น ๆ ในสังคมทั้งเด็กและผู้ใหญ่ ในรูปที่กระทำการส่วนตัวหรือเป็นสมาชิกขององค์กร กลุ่มอาสาสมัคร และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3.2 กิจกรรมในท้องถิ่นและหน่วยงานของรัฐ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง การมีอิสระในทางการเมือง สังคม และการนับถือศาสนา

4. การพัฒนาตนเองและมีความสมหวังในการทำงาน

4.1 การพัฒนาด้านสติปัญญา ได้แก่ การเรียนรู้ การเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษา การได้รับความรู้ มีความสามารถทางสมอง สามารถแก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจในด้านต่างๆ ของชีวิตมากขึ้น

4.2 ความเข้าใจส่วนบุคคลและการวางแผนของตนเอง ได้แก่ การพัฒนาและการสร้างหลักการเบื้องต้นของชีวิต รวมถึงการมีวุฒิภาวะสูงขึ้น การยอมรับในทรัพย์สินและข้อจำกัดของตน การเจริญเติบโตและการพัฒนาตนเอง มีความสามารถในการตัดสินใจและวางแผนกิจกรรมในชีวิต และบทบาทของตนเอง

4.3 การประกอบอาชีพการทำงาน ได้แก่ มีความสนใจ ทำหาย และรู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานได้ดี สามารถใช้ความสามารถที่มีอยู่ เรียนรู้ จดจำ และปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้

4.4 การแสดงความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ การกล้าแสดงออก มีความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการ มีพรสวรรค์ในเรื่องดนตรีศิลปะ การเขียน งานฝีมือ การละคร การถ่ายภาพ การเป็นนักปฏิบัติการณ์หรือนักวิทยาศาสตร์ หรือการทำกิจกรรมประจำวัน

5. การมีนันทนาการ

5.1 การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในสังคม ได้แก่ การมีความสนุกสนานทั้งที่บ้านหรือที่อื่นๆ ก็ตาม ได้ร่วมงานปาร์ตี้หรืองานสังสรรค์อื่นๆ ได้พบปะกับบุคคลใหม่ๆ ซึ่งรวมถึงการมีส่วนร่วมในองค์กรของสังคม

5.2 การได้รับสิ่งบันเทิง ได้แก่ การดูโทรทัศน์ ฟังเพลง อ่านหนังสือ ดูภาพยนตร์ หรือดูกีฬา การหาสิ่งพักผ่อนหย่อนใจโดยตนเองเป็นผู้ปฏิบัติ ได้แก่ การเล่นกีฬา การล่าสัตว์ การเล่นเรือ การเดินป่า และการท่องเที่ยวต่างๆ เป็นต้น

กองสวัสดิการแรงงาน (2547: 18-19) ได้อธิบายถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าควรคำนึงถึง 4 เรื่อง ดังนี้

1. สุขภาพทางกาย พนักงานต้องมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ซึ่งเป็นผลจากการได้รับการสนองตอบทางด้านปัจจัยความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม

2. สุขภาพทางอารมณ์ มีอารมณ์แจ่มใส มั่นคง ไม่หงุดหงิดโมโหง่าย ไม่วิตกกังวล นั้นหมายความว่าหน่วยงานมีการใช้เวลาพักผ่อน มีนันทนาการ ให้ความใส่ใจกับสภาวะทางเศรษฐกิจ และครอบครัวพนักงาน

3. สุขภาพทางจิตวิญญาณ รู้สึกเป็นสุขและพึงพอใจชีวิตของตน ครอบครัว สังคม ตามที่เป็นอยู่ เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

4. สุขภาพทางสังคม เป็นการได้รับการยอมรับจากคนทั่วไปอันเนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการยอมรับความสามารถและความสำคัญของผู้อื่น ตลอดจนสิ่งอื่นๆ ที่อยู่รอบตัว

เสนาะ ดิยาวี (2543: 7) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีลักษณะดังนี้คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ
2. การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย
3. ได้รับความรู้ใหม่ๆ และเกิดทักษะใหม่ๆ จากงานที่ทำ
4. มีโอกาสก้าวหน้าและมีความเติบโตในอาชีพนั้น
5. งานที่ทำไม่ไปละเมิดสิทธิส่วนตัว
6. องค์กรหรือสถานที่ทำงานเป็นสังคมของคนทำงานนั้นด้วย
7. มีความรักมีความภาคภูมิใจในงานและองค์กรที่คนนั้นทำงานอยู่

วัลตัน (Walton. 1974: 12) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensating) เป็นการได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิต

2. **สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition)** หมายถึง สถานที่ทำงานสะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในการทำงาน
3. **การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency development)** เป็นการให้บุคคลมีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน
4. **ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security)** เป็นความเชื่อที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต
5. **การบูรณาการทางสังคม (Social integration)** เป็นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ
6. **ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism)** เป็นนโยบายและข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว
7. **ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space)** เป็นการกำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่พอเหมาะสมควรสำหรับงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง
8. **การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance)** เป็นการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

นิคิธาร์ตน์ ศิลปเดช (2539: 85-86) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบที่จะทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี หรือมีลักษณะของชีวิตที่มีความสุข ความสมบูรณ์ และมีความพึงพอใจในการมีชีวิตได้อย่างแท้จริง นั้นจะต้องประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานดังนี้

1. **ความสมบูรณ์ด้านร่างกายและสติปัญญา** หมายถึง การที่มนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้นจะต้องมีความเป็นปกติของร่างกายและสติปัญญาเป็นพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ การมีอวัยวะต่างๆ ของร่างกายสมบูรณ์ครบถ้วน มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง มีพลังกำลังที่สามารถทำกิจการงานได้ดีเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ มีระดับการพัฒนาการของสติปัญญาเป็นปกติ สามารถศึกษาเล่าเรียน คิดไตร่ตรองหาเหตุผลต่างๆ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้
2. **ความสมบูรณ์ด้านจิตใจและอารมณ์** หมายถึง การเป็นผู้มีจิตใจที่ดี มีอารมณ์แจ่มใส มั่นคงไม่แปรปรวน หงุดหงิดง่าย โมโหง่าย จิตใจมีคุณธรรม ไม่อิจฉาริษยา หรือเคียดแค้นพยาบาทผู้อื่น เป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีความโอบอ้อมอารี พร้อมที่จะช่วยเหลือผู้ที่ตกทุกข์ได้ยากหรือเดือดร้อนเสมอ การมีพื้นฐานด้านจิตใจและอารมณ์ที่ดีจะช่วยให้บุคคลเกิดความสุขและสงบในการดำรงชีวิต
3. **ความสมบูรณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม** หมายถึง การเป็นคนที่ได้รับการยอมรับจากคนทั่วไปอันเนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์อันดี มีความสามารถในการปรับตัว ยอมรับความสามารถและความสำคัญของผู้อื่น ตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว เห็นคุณค่าของบุคคลและสิ่งแวดล้อม และคิด

ที่จะปรับปรุงพัฒนาให้สิ่งแวดล้อมเหล่านั้นคงคุณค่าและประโยชน์อยู่ตลอดไปจะยอมให้เกิดความเสียหายหรือมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมบ้างก็เป็นเพียงส่วนน้อยที่สุด การมีความสมบูรณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมจะช่วยให้บุคคลมีชีวิตที่เหมาะสมกลมกลืนและเข้ากันได้กับสังคมและสิ่งแวดล้อมของตน

4. ความสมบูรณ์ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีวิต หมายถึง ความสามารถที่จะจัดหาสิ่งจำเป็นต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ชีวิตดำรงอยู่ได้อย่างดีตามฐานะของตนเอง ตลอดจนสภาพของสังคม เศรษฐกิจและยุคสมัย ปัจจัยจำเป็นเหล่านี้ได้แก่ ปัจจัยสี่ ซึ่งมีอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และสิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ ตลอดจนการได้รับการศึกษา การพักผ่อน ฯลฯ ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องจัดหาหรือจัดให้มีขึ้นตามความจำเป็นในสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมของตน การมีปัจจัยจำเป็นในการดำรงชีวิตที่ดีและพอเพียงย่อมช่วยให้บุคคลมีความสุขสบาย ไม่ลำบากขัดสน และย่อมนำมาซึ่งความสุขและความพึงพอใจในชีวิต

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ด้านจิตใจของเฟอร์แรนส์และเพาเวอร์ (Ferrans & Power. 1992: 29-38) ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และการพัฒนาตนเองและมีความสมหวังในการทำงานของฟลานาแกน (Flanagan. 1978: 138-147) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานของวัลตัน (Walton. 1974: 12) ด้านความสมบูรณ์ด้านจิตใจและอารมณ์ และความสมบูรณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมของนิคาร์ตัน ศิลปเดช (2540: 85-86) มาผสมผสานกัน และปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบัน แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ด้าน คือ การพัฒนาตนเอง จิตใจและอารมณ์ สภาพแวดล้อม สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และความมั่นคงในงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 การพัฒนาตนเอง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาด้านการพัฒนาตนเองโดยรวมและสรุปได้ดังต่อไปนี้
ทิสนา แคมมณี และคนอื่นๆ (2546: 6) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองซึ่งประเด็นสำคัญที่เป็นกระบวนการที่จำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตหรือดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในชีวิต มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การแสวงหาความรู้และข้อมูล เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจำเป็นเพราะการปฏิบัติงานโดยขาดความรู้ อาจทำให้เสียเวลาและทรัพยากรมาก และอาจไม่ประสบผลสำเร็จ จะช่วยให้การทำงานของบุคคลก้าวหน้าและได้ผลมากขึ้น

2. การพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต เมื่อบุคคลมีความรับผิดชอบที่จะพึงตนเองโดยอาศัยความรู้ต่างๆ และหากมีปัญหาก็คงสามารถที่จะศึกษาหาวิธีการที่จะมาแก้ปัญหาเหล่านั้นๆ ได้การปฏิบัติก็จะบังเกิดผล บุคคลก็จะเกิดการพัฒนาทั้งทางด้านคุณภาพและคุณสมบัติส่วนตัว ผลที่เกิดขึ้นนอกจาก

จะนำไปใช้ทำงานเลี้ยงชีวิตแล้วยังเป็นความชำนาญที่เกิดจากการลงมือกระทำ การมีความรู้เพิ่มพูนมากขึ้นทั้งจากประสบการณ์การทำงาน และการศึกษาหาความรู้ขณะทำงานจะเป็นปัจจัยช่วยให้บุคคลสามารถคิดและทำในสิ่งต่างๆ ได้มากขึ้นและดีขึ้น จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิตจากการพึ่งตนเอง การทำงาน และการแสวงหาความรู้มาใช้ในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550: 6) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาความรู้ความสามารถ หมายถึง การจัดระบบในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยพัฒนาทั้งความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการทำงานในความรับผิดชอบ และความรู้ในการบริหารจัดการ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานควรมีส่วนร่วมในการเลือกแนวทางการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน อันจะทำให้เกิดความใฝ่รู้และเกิดแนวคิดในการพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา

นิศารัตน์ ศิลปเดช (2540: 168-170) ได้ให้แนวคิดในการปฏิบัติตนเพื่อเป็นคนมีคุณภาพ ต้องฝึกฝนตนเองให้มีพื้นฐานของคุณภาพชีวิต ไว้ดังนี้

1. ศึกษาหาความรู้ การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคล คนที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าจะมีโอกาสดีกว่า จะประสบความสำเร็จตามที่ปรารถนา สามารถช่วยตนเองและสังคมเป็นอย่างดี การที่มีความรอบรู้ในเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่างๆ นั้น สามารถวางแผนและตัดสินใจในการดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสมในทุกๆ ด้าน ซึ่งจะนำมาสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงเป็นผู้ที่ได้เปรียบ และมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตมากกว่า

2. ใฝ่หาความก้าวหน้า แม้จะมีความรู้ความสามารถมาก แต่ถ้าไม่คิดปรับปรุงสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้นไม่ว่าชีวิตตนเองหรือสิ่งที่อยู่รอบตัวก็ไม่มีประโยชน์ คนที่มีคุณภาพต้องพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า และนำมาพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นด้วย

3. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม บุคคลที่นับว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีจะต้องถึงพร้อมทั้งคุณลักษณะภายนอกและคุณลักษณะภายใน ปฏิบัติตนไปในทางที่จะทำให้เกิดความสุขทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น คุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้เกิดขึ้น ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความเมตตากรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ความโอบอ้อมอารี ความอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น

ฟลานาแกน (Flanagan. 1978: 138-147) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของคนอเมริกัน กล่าวว่า มิติหนึ่งของคุณภาพชีวิต ก็คือ ความพึงพอใจในเรื่องต่างๆ ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคล และเครื่องมือวัดความพึงพอใจในชีวิตของฟลานาแกน คือ การพัฒนาตนเอง มีดังนี้

1. การพัฒนาด้านสติปัญญา ได้แก่ การเรียนรู้ การเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษา การได้รับความรู้ มีความสามารถทางสมอง สามารถแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในด้านต่างๆ ของชีวิตมากขึ้น

2. ความเข้าใจส่วนบุคคลและการวางแผนของตนเอง ได้แก่ การพัฒนาและการสร้างหลักการเบื้องต้นของชีวิต รวมถึงการมีวุฒิภาวะสูงขึ้น การยอมรับในทรัพย์สินและข้อจำกัดของตน

การเจริญเติบโตและการพัฒนาตนเอง มีความสามารถในการตัดสินใจและวางแผนกิจกรรมในชีวิต และบทบาทของตนเอง

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cumming. 1985: 237-338) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิต ในด้านการพัฒนาตนเอง โดยกล่าวไว้ว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ มุกดา ศรียงค์ (2550: 8) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเพื่อชีวิตและการงานจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเป็นพลเมืองดีของชุมชน องค์กร สังคม และประเทศชาติ ดังนั้นถ้าคิดจะกระทำการใด จะต้อง มีเหตุมีผลต้องรู้ว่าการกระทำของตนจะส่งผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร บุคคลจะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ ในชีวิต จะต้องมิจิตประกอบด้วยเมตตาธรรมและจริยธรรมเป็นพื้นฐานเพื่อพร้อมจะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ย้วยทางสังคมได้เป็นอย่างดี

ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล และคนอื่นๆ (2545 : 10) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนา มนุษย์ที่มุ่งให้มนุษย์เอาตัวรอด และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพตาม สภาพแวดล้อมของสังคม เป็นการพัฒนาตนเองที่เป็นไปตามธรรมชาติ หรือตามปรกติวิสัย จากการ เลียนแบบ การลองผิดลองถูก และการศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ที่สามารถจะหาได้ และวิธีการ พัฒนาตนเอง ประกอบด้วย

1. วิธีการพัฒนาตนเองตามปรกติวิสัย เป็นการเรียนรู้ที่ไม่ได้ผ่านสถาบันการศึกษา การพัฒนาตนเองตามปรกติวิสัย ครอบคลุมการเลียนแบบ การลองผิดลองถูก อยากลองทำสิ่ง ที่ แปลกใหม่ และความต้องการที่จะทำให้สิ่งที่มีอยู่แล้วดีขึ้น โดยเริ่มจากความอยาก

2. วิธีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากแหล่งความรู้ โดยเฉพาะความรู้จาก สถาบันการศึกษา ศาสนา แหล่งวิทยากร และสื่อมวลชน เพื่อสนับสนุนความอยากให้เป็นจริง

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545: 167-189) ได้กล่าวถึง แนวทางในการพัฒนาตนว่า การพัฒนา ตนเป็นการจัดการตนเอง โดยมีเป้าหมายในชีวิตที่ดีทั้งในปัจจุบันและอนาคต คือประสบความสำเร็จ ในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน จะได้พบกับความสุขในชีวิต สำหรับแนวทางในการพัฒนาตน จำเป็นต้องพัฒนา ใน 6 ด้าน คือ 1) การพัฒนาจิตใจ 2) การพัฒนาด้านร่างกาย 3) การพัฒนาด้าน สติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ 4) การพัฒนาด้านสังคม 5) ด้านศึภษิต (การใช้ภาษา กิริยามารยาท) และ 6) ด้านการพัฒนาตนสู่ความต้องการของตลาดแรงงาน เมื่อบุคคลได้พัฒนาตนแล้ว จะก่อให้เกิดผลต่อการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงความคิด ความเข้าใจ ทักษะ และความรู้สึภษิตของบุคคล ใน 3 ด้าน ดังนี้

1. ความคิดและความเข้าใจ ผลของการพัฒนาตน จะทำให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเองว่าตนเองคือใคร มีบุคลิกลักษณะอย่างไร ยอมรับในตนเองและผู้อื่น รู้และเข้าใจว่าผู้อื่นมองตนอย่างไร

2. ทักษะและการปฏิบัติ ผลของการพัฒนาตน จะทำให้บุคคลเป็นผู้มีเหตุผล ความจำดี มีน้ำใจ และเสียสละ ประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

3. ความรู้สึก ผลของการพัฒนาตน จะทำให้บุคคลมีความรู้สึกในลักษณะต่างๆ เช่น การยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับจุดเด่นและจุดด้อยของตน มีสายตาที่แหลมคม มีความกระตือรือร้น และมีแรงจูงใจในเป้าหมายและจุดประสงค์ของชีวิต

นอกจากนี้สมใจ ลักษณะ (2549: 82-84) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่บุคคลต้องมีการพัฒนาตนเองไว้ว่ามนุษย์จำเป็นต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่การมีชีวิตที่มีคุณภาพ ชีวิตที่มีคุณภาพ คือ การดำรงชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทุกด้าน ปราศจากปัญหาและความสงบสุข และมนุษย์มีชีวิตที่สำคัญ 4 ส่วน คือ

1. ชีวิตส่วนตัว คุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับ การเจริญพัฒนาการครบส่วน ความสมบูรณ์ทางร่างกาย สุขภาพ สุขภาพจิต สติปัญญา อารมณ์ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และบุคลิกลักษณะต่างๆ

2. ชีวิตครอบครัว คุณภาพชีวิตขึ้นกับการมีครอบครัวที่มีความรัก ความอบอุ่น ความสะดวกสบายของบ้าน เครื่องอำนวยความสะดวก ความเป็นอยู่ที่ไม่ขาดแคลน สมาชิกในครอบครัวมีบทบาทปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เอื้ออาทรส่งเสริมซึ่งกันและกัน และสนองความต้องการซึ่งกันและกัน

3. ชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตขึ้นกับการมีงานที่มีรายได้มั่นคง ได้ทำงานประกอบอาชีพที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความพึงพอใจ มีความเจริญก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในฐานะที่เป็นสมาชิกในการทำหน้าที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นคนเก่ง และคนดีในสายตาของผู้ร่วมงาน

4. ชีวิตสังคม คุณภาพชีวิตขึ้นกับการมีเพื่อนสนิทที่รักใคร่ต่อกันอย่างมาก การเป็นสมาชิกในสังคมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นผู้ที่สังคมยอมรับในการมีบทบาทมีส่วนร่วมกิจกรรมของสังคมเสมอๆ เสียสละความสุขความสะดวกสบายส่วนตนเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม

การมีชีวิตที่มีคุณภาพทั้ง 4 ด้านนี้จำเป็นจะต้องมีการศึกษา มีการเรียนรู้เพื่อให้มีความรู้ ความคิด ลักษณะนิสัย และการปฏิบัติที่เหมาะสม ถูกต้องดีงาม สิ่งที่สำคัญ คือ โลกและสังคมเปลี่ยนแปลงรวดเร็วทั้งด้านสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี บุคคลจึงต้องพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนให้อยู่รอด และรักษาความสงบสุขมั่นคงในชีวิต การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งจำเป็น เป็นการเรียนรู้จากทุกสิ่งในสภาพแวดล้อม ทั้งจากสื่อ นานาชนิด และจากบุคคล เป็นการเรียนรู้ที่ตนเองต้องแสวงหา และสร้างโอกาสแทนที่จะรอโอกาส

โดยสรุปแล้วการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ที่อยู่รอบตัวในชีวิตประจำวัน ความสามารถในการตัดสินใจและวางแผนกิจกรรมในชีวิต และบทบาทของตนเอง มีความสนใจ ทำหาย และรู้สึกเห็นคุณค่าในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานได้ดี สามารถใช้ความสามารถที่มีอยู่ เรียนรู้ จดจำ และปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้

3.2 จิตใจและอารมณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาด้านจิตใจและอารมณ์โดยรวมและสรุปได้ดังต่อไปนี้
กองสวัสดิการแรงงาน (2547: 18-19) ได้อธิบายถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับจิตใจและอารมณ์ มีดังนี้

1. **สุขภาพทางอารมณ์** มีอารมณ์แจ่มใส มั่นคง ไม่หงุดหงิดโมโหง่าย ไม่วิตกกังวล นั้นหมายความว่า หน่วยงานมีการใช้เวลาพักผ่อน มีสันทนาการ ให้ความสนใจกับสภาวะทางเศรษฐกิจและครอบครัวพนักงาน

2. **สุขภาพทางจิตวิญญาณ** รู้สึกเป็นสุขและพึงพอใจชีวิตของตน ครอบครัว สังคม ตามที่เป็นอยู่ เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต
รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 33-34) ได้กล่าวว่า จากผลการวิจัยได้ระบุอารมณ์ซึ่งเป็นสากล 6 ประการ คือ ความโกรธ ความกลัว ความเสียใจ ความสุข ความเบื่อหน่าย และความประหลาดใจ ซึ่งอารมณ์พื้นฐานเหล่านี้จะปรากฏอยู่ในที่ทำงาน เช่น ฉันรู้สึกโกรธ (Angry) หลังจากได้รับทราบคำตำหนิว่าทำงานไม่ดี ฉันกลัว (Fear) ว่าจะถูกเลิกจ้างจากผลที่บริษัทตั้งงบประมาณ ฉันรู้สึกเสียใจ (Sad) เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานคนหนึ่งออกไปทำงานใหม่ในเมืองอื่น ฉันมีความสุข (Happy) หลังจากได้รับการคัดเลือกให้เป็น “พนักงานดีเด่นของเดือน” ฉันรู้สึกเบื่อหน่าย (Disgusted) ในวิธีการที่หัวหน้ากระทำต่อผู้หญิงในที่ทำงานของเรา และฉันรู้สึกประหลาดใจ (Surprised) ที่ได้ทราบว่าฝ่ายบริหารมีแผนการจัดการโครงสร้างใหม่ของ “โครงการเกษียณอายุ” ของบริษัทให้เสร็จสมบูรณ์

คนทำงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (2551: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจและอารมณ์เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย เช่น ความเจ็บป่วย การเสื่อมของระบบต่างๆ ในร่างกาย สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความวิตกกังวล กัดดันทางอารมณ์ และจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านบทบาทสังคม เช่น การเกษียณอายุ การสูญเสียบทบาทในการเป็นหัวหน้าครอบครัว การเสียชีวิตของคู่สมรส ญาติ คนใกล้ชิดหรือเพื่อน เหล่านี้มีผลกระทบต่อจิตใจของผู้สูงอายุ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจและอารมณ์ของผู้สูงอายุ ดังนี้

1. **อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย** กลัวถูกทอดทิ้ง ขาดความมั่นใจในตนเอง สูญเสียความคุ้นเคย ไม่สามารถปรับตัวได้เพราะมีปมด้อย

2. นิสัยเปลี่ยนไป เจื้อยซาต่อเหตุการณ์ ไม่เข้าสังคม เก็บตัวอยู่ในบ้าน ไม่นึกสนุกรสนาน คิดระแวงสงสัย คิดว่าตนไม่มีประโยชน์ เป็นภาระต่อผู้อื่น ซึมเศร้า หงุดหงิด โกรธง่าย ใจน้อย

3. ความทุกข์ใจ คิดถึงอดีตด้วยความเสียดาย อาลัยอาวรณ์ คิดถึงปัจจุบันด้วยความวิตก เศร้าสลด หวาดระแวง คิดถึงอนาคตด้วยความหวาดกลัว ว่าเหว ในรายที่สูญเสียคู่ชีวิต

สมใจ ลักษณะ (2549: 82-84) ได้กล่าวถึงความสำคัญของอารมณ์ไว้ว่า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ตามสภาพแวดล้อมและสิ่งเร้าที่มากระทบ แต่การแสดงออกทางอารมณ์จะเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่มีผลกระทบต่อผู้แสดงอารมณ์ และถึงผู้ที่ได้รับผลของการแสดงอารมณ์ ความสามารถในการควบคุมการแสดงอารมณ์จึงเป็นความสามารถที่สำคัญที่ทำให้บังเกิดผลดีต่อบุคคลอย่างยิ่ง

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545: 359-363) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างชีวิตให้เป็นสุขเป็นความสุขจากการดำเนินชีวิตในครอบครัวให้เป็นสุขจะต้องมีความพร้อมในด้านจิตใจ ไม่เป็นโรคจิต หรือโรคประสาท หรือเป็นผู้ที่มีความเปี่ยงเบนทางเพศ และมีความพร้อมทางด้านความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ คือ 1) รู้จักอารมณ์ของตนเอง 2) ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ 3) พัฒนาอารมณ์ของตนเองได้ และ 4) รู้จักและเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นได้ รู้ว่าคู่สมรสของเราชอบอะไรและไม่ชอบอะไร นอกจากนี้วิธีการเสริมสร้างความสุขจากการทำงานในด้านการเสริมสร้างจิตให้เป็นสุข ได้เสนอไว้ดังนี้

1. การเข้าถึงธรรมชาติ ถ้ามนุษย์เราเข้าถึงธรรมชาติ ซึ่งมีความสัมพันธ์และเกื้อกูลกันทุกคนจะลดความเห็นแก่ตัว และรักในเพื่อนมนุษย์ ทำให้เรามีความสุขมากขึ้น

2. การออกกำลังกาย ถ้าเราออกกำลังกายสม่ำเสมอ ร่างกายจะแข็งแรง สมบูรณ์ จิตใจย่อมสดใส จะอยู่ในเรือนร่างที่แข็งแรงสมบูรณ์ ทำให้เรามีความสุขมากขึ้น

3. การทำงาน ถ้าเรารักและชอบงานที่ทำ ก็จะทำงานด้วยความรักและความเพลิดเพลิน ทำให้เราได้มีความสุขมากขึ้น

4. มีความเมตตา ถ้ามนุษย์มีความเมตตา กรุณา และเอื้ออาทรต่อผู้อื่น เราก็จะมี ความสบายใจและมีความสุขได้

5. การเจริญสติ ถ้ามนุษย์สนใจและเจริญสมาธิ ก็ย่อมจะเกิดความสุขก็มีความสุขได้ นิศารัตน์ ศิลปเดช (2539: 85-86) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบที่จะทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี หรือมีลักษณะของชีวิตที่มีความสุข ความสมบูรณ์ และมีความพึงพอใจในการมีชีวิตได้อย่างแท้จริงในด้านจิตใจและอารมณ์ หมายถึง การเป็นผู้มีจิตใจที่ดี มีอารมณ์แจ่มใสมั่นคงไม่แปรปรวน หงุดหงิดง่าย โมโหง่าย จิตใจมีคุณธรรม ไม่อิจฉาริษยา หรือเคียดแค้นพยาบาทผู้อื่นเป็นผู้นองโลกในแง่ดี มีความโอบอ้อมอารี พร้อมที่จะช่วยเหลือผู้ที่ตกทุกข์ได้ยากหรือเดือดร้อนเสมอ การมีพื้นฐานด้านจิตใจและอารมณ์ที่ดี จะช่วยให้อุบัติบุคคลเกิดความสุขและสงบในการดำรงชีวิต

โดยสรุปแล้วจิตใจและอารมณ์ หมายถึง การมีจิตใจที่ดี อารมณ์แจ่มใส มั่นคง ไม่หงุดหงิด โมโหง่าย ไม่วิตกกังวล เป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี พร้อมทั้งจะช่วยเหลือผู้อื่น รวมถึงการรับรู้สภาพทางด้านจิตใจและอารมณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเศร้าหรือกังวล

3.3 สภาพแวดล้อม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาด้านสภาพแวดล้อมโดยรวมและสรุปได้ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550: 6) ได้กล่าวถึง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น จากประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคลของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี จะประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย คือ

ปัจจัยแรก ได้แก่ การมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่สอง ได้แก่ บรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งหมายถึงความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง อันเกิดจากวิธีการทำงานที่เปิดเผยมอบรับฟังความคิดเห็น รูปแบบการสื่อสารความที่มีประสิทธิภาพที่ผู้อยู่ในหน่วยงานสามารถรับทราบสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เป้าหมายที่องค์กรต้องการ ซึ่งสามารถสร้างได้โดยใช้ระบบการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์มาเป็นเครื่องมือในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

อมรเทวี เพิ่มพิทยา (2545: 83) ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานว่า ต้องมีการสร้างความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อป้องกันการสูญเสียอันอาจเกิดกับงานขององค์กร ขณะเดียวกันป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุขององค์กร บาดเจ็บ หรือได้รับอันตรายจากการทำงาน การสร้างความปลอดภัยต้องเริ่มตั้งแต่มีนโยบายชัดเจนไปจนถึงการจัดหาอุปกรณ์ต่างๆ ในการป้องกันและขจัดอันตราย เพื่อไม่ให้เกิดสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย อันจะทำให้เกิดอันตรายหรืออุบัติเหตุในการทำงาน สภาพการณ์ไม่ปลอดภัย เกิดจากลักษณะ 3 ประการ คือ

1. สภาพทางเคมี เช่น ฝุ่นของโลหะ ไอระเหย เป็นต้น
2. สภาพทางกายภาพ เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง ซึ่งสภาพทางกายภาพอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุและเป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานได้ เป็นต้น
3. สภาพทางชีวภาพ ได้แก่ พวกเชื้อโรค ไวรัส แบคทีเรีย จากการวิจัยในปัจจุบันพบว่าสาเหตุนี้เกิดขึ้นประมาณร้อยละ 10 - 15 ของความไม่ปลอดภัยในการทำงาน

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cumming. 1985: 237-338) ได้กล่าวถึง สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึงการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย เช่นเดียวกับวรรณารถ แสงมณี (2547: 12-13) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ

บุคลาการ คือ ลักษณะที่ตั้งของหน่วยงานที่มีความแตกต่างกัน ทำให้เกิดการศึกษากองบุคลาการ
พฤติกรรมของบุคลาการในสังคมรวมทั้งกฎหมาย การเมือง เศรษฐกิจ แตกต่างกัน

เสนาะ ดิยาวร์ และจีระ ประทีป (2544: 11-22) ได้กล่าวถึงสิ่งแวดล้อมที่เป็นภัยต่อสุขภาพ
และความปลอดภัย ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ อุณหภูมิ แสงสว่าง ความชื้นสะท้อน เสียงและอากาศ
เป็นต้น

2. สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ ได้แก่ สภาพการทำงานที่แออัดคับแคบ ทำให้เกิดโรคต่างๆ
เช่น เชื้อไวรัส แบคทีเรีย เชื้อรา เป็นต้น

3. สิ่งแวดล้อมทางเคมี ได้แก่ ภาวะมลพิษ เช่น แก๊ส คาร์บอนไดออกไซด์ ฝุ่น โลหะ สารเคมี เป็นต้น

4. สิ่งแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ สภาพที่คนสร้างขึ้นมาจากการดำรงชีวิต
เช่น การต่อสู้เพื่อความอยู่รอด การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

อำนาจ แสงสว่าง (2544: 232-233) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดสภาพแวดล้อม
ต่อการปฏิบัติงานไว้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างดี
ขณะเดียวกันควรคำนึงในหน้าที่และการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน
และผู้บริหารควรดำเนินงาน ดังนี้

1. จัดให้มีการกำหนดนโยบายที่ทำงานด้วยความปลอดภัยและนำไปสู่การปฏิบัติจริง
2. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความพร้อมและสมบูรณ์ ทั้งอาคาร สถานที่ เครื่องจักร
เครื่องมือต่างๆ และบุคลากรเพียงพอในการทำงาน
3. จัดให้มีการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการทำงานด้วยความปลอดภัย เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ
ในการทำงาน

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544: 239) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสภาพ
ทางสังคมที่มีอิทธิพลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน หรือเกิดความพึงพอใจในงาน ที่สำคัญอย่างยิ่ง
สภาพการทำงานในสำนักงานในองค์กร หรือในโรงงานต่างๆ แห่ง จะประกอบด้วยองค์ประกอบ
หลายๆ อย่าง ในทางจิตวิทยาเรียกว่าตัวแปรที่เป็นปัจจัยทำให้มีการผันแปรไปตามภาวะเหตุการณ์
กาลเทศะที่ต่างๆ กันไป ตัวแปรดังกล่าวมีผลกระทบต่อสัมพันธภาพระหว่างคนหรือมนุษย์สัมพันธ์
และปฏิสัมพันธ์ภายในหมู่คณะในการทำงานร่วมกันถือว่าเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ช่วยให้บรรลุผล
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน คือ ตัวแปรภายนอกตามสถานการณ์ (Situational
Variables) สภาพการณ์ต่างๆ ในองค์กรจะแตกต่างกันทั้งทางกายภาพและทางสังคม เช่น วิธีการ
ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน การจัดสภาพแวดล้อม และเนื้อที่ที่ใช้อยู่ในการทำงาน
สิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารและสถานที่ เป็นต้น ตัวแปรตามสถานการณ์เหล่านี้อาจพิจารณา
แบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

1. ตัวแปรที่เป็นภาวะแวดล้อมทางกายภาพและงานที่ทำ (Physical & Job Variables)

หมายถึง งานที่ทำนั้นยากง่ายเพียงใด อุปกรณ์ช่วยทำงานมีหรือไม่ อาคารสถานที่ทำงานเป็นอย่างไร มีเสียงรบกวนหรือไม่ แสงสว่างเพียงพอหรือไม่ ฯลฯ

2. ตัวแปรที่เป็นภาวะแวดล้อมทางสังคมและภาวะในองค์กร (Organization and Social Variables)

หมายถึง ลักษณะการแบ่งสายงานขององค์กรเป็นอย่างไร อำนาจหน้าที่ในการสั่งงานและการดำเนินงานเป็นอย่างไร จำนวนบุคลากรในองค์กรมีมากน้อยเพียงไร ฯลฯ

นอกจากนี้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานก็จะมีส่วนในการจูงใจในการทำงาน รู้สึกสะดวกสบาย รู้สึกอยากทำงาน ขยันทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีลักษณะดังนี้

1. ควรเป็นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีบรรยากาศที่ดี ได้แก่ ความสะอาดสบาย สะอาด ความพร้อมแสงสว่างเพียงพอ อากาศเย็นสบาย มีการตกแต่งพอสมควร มีเนื้อที่กว้างขวางเพียงพอ มีห้องน้ำสะอาด มีห้องพักดื่ม น้ำ ดื่มน้ำกาแฟ ในช่วงเวลาพัก เป็นต้น
2. มีความพร้อมในด้านอุปกรณ์ เครื่องใช้ ภายในห้องทำงานควรมีอุปกรณ์เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ทำงานที่นั่งสบาย โทรศัพท์ และอุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งานได้ เป็นต้น

นพดล บันเทิงธุรกิจ (2549: 1) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในมีบทบาทสำคัญและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในทุกหน้าที่และทุกขั้นตอนการทำงาน ทั้งในด้านการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการบังคับบัญชาและการควบคุม สภาพแวดล้อมภายในที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งจะเป็นประโยชน์กับองค์กรช่วยให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความรวดเร็ว โดยเฉพาะในการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์หากมีสภาพแวดล้อมภายในที่ดี จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจทำงานให้กับองค์กรและจะส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาและมีความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ปริญญญา ทองเจริญ (2547: 103) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในโรงงานในด้านเสียงอีกด้วย ผุ่นละออง และสารเคมี ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ดังนี้

1. ด้านเสียงอีกด้วย ผู้บริหารควรจัดหาอุปกรณ์ให้พนักงานเพราะเสียงดังเป็นสิ่งสำคัญในการรบกวนสมาธิ และสุขภาพพนักงานในการทำงาน
2. ด้านฝุ่นละออง ควรมีการจัดอุปกรณ์เครื่องป้องกันฝุ่นให้เหมาะสม มีสภาพใช้ได้ และมีการจัดเก็บฝุ่นที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรจัดหาอุปกรณ์ให้พนักงาน เพราะฝุ่นเป็นสิ่งสำคัญในการทำลายสุขภาพด้านการหายใจของพนักงานในการทำงาน
3. ด้านสารเคมี ควรมีการบังคับให้ปฏิบัติตามกฎอย่างเคร่งครัด ซึ่งจะทำให้การเกิดอุบัติเหตุลดลงได้อีกประการหนึ่ง

โดยสรุป สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีบรรยากาศที่ดี ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน หรือเกิดความพึงพอใจในงาน รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน รู้สึกสะดวกสบาย รู้สึกอยากทำงาน ได้แก่ ความสะดวกสบาย สะอาด ความพร้อมแสงสว่างเพียงพอ อากาศเย็นสบาย มีการตกแต่งพอสมควร มีเนื้อที่กว้างขวางเพียงพอ มีห้องน้ำสะอาด มีห้องพักผ่อนน้ำ ดื่มน้ำกาแฟ ในเวลาพัก เป็นต้น นอกจากนี้ ควรมีความพร้อมในด้านอุปกรณ์ เครื่องใช้ภายในห้องทำงาน ควรมีอุปกรณ์เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ทำงาน ที่นั่งสบาย โทรศัพท์ และอุปกรณ์ อยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งานได้ เป็นต้น

3.4 สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

คนเรานั้นใช้เวลาส่วนใหญ่ไปในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยกัน ไม่ว่าจะระดับใดระดับหนึ่ง ซึ่งนักจิตวิทยาเชื่อว่า บุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีก็คือ บุคคลที่มีสุขภาพจิตดี และในสถานที่ใดก็ตามที่มีบุคคลที่มีสุขภาพจิตดีเป็นจำนวนมาก สถานที่นั้นก็จะมีความสุข บุคคลก็จะมีสุขสบาย ในเมื่อมีความสุขสบายใจการปฏิบัติงานก็จะราบรื่น (กานดา จันทน์แย้ม. 2546: 145)

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545: 197-200) ได้กล่าวถึงความหมายของมนุษยสัมพันธ์ ไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นทั้งศาสตร์และศิลปะในการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มโดยใช้แรงจูงใจกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการอยู่ร่วมกัน หรือร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้สำเร็จด้วยดี และมีความสุข นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงหลักการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม สามารถทำได้ ดังนี้

1. การรู้จักกัน (Know To) มนุษย์ไม่อาจอยู่คนเดียวหรือทำงานโดยไม่เกี่ยวข้องหรือไม่จำเป็นต้องพึ่งพาเพื่อนมนุษย์ได้ เมื่อมีเหตุผลและความจำเป็นเช่นนี้ มนุษย์จำเป็นต้องทำความรู้จักและเข้าใจเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน เพื่อเป็นแนวทางและโอกาสในการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกันได้ และสามารถอำนวยความสะดวกตั้งแต่เล็กๆ น้อย จนถึงมหาศาลได้ ดังคำกล่าวในสังคมไทยที่ว่า “รู้อะไร ก็ไม่สู้รู้จักกัน”

2. ความใกล้ชิด (Proximity) มนุษย์ที่มีพฤติกรรมใกล้ชิดกันจะมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนมนุษย์ได้ดีกว่าบุคคลที่ไม่มีพฤติกรรมใกล้ชิดกัน ดังที่มีคำกล่าวในสังคมไทยว่า “รักแท้แพ้ใกล้ชิด”

3. คุณสมบัติส่วนบุคคล (Personal Qualities) เป็นสาเหตุสำคัญที่มนุษย์อยากจะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนมนุษย์หรือไม่ ดังคำกล่าวในสังคมไทยที่ว่า “รักแรกพบ” หรือ “ความประทับใจครั้งแรก” จะเป็นแรงบันดาลใจที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนมนุษย์ได้

4. ความคุ้นเคย (Familiarity) มนุษย์ที่พยายามสร้างความคุ้นเคยต่อกันอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนมนุษย์ได้เป็นอย่างดี เช่น มนุษย์ที่พูดจาหรือคุยกัน หรือสื่อสารติดต่อกันทั้งต่อหน้าและโดยใช้เครื่องมือสื่อสารอย่างอื่น ได้แก่ โทรศัพท์ โทรสาร และอีเมล ทำให้เกิดความคุ้นเคยและสนิทสนมกัน เสมือนหนึ่งว่าเป็นญาติสนิทหรือมิตรสหายกัน

5. ความพึงพอใจซึ่งกันและกัน (Rewarding Ness) มนุษย์ผู้มีบุคลิกดี เช่น รูปร่างหน้าตาดี และอัธยาศัยดี เมื่อมีการปฏิสัมพันธ์หรือติดต่อกันบ่อยครั้งจะช่วยให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความพึงพอใจซึ่งกันและกัน อันจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวในสังคมไทยที่ว่า “ตบมือข้างเดียวย่อมไม่ดัง จันใดก็จันนั้น”

6. ความสมดุลทางปัญญา (Cognitive Balance) โดยทั่วไปมนุษย์ชอบที่จะติดต่อกับเกี่ยวข้องกับและสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ที่มีระดับสติปัญญา ระดับการศึกษา และความคิดเห็นที่คล้ายหรือใกล้เคียงกับตน ทำให้การเจรจาหรือพูดคุยกันราบรื่น และเข้าใจกันง่าย

7. ความคล้ายคลึงกัน (Similarity) การที่มนุษย์พยายามจะติดต่อกับและสัมพันธ์กัน จะต้องมีความคล้ายคลึงกันในด้านต่าง ๆ เช่น มีเจตคติและความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกัน ทำให้พูดจาและเข้าใจกันได้โดยง่าย

8. การประจบประแจง (Ingratiation) การที่มนุษย์จะสร้างความดึงดูดใจหรือเสน่ห์ให้แก่ตนเอง จะต้องรู้จักการประจบประแจง โดยพูดหรือแสดงพฤติกรรมให้เพื่อนมนุษย์รักและสนิทชิดชอบ เพื่อประโยชน์ของตน พนักงาน หรือบุคลากรอาจประจบประแจงหัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงาน ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น แสดงตนว่าเป็นลูกศิษย์หรือเป็นรุ่นน้องร่วมสถาบัน เป็นต้น

พูลสุข สังข์รุ่ง (2543: 141-146) ได้กล่าวถึงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรว่า ในองค์กรทุกประเภทจะมีบุคลากรทำงานอยู่ในองค์กร 3 กลุ่ม คือ การผูกสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และการผูกพันกับผู้บังคับบัญชา โดยมีรายละเอียดดังนี้

การผูกสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรย่อมต้องการความปลอดภัยในอาชีพ ต้องการการยอมรับขององค์กรที่มีต่อเขา ต้องการความยุติธรรมที่นายและองค์กรจะให้แก่เขาได้เสมอเหมือนเพื่อนๆ ของเขา ต้องการความแน่นอนในการทำงาน ดังนั้นการผูกสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรปฏิบัติดังนี้

1. ในการทำงานขององค์กร ควรกำหนดไว้ในนโยบาย เป้าหมาย แผนงาน ให้ชัดเจน และบอกกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ถึงจุดประสงค์ เป้าหมายของงาน
2. มีการกำหนดอัตราค่าจ้างที่เป็นธรรม เป็นที่พึงพอใจของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง
3. การสั่งงานควรทำอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะสั่งโดยลายลักษณ์อักษรหรือโดยวาจา
4. ผู้บังคับบัญชาควรมีความซื่อสัตย์ต่อคำสั่งที่สั่งออกไปแล้ว ไม่กลับคำหรือขัดทอดความผิด หรือไม่ยอมรับรู้ในคำสั่งที่ตนได้สั่งได้

5. ผู้บังคับบัญชาควรมีความสามารถในการสอนงาน อธิบายงานได้อย่างชัดเจนสามารถเป็นที่ปรึกษาในการทำงานให้แก่ลูกน้องได้

6. ผู้บังคับบัญชาควรมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้อย่างชัดเจนและทั่วถึงกับลูกน้องทุกคน เช่น โดยการประชุม หนังสือเวียน ตัดประกาศ จดหมายข่าว ไปสเตอร์ พุด ฯลฯ เพื่อให้ทุกคนได้รับทราบความเคลื่อนไหวของงานในองค์กร และเพื่อขอความร่วมมือในการทำงาน

7. ในการทำงานควรมีการยืดหยุ่นในเรื่องกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเวลาในการส่งงานบ้าง โดยพิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็น

8. ควรมีการใช้วินัยอย่างสมอบากับบุคลากรทุกคน ไม่เลือกที่รักมักที่ชังไม่ลำเอียง ไม่ใช้วินัยเพื่อการแก้แค้นปัญหาส่วนตัว และถ้าจำเป็นต้องมีการลงโทษ ไม่ควรลงโทษรุนแรงเกินไป การลงโทษต้องตั้งอยู่บนหลักของเหตุผล

9. ยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา คือการยกย่องให้เกียรติแก่ลูกน้อง ไม่วิพากษ์วิจารณ์ลูกน้อง ปรักปรำลูกน้อง ไม่ตำหนิติเตียนลูกน้องต่อหน้าคนอื่น ยอมรับความคิดเห็นของลูกน้อง เห็นความสำคัญของลูกน้องแต่ละคน มอบหมายความรับผิดชอบในงานให้ลูกน้องและให้ความไว้วางใจลูกน้องในการปฏิบัติงาน

10. ดูแลทางด้านสวัสดิการให้แก่ลูกน้อง เพื่อให้เขาเกิดความสุข ความสะดวก และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น มีสวัสดิการที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล สภาพแวดล้อมในการทำงาน บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

11. ส่งเสริมให้กำลังใจลูกน้อง รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ได้รับความยากลำบากและปัญหาในการทำงานของลูกน้อง ไม่แสสร้งหรือหลอกล่อลูกน้องไว้ใช้งานอย่างเดียว

12. รู้จักให้รางวัลลูกน้อง เมื่อเขาทำงานดี ทำงานสำเร็จ เช่น ของขวัญเล็กๆ น้อยๆ คำพูดยกย่องชมเชย การให้สิทธิพิเศษบางอย่างในการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การให้โบนัส เป็นต้น

13. รักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ลูกน้องพึงมีพึงได้ ผู้บังคับบัญชาควรดูแลด้วยความเป็นธรรมและห่วงใย เป็นธุระในเรื่องผลประโยชน์ให้แก่ลูกน้อง มีเรื่องเดือดร้อนก็ดูแลเอาใจใส่รับฟังทั้งเรื่องงานและส่วนตัว และไม่เอาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชามาเป็นของตน

14. มีความสามารถในการให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวกแก่ลูกน้องได้

15. ฟังเป็น และเปิดโอกาสให้ลูกน้องได้พูด ได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ

การผูกสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นบุคลากรที่สำคัญอีกกลุ่มหนึ่งที่เราต้องพึ่งพาอาศัยทั้งในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว การทำงานจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ด้วยสัมพันธ์ภาพของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลสูงมากในการปฏิบัติงานของบุคลากร

แต่ละคน คนจะมีความสุขทำงานสำเร็จก็เพราะเพื่อนและจะไร้ความสุขและทำงานไม่สำเร็จก็เพราะเพื่อน ดังนั้นการผูกสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรปฏิบัติดังนี้

1. มีความจริงใจต่อเพื่อน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง พยายามเข้าใจปัญหาของกันและกัน ไม่เอาเพื่อนไปนินทาลับหลัง ไม่หลอกล่อให้เพื่อนตายใจในการทำงานร่วมกับเราด้วยคำพูดยกยอ ที่เกินจริง ไม่เอาผลประโยชน์ของเพื่อนและเอาความดีความชอบของเพื่อนมาเป็นของตน ช่วยเหลือเพื่อนโดยไม่หวังผลตอบแทน
2. ให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการทำงาน ช่วยทำงานในส่วนที่รับผิดชอบโดยไม่ชักช้าหรือถ่วงเวลา พยายามเข้าใจในปัญหาและเห็นว่าปัญหาทั้งของเพื่อนและของเราเป็นปัญหาเดียวกัน มีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน คือ รับฟัง และเปิดโอกาสให้เพื่อนได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในการทำงาน
3. ไม่ขัดทอดความผิดให้เพื่อน ในการทำงานร่วมกันจะต้องมีความรับผิดชอบร่วมกัน การทำงานอาจเกิดปัญหาเกิดความผิดพลาดได้ ซึ่งถือว่าเป็นปกติที่อาจเกิดขึ้นได้เสมอ ถึงแม้ว่าทุกคนจะช่วยกันคิดช่วยกันทำอย่างดีที่สุดก็ตาม ถ้าเกิดผิดพลาดแล้วไม่ควรโยนความผิดให้เพื่อน ดังคำกล่าวที่ว่า “ไม่ฆ่าน้อง ไม่ฟ้องนาย ไม่ขายเพื่อน” เราควรจะต้องรับผิดชอบร่วมกัน
4. ยอมรับในศักดิ์ศรี และให้เกียรติเพื่อนร่วมงานตามควรแก่ตำแหน่งและฐานะให้ความสำคัญแก่เพื่อนด้วยความจริงใจ ในการทำงานในทุกองค์การที่จะให้เกิดความสำเร็จนั้นทำได้โดยการให้ความสำคัญแก่คนทุกคนในหน่วยงาน ดังนั้นเราควรเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด ไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน และต้องทำให้ผู้ทำงานรู้สึกว่างานเสร็จได้ เพราะทุกคนให้ความร่วมมือ ไม่ได้เป็นเพราะเราคนเดียวที่ทำให้งานสำเร็จ ควรยกย่องให้ความสำคัญแก่ทุกฝ่ายด้วยความจริงใจ
5. ให้ความสนใจในตัวเพื่อนอย่างจริงใจ โดยทั่วไปแล้วมนุษย์จะสนใจแต่เฉพาะตนเอง ไม่สนใจผู้อื่น แต่ถ้าเราต้องการมีมิตรภาพกับผู้อื่น ก็ควรเปิดฉากทักทายก่อนเป็นการแสดงตัวอย่างเปิดเผยเป็นการให้เกียรติเพื่อน ให้ความสำคัญต่อเพื่อน ทำให้เพื่อนเกิดความภาคภูมิใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ เพื่อนร่วมงานที่เข้ามาใหม่เราควรสนใจเพื่อนร่วมงานตั้งแต่สามารถจำชื่อเขาได้จำวันเกิดของเพื่อนได้ รู้จักสามี ภรรยา ลูกๆ ของเขา และถามถึงบ้างในโอกาสอันควร สนใจในสิ่งที่เพื่อนชอบ เป็นต้น
6. มีความเสมอต้นเสมอปลาย ในการทำงานในองค์การเราและเพื่อนอาจมีฐานะบทบาทในองค์การแตกต่างกัน เนื่องจากหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย แต่การจะรักษามิตรภาพที่ดีระหว่างเราและเพื่อนได้ก็คือความเสมอต้นเสมอปลายของเรา ซึ่งจะส่งผลให้ได้รับความร่วมมืออย่างดีในการปฏิบัติงาน
7. สนใจในสิ่งที่เพื่อนพูด และพูดในสิ่งที่เพื่อนสนใจ ผู้พูดจะรู้สึกภาคภูมิใจมากถ้ามีคนสนใจฟังในเรื่องที่เขาพูด และยังเป็นวิธีการที่เราจะหาแนวทางในการตอบสนอง ความต้องการของผู้พูดได้

ขณะเดียวกันถ้าเราสนิทกับใครควรศึกษาว่าคู่สนทนาของเรา สนใจอะไร ชอบอะไร วิธีการเหล่านี้เป็นการให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมสนทนา และก่อให้เกิดความรู้สึกทางบวกในการที่จะเชื่อมมิตรไมตรีกันต่อไป

8. ยิ้มและมีอารมณ์ขันตามควรแก่กาลเทศะ แสดงความเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานทั่วไป ไม่วางมาด แสดงท่าหยิ่งโสใส่เพื่อน

9. มีมารยาทต่อเพื่อนๆ ในการติดต่อ การสนทนา การขอความร่วมมือ การพบปะสังสรรค์ ต่างๆ มีกาลเทศะในการพูดจา การแสดงตัวของเราต่อเพื่อนๆ โดยเฉพาะกับเพื่อนที่อยู่ในฐานะบทบาทต่างกัน

10. ให้ความรัก และความเคารพนับถือในความคิด การกระทำ คำพูดของเพื่อน ไม่แสดงความก้าวร้าว ความเหนือกว่าต่อเพื่อนๆ

11. มีคุณธรรมในการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อน เช่น การมีเมตตา กรุณา ความเห็นอกเห็นใจ การให้ความช่วยเหลือ ไม่อิจฉาริษยาเพื่อน เป็นต้น

12. มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อน

การผูกสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บุคคลที่สำคัญอีกคนหนึ่งที่เกี่ยวข้อง และมีความสำคัญต่อเราเป็นอย่างยิ่ง คือ ผู้บังคับบัญชา ซึ่งเปรียบเสมือนนายจ้างของเรา เป็นผู้สนับสนุนให้เรามีความก้าวหน้าได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเงินเดือน เป็นผู้ให้ความสำเร็จในการทำงานแก่เรา การทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้น ส่วนหนึ่งก็คือ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ การมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติ ดังนี้

1. ให้ความสำคัญและยกย่องผู้บังคับบัญชา ทำงานไม่ข้ามหน้าข้ามตาผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังในสิ่งที่หัวหน้าบอก หรือชี้แจงด้วยความตั้งใจ ขอคำปรึกษาหารือจากหัวหน้าทั้งในเรื่องการงาน และส่วนตัว (ในบางครั้ง) เพื่อให้หัวหนารู้สึกว่าเขาเป็นคนสำคัญและได้รับความไว้วางใจจากเรา

2. ไม่นินทาผู้บังคับบัญชา การนินทาทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกว่า ลูกน้องไม่มีความจงรักภักดี ไม่มีความเคารพนับถือ และเป็นผลต่อเนื่องไปถึงทำให้ความสัมพันธ์ที่ดีของเรา และของผู้บังคับบัญชาหมดไป และผู้บังคับบัญชาจะไม่เชื่อถือและไว้วางใจเราอีกต่อไป

3. ตั้งใจทำงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ทำงานให้ดีให้ถูกใจเจ้านาย คือ พยายามทำงานอย่างรอบคอบ ตั้งใจ มีระเบียบแบบแผน มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และทันความต้องการ

4. หลีกเลี่ยงการประจบสอพลอ การสอพลอเป็นการทำงานเอาหน้า เอาใจผู้บังคับบัญชา และกล่าวร้ายผู้อื่น หาความดีใส่ตัวหาความชั่วให้ผู้อื่น ต่อหน้าอย่างลับหลังอย่างการประจบเป็นการเอาอกเอาใจให้รักใคร่เอ็นดูหรือทำให้ถูกใจ เช่น อาจใช้คำพูดยกย่อง บอวยให้เกิดความพอใจให้ของกำนัล การประจบสอพลอเป็นการกระทำที่ไม่จริงใจ ทำเพื่อหาประโยชน์เข้าตัวเอง

5. สนับสนุนกิจการของผู้บังคับบัญชาให้ประสบผลสำเร็จ เรียนรู้นิสัย การทำงานของเจ้านาย พยายามช่วยเหลือสนับสนุนให้งานของผู้บังคับบัญชามุ่งไปสู่เป้าหมาย ด้วยการให้ความร่วมมืออย่าง มุ่งมั่นและจริงใจ หมั่นหาความรู้ข้อมูลข้อเท็จจริงต่างๆ เกี่ยวกับงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ที่ได้รับมอบหมาย ไม่ท้อถอย เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

6. ไม่ควรคล้อยตามผู้บังคับบัญชาทุกเรื่องโดยไม่มีเหตุผล และไม่ควรขัดแย้งทุกเรื่องจนทำให้ งานไม่สำเร็จ ซึ่งทำให้ทั้งตนเอง ผู้บังคับบัญชาและองค์กรเสียประโยชน์

7. ให้ความเคารพนับถือตามฐานะ เป็นการให้เกียรติแก่ผู้บังคับบัญชาเราควรทราบ ว่า ในองค์กร ใครเป็นผู้บังคับบัญชาระดับใด การเคารพนับถือต่อผู้ใหญ่เป็นการสร้างความคุ้นเคย และความรู้จัก และเป็นการยอมรับในสถานภาพของบุคคลในองค์กร

8. ปกป้องอย่าให้ผู้บังคับบัญชาเสียหน้า หรืออับอาย ควรแสดงตนว่าอยู่ข้างเดียวกับเจ้านาย ให้ความสนับสนุนเจ้านาย ไม่แสดงอาการไม่เคารพหรือโต้เถียง ต่ว่าผู้บังคับบัญชากลางที่ชุมชนเพื่อให้ เกิดความเสียหายหรืออับอาย ซึ่งจะเป็นการสร้างศัตรูผู้ยิ่งใหญ่ให้แก่ตัวเราและทำให้สัมพันธ์ภาพ ระหว่างเราและผู้บังคับบัญชาหมดไป เราจะได้ความไว้วางใจ และความเชื่อถือ และการยอมรับจาก เจ้านายอีกต่อไป

9. ไม่ก่อศัตรูกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทำให้เกิดการแตกแยกในหน่วยงานบุคลากรไม่ให้ ความร่วมมือในการทำงาน มีการแบ่งเป็นพวกเป็นหมู่ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาแก่งัดการ แก่ผู้บังคับบัญชา แก่ผลงานที่จะได้และถ้าเราเป็นคนเช่นนี้ ผู้บังคับบัญชาจะไม่ชอบ ไม่พอใจในตัวเราด้วย

10. ไม่โกรธผู้บังคับบัญชาที่ไม่เห็นด้วยกับความคิดของเรา ผู้บังคับบัญชาและเราต่างมี ความคิด เหตุผล และประสบการณ์ต่างกัน ความปรารถนาดีและความคิดที่ดีของเราอาจถูกปฏิเสธ ในครั้งแรก ซึ่งก็ไม่ควรโกรธ เพราะผู้บังคับบัญชาย่อมมองผลประโยชน์โดยรวมขององค์กร

11. ไม่บ่นถึงความยากลำบากในการทำงาน ซึ่งแสดงถึงใจไม่สู้ ความท้อถอยในการทำงาน ความไม่อดทน และความไม่เอาจริงเอาจังต่องานของเรา โดยปกติการทำงานย่อมมีทั้งง่ายและทั้งยาก มีอุปสรรค มีปัญหา ซึ่งก็ต้องอาศัยคนจริง มีฝีมือมาทำงาน

12. มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ และจริงใจ ต่อผู้บังคับบัญชา ไม่นินทาหรือเอาความลับของ เจ้านายไปเปิดเผยในที่ต่างๆ ไม่พยายามซุกคืบเรื่องไม่ดีต่างๆ ของเจ้านาย ควรตั้งใจทำงานด้วยความ รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ เพื่อให้เป็นที่ไว้วางใจของเจ้านาย หักยอกย่องชมเชยเจ้านายทั้งต่อหน้าและลับหลัง

13. ประเมินตนเองอยู่เสมอในการทำงานอย่างมีเหตุผล เช่น ความสม่ำเสมอในการทำงาน ความเอาใจใส่ในงาน การตอบสนองคำสั่งของผู้บังคับบัญชา การมีมิตรไมตรีกับผู้อื่น การมีมิตรไมตรี กับผู้บังคับบัญชา เพื่อจะได้ปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมโดยไม่เข้าข้างตนเอง และคอยแต่โกรธหรือ น้อยใจผู้บังคับบัญชาที่ไม่ประเมินผลการทำงานของเราสูงเท่ากับเพื่อนร่วมงาน

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544: 193) กล่าวถึงมนุษยสัมพันธ์ว่า เป็นกระบวนการของศาสตร์ที่ใช้ศิลปะสร้างความพอใจ รักใคร่ ศรัทธา เคารพ - นับถือ โดยแสดงพฤติกรรมให้เหมาะสมทั้งกาย วาจา และใจ เพื่อโน้มน้าให้มีความรู้สึกใกล้ชิดเป็นกันเอง จูงใจให้ร่วมมือร่วมใจในอันที่จะบรรลุสิ่งพึงประสงค์อย่างราบรื่น และอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุข นอกจากนี้ศรีพงศ์ บุตรงามดี (2541: 18-20) ได้นำเสนอการสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อให้ได้ทั้งงานและใจกับบุคลากร มีวิธีการดังนี้ มีศิลปะในการศึกษาคน และสามารถรู้เขารู้เราเป็นคนมีเหตุมีผลมีความจริงใจและรักผู้ร่วมงาน สำนึกในความเป็นผู้ให้ และรู้จักเสียสละ มีความยุติธรรม และใช้หลักประชาธิปไตย การสร้างมนุษยสัมพันธ์นับว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะช่วยให้ผู้ร่วมงานเกิดความใกล้ชิดสนิทสนมและจริงใจต่อกัน ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

ฟลานาแกน (Flanagan. 1978: 138-147) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของคนอเมริกัน และได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ในด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ดังนี้

1. สัมพันธภาพกับคู่สมรสหรือคู่รัก ได้แก่ การแต่งงานหรือการมีคู่รักสัมพันธภาพนี้รวมถึงการมีความรัก มิตรภาพและความเป็นเพื่อนให้แก่กันและกัน มีความพึงพอใจในเพศสัมพันธ์ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดี รู้คุณค่าของฝ่ายตรงข้าม ยอมสละหรืออุทิศเพื่อคนที่ตนรัก

2. สัมพันธภาพกับบุคคลในครอบครัว ได้แก่ การมีบิดามารดา รวมทั้งเป็นสมาชิกอื่นๆ ในครอบครัว มีการติดต่อสื่อสาร การได้ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดร่วมกัน มีการเยี่ยมเยื่อน สนุกสนานร่วมกัน มีความเข้าใจและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3. สัมพันธภาพกับเพื่อน ได้แก่ การมีเพื่อนสนิทมีการทำกิจกรรมร่วมกันสนใจในสิ่งเดียวกัน ให้การยอมรับ ไว้วางใจ สนับสนุน แนะนำ มีการให้และรับความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีการเยี่ยมเยื่อนซึ่งกันและกัน

สุชา จันท์ธอม (มณฑนา มานะประสพสุข. 2546: 32; อ้างอิงจาก สุชา จันท์ธอม. 2543: 79) กล่าวว่า มนุษย์มีความจำเป็นในการติดต่อพึ่งพาหรือร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดทั้งฐานะหน้าที่การงาน และในฐานะเพื่อนมนุษย์ เมื่อสภาพสังคมเจริญขึ้นเท่าใด ความจำเป็นที่มนุษย์จะต้องพึ่งพาอาศัยกันก็เพิ่มขึ้นเป็นลำดับ ความสามารถในการเข้ากับกลุ่มชนและสังคมที่ตนเกี่ยวข้อง รวมทั้งให้ได้รับความร่วมมือกันความเห็นอกเห็นใจและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันย่อมอำนวยความสะดวกนี้ให้แก่ตนเองและผู้ร่วมงาน อันจะก่อให้เกิดความความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพการงานในที่สุด

กล่าวโดยสรุป สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น หมายถึง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสื่อสารที่ดี การทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดร่วมกัน มีความเข้าใจและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลในครอบครัว เป็นต้น รวมทั้งการได้รับความร่วมมือกันความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและผู้ร่วมงาน

3.5 ความมั่นคงในงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาด้านความมั่นคงในงานโดยรวมและสรุปได้ดังต่อไปนี้
 วัลตัน (Walton. 1974: 12) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานไว้ว่า เป็นความเชื่อที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน และมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต

ดูบริน (Dubrin. 1981: 514-515) ได้กำหนดเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงาน ไว้ว่า พนักงานทุกคนต้องการงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในส่วนความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

ณัฐพันธ์ เชรนนันท์ (สมยศ บุญชุม. 2548: 32-33; อ้างอิงจาก ณัฐพันธ์ เชรนนันท์. 2545: 176) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการที่จะก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในชีวิต นอกจากการทำงานเพื่อให้ได้เงินมาใช้จ่ายสำหรับซื้อปัจจัยพื้นฐานในชีวิตโดยบุคคลจะร่วมกับองค์กร เพื่อการยอมรับของสังคม และความก้าวหน้าในชีวิตการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจึงเป็นสิ่งที่บุคลากรหลายคนต้องการจะต้องมีการพิจารณาความเหมาะสมตามสถานการณ์โดยนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านบุคลากรขององค์กร ถือว่าเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมในการมีส่วนร่วมพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร โดยที่การเลื่อนตำแหน่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การเลื่อนตำแหน่งในสายอาชีพเดิม บุคลากรจะปฏิบัติหน้าที่ในสายอาชีพเดิม แต่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น
2. การเลื่อนตำแหน่งข้ามสายอาชีพ บุคลากรจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกสายงานที่ตนเคยปฏิบัติ โดยตำแหน่งใหม่จะอยู่ในระดับสูงกว่าเดิม
3. การเลื่อนสู่ตำแหน่งบริหาร บุคลากรจะปฏิบัติหน้าที่ทางด้านการบริหารในส่วนงานที่ตนเข้าไปรับผิดชอบ
4. การเลื่อนตำแหน่งด้วยการปรับเงินเดือน บุคลากรจะปฏิบัติงานภายใต้ชื่อตำแหน่งเดิม แต่ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่บุคลากรได้รับเงินเดือนในขั้นสูงของอัตราเงินเดือนในระดับเดิม

กานดา จันท์แย้ม (2546: 84) ได้กล่าวถึงโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Promotional Opportunities) ไว้ว่า ควรมีการพิจารณาในด้านความยุติธรรมและเป็นไปตามกฎเกณฑ์โดยทั่วไป การเลื่อนตำแหน่งจะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงต่อบุคคลในเรื่องควบคุม ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน และค่าจ้าง ความปรารถนาที่จะก้าวหน้า หมายถึง ความต้องการที่จะมีรายได้เพิ่ม ต้องการสถานภาพทางสังคม ต้องการพัฒนาจิตใจให้เป็นคนมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นและต้องการความเป็นธรรม

พนมวัน เปลี่ยนมณี (สมชาติ ทองสมุทร. 2547: 72-73; อ้างอิงจาก พนมวัน เปลี่ยนมณี. 2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างในโรงงานของกองทัพบก ศึกษาเฉพาะกรณี : ลูกจ้างในโรงงานของศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธกองทัพบก ผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างในโรงงานของศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธกองทัพบก มีระดับความมั่นคงในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 53 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับระดับความมั่นคงในการทำงานในเชิงบวก ได้แก่ ความพึงพอใจในสวัสดิการ การปรับเปลี่ยนแรงงาน ความชัดเจนของข้อมูลข่าวสาร ความสามารถในการทำงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้ วิไลพร เจริญพร (สุทัศน์ มหาเทพ. 2547: 14-15; อ้างอิงจาก วิไลพร เจริญพร. 2546: 16) ได้ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาว่า งานใดมีคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่ โดยได้กล่าวถึงความมั่นคงและความเจริญงอกงามไว้ว่า คนงานควรได้รับงานที่ส่งเสริมศักยภาพของเขามากกว่าที่จะทำให้เขาล้าหลังได้ งานที่เตรียมตัวเขาสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไปและโอกาสที่จะก้าวหน้า กล่าวโดยสรุป ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง มีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้น เป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จและได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน

4. สถานภาพส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดจากงานวิจัยมากำหนดเป็นตัวแปร ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา ได้ศึกษาจากชินโรส คงเอียด (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกันและอภิชัย อำนวยวิทยากุล (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทยูเนี่ยน นิฟโก้ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ เพศ ส่วนงานที่รับผิดชอบ ระดับการศึกษา และรายได้ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจำแนกตามเพศ ส่วนงานที่รับผิดชอบ ระดับการศึกษาและรายได้ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ จรัสศรี จินดารัตนวงศ์ และนางลักษณ์ โกมารกุล ณ นคร (2548: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์

ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ผู้จัดจำหน่ายเวชภัณฑ์ และเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง และระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง และระดับการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านและโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน

4.2 ประสพการณ์การทำงาน

ประสพการณ์การทำงาน ได้ศึกษาจากสมพิศ สุวรรณชัย (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ เพศ ประสพการณ์ในการทำงาน และภูมิสำเนาในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกันในระดับต่ำมากโดยคุณภาพชีวิตการทำงานของเพศชายมีแนวโน้มสูงกว่าเพศหญิง บุคลากรจำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันในระดับต่ำมาก โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่มีประสพการณ์มากมีแนวโน้มสูงกว่าผู้มีประสพการณ์น้อย สำหรับภัทรจิตร ทองสิงห์ (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมของพนักงานมีระดับคุณภาพการศึกษาปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าอายุ และอายุการปฏิบัติงานด้านธนาคาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในขณะที่เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานพบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ภคินี โอพาริชาติ (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ระดับการศึกษา รายได้ และประสพการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา รายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสพการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 รายได้

รายได้ ได้ศึกษาจากสมเดช พยัคฆ์สังข์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี

เขต 1 ผลการพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ เพศ และรายได้ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศพบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกัน และจำแนกตามรายได้ พบว่ามีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สำหรับพรรษสิริ อาสาเสนีย์ (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกรของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด ผลการวิจัยพบว่า วิศวกรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ตั้งของหน่วยงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และมีตำแหน่งแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน เงินเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน สำหรับบุญเรือน สัจธรรมนุกูล (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขารณการออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ เพศ อายุ ตำแหน่ง เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุต่างกัน ตำแหน่งแตกต่างกัน เงินเดือนต่างกัน และที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้เน่งน้อย ชูนิกร (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากงานวิจัยดังกล่าวพบว่า ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดเป็นตัวแปรการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

วัฒนธรรม ระเบียบศรี (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านเวลาว่างของชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านอื่นไม่พบความแตกต่าง
5. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งในแหล่งที่มีสภาพมลพิษต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน รายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงในงาน บุรณาการทางสังคม และเวลาว่างของชีวิต สำหรับการพัฒนาและการเจริญเติบโตไม่แตกต่างกัน
6. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีการจัดการสิ่งแวดล้อมต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

จันทรา แทนสุโพธิ์ (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมนุรักษ์ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของทีมนุรักษ์ ศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญ และด้านการเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลพบว่า ทีมนุรักษ์ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความแตกต่างกัน

ชัยวัฒน์ รุทธโชติ (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง โดยรวมอยู่ในระดับ

ดีมาก ในทุกด้านคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านปฏิบัติงานในสังคม การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาระงานปฏิบัติงาน การสอนในระดับชั้น และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน

จิตต์ธัญ สมบัติศิริ (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประถมศึกษาอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา ปัจจัยด้านงานของครูประถมศึกษาในด้านการภาระงานสอน (ชั่วโมงการสอน : สัปดาห์) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา แต่ในด้านการหนี้สิน และภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 4 ด้าน อันประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์กรล้วนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสิ้น โดยครูประถมศึกษามีความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับต่ำ ด้านลักษณะงานและด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ประกิต ทับเจริญ (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตและการยอมรับของ พนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2000 บริษัทเพลนต์ ไอแลนด์ (ไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัทมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ด้านการยอมรับการปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2000 พบว่าอยู่ในระดับมาก สำหรับพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีประสบการณ์ทำงานในระดับต่าง ๆ กันมีการศึกษาแตกต่างกัน และสังกัดต่างแผนกกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

โกเมศ กุลอุดมโกคากุล (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูจำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูจำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภัทรจิตร ทองสิงห์ (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมของพนักงานมีระดับคุณภาพการศึกษาปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าอายุ และอายุการปฏิบัติงานด้านธนาคาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในขณะที่เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานพบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

พรพรสิริ อาสาเสนีย์ (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกรของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า

1. วิศวกรของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

2. วิศวกรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ตั้งของหน่วยงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. วิศวกรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วิศวกรตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้ชำนาญการ และระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า และการพัฒนาความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่พบความแตกต่าง

4. วิศวกรที่ได้รับเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วิศวกรที่ได้รับเงินเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่พบความแตกต่าง

5. วิศวกรที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัวไม่พบความแตกต่าง

แน่งน้อย ชูนิกร (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง
2. คุณภาพชีวิตการทำงานในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. คุณภาพชีวิตการทำงานในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม และความสัมพันธะระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญเรือน สัจธรรมนุกูล (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงานสาขานาการออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า พนักงานสาขานาการออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง จำแนกรายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการ คำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงาน ร่วมกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ และด้านธรรมเนียมในองค์กร และมีความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้าน บทบาทการทำงานที่มีความสมดุลด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ส่วนพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุต่างกัน ตำแหน่งแตกต่างกัน เงินเดือนต่างกัน และที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ภคินี โอพาริกชาติ (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ครูที่มีช่วงชั้นที่สอนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่สอนในช่วงชั้นที่ 4 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาส ความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถสูงกว่าครูที่สอนในช่วงชั้นที่ 3 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สมชาติ ทองสมุทร (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า

1. อัตมโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับสูง นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
3. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 10 ปีหรือมากกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารน้อยกว่า 10 ปี ในด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านการบูรณาการทางสังคม
4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา ในด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านการพัฒนาศักยภาพ และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน
5. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่ายต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่ายเพียงพอมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่ายไม่เพียงพอ
6. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับอัตมโนทัศน์สูงมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอัตมโนทัศน์ปานกลางลงมา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอัตมโนทัศน์สูงมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอัตมโนทัศน์ปานกลางลงมาใน 6 ด้าน นอกจากด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานที่ไม่แตกต่างกัน

พิชฌลักษณ์ ภานุมาส (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน บุคลากรด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับมาก ด้านเดียวคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

2. ระดับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก โดยรวมและรายด้าน มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. รูปแบบเชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก จำแนกตามเขตพื้นที่ในเมืองและเขตพื้นที่นอกเมือง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จรัสศรี จินดารัตนวงศ์ และนางลักษณ์ โกมารกุล ณ นคร (2548: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ผู้จัดจำหน่าย เวชภัณฑ์และเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง และระดับการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงาน ทุกด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน และโดยรวมอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพัน ต่อองค์กร โดยรวมคือคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านสังคมสัมพันธ์โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 43.4 ในส่วนของ ความผูกพันต่อองค์กรด้วยความรู้สึกมีคุณภาพชีวิตด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระ จากงาน และด้านสังคมสัมพันธ์ ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 38.8 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ มีคุณธรรมชีวิตการทำงานที่ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 22.2 คือคุณภาพชีวิตด้าน ลักษณะ การบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และความผูกพันต่อองค์กร ด้านมาตรฐานสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานสังคมสัมพันธ์ และด้านภาวะอิสระจากงาน เป็นตัวแปรคุณภาพชีวิต การทำงานที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันได้ร้อยละ 33.1

สมพิศ สุวรรณชัย (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ด้านลักษณะงานมีส่วนสัมพันธ์กับสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้าน อื่นๆ รองลงมาคือ ด้านความสามารถสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านโอกาสด้านบุคลากร

ทางสังคม ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านตั้งอยู่ในระเบียบ กฎหมายและความยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถและด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกันในระดับต่ำมากโดยคุณภาพชีวิตการทำงานของเพศชายมีแนวโน้มสูงกว่าเพศหญิง

3. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันในระดับต่ำมาก โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่มีประสบการณ์มากมีแนวโน้มสูงกว่าผู้มีประสบการณ์น้อย

4. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจำแนกตามภูมิลำเนาในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันในระดับต่ำ โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดสระแก้ว และปราจีนบุรี มีแนวโน้มสูงกว่าผู้มีภูมิลำเนาต่างพื้นที่

สมเดช พยัคฆ์สังข์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศพบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อารี สังข์ศิลป์ชัย (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนสูงเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียวคือ การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของครู โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในหน้าที่ พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยแตกต่างกัน

สุภารัตน์ น้ำใจดี (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมกรรมการลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี

ด้านประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร และการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับดี ส่วนคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย ด้านสังคมในการทำงาน ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ ด้านเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า แต่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ไม่ดี ส่วนด้านปัญหาในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตมีลักษณะบุคลิกภาพของบุคลากรโดยรวมเป็นแบบ A ซึ่งมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับเฉยๆ ส่วนแนวโน้มพฤติกรรมกรรมการลาออกอยู่ในระดับไม่แน่ใจ

ทัศนาศาสตร์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ส่วนมากมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีสถานภาพสมรส และสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมีมากที่สุด ยกเว้นด้านความรู้ความสามารถและการให้มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมีมาก
3. คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมีมาก ยกเว้นด้านลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับมีมากที่สุด
4. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
5. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ รวมถึงคุณลักษณะของผู้บริหารด้านความรู้ความสามารถก็สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้เช่นกัน

6. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน

ชิโนรส คงเอียด (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศและอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกัน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีเงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน สำหรับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ส่วนค่านิยมโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานในทิศทางเดียวกัน

อภิชัย อำนวยวิทยากุล (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทยูเนี่ยน นิฟโก้ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทยูเนี่ยน นิฟโก้ จำกัด โดยรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทยูเนี่ยน นิฟโก้ จำกัด จำแนกตามเพศ ส่วนงานที่รับผิดชอบ ระดับการศึกษาและรายได้ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามอายุพบว่ากลุ่มที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมดีกว่ากลุ่มอายุ 21 - 30 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมดีกว่ากลุ่มอายุ 18 - 20 ปี กลุ่มอายุ 21 - 30 ปี และกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี เมื่อจำแนกตามอายุงานพบว่า กลุ่มที่มีอายุ 6 - 8 ปี และกลุ่มที่มีอายุงาน 9 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ดีกว่ากลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี และกลุ่มที่มีอายุงาน 3 - 5 ปี

จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบพลิวของบริษัทเอเบิล ทุ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานแจกไบพลิวมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 5 ด้าน คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และครอบคลุมอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตที่ดี

วันทนา พุ่มพวง (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย ค คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค ในคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 4 ด้าน พบว่า บุคลากรสาย ค มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับดี

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค โดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน ผลปรากฏ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากร สาย ค ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านดีกว่าบุคลากร สาย ค ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

2.2 บุคลากร สาย ค ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากร สาย ค ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากร สาย ค ที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นบุคลากรของธนาคาร แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยด้านคุณภาพคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงาน

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

อีฟราตี และเซอร์ไก (Efraty & Sirgy. 1990: 31-47) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมของพนักงานซึ่งแสดงออกมา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นพนักงานขององค์กรขนาดใหญ่ในแถบตะวันตกของสหรัฐอเมริกา โดยใช้การศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานเชิงจิตวิทยาเป็นกรอบการศึกษา คือใช้มิติด้านความต้องการ ความพึงพอใจ เป็นตัววัดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ ความอยู่รอด สังคม อัตตะ (Ego) และความต้องการที่แท้จริงของตนเอง จากการศึกษาผลกระทบของความต้องการ ความพึงพอใจตามองค์ประกอบดังกล่าวนั้นพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกมา พฤติกรรมดังกล่าวประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าเมื่อความเครียดในงานสูงขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง

มูยูลู (Muilu. 1994: Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความแตกต่างด้านอาชีพและสังคม เศรษฐกิจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่ประเทศฟินแลนด์ ในเรื่องสภาพชีวิต จำนวนชั่วโมงในการทำงาน และความคิดเห็นต่ออาชีพของตน พบว่า คนในเมืองเห็นว่างานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อชีวิตมากกว่าคนในชนบท คนในชนบทเห็นว่าพวกเขาได้รับความพึงพอใจด้านจิตวิทยาจากงานที่ทำอยู่แล้ว

สมิธ (Smith. 1994: 826-A) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการสัมภาษณ์ครู จำนวน 82 คน จากโรงเรียนที่จัดโครงสร้างใหม่ 8 แห่ง เพื่อพัฒนามโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพองค์การที่มีผลต่องานของครู จำแนกเป็น 3 ประเภทได้แก่ 1) สภาพที่เพื่อนครูมุ่งหวังจากกันและกัน 2) สภาพที่ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างขึ้น 3) สภาพที่ครูพัฒนาขึ้นเองและบำรุงรักษาไว้ สภาพดังกล่าวบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถและความรับผิดชอบของครู

เฟอริส (รอสส์คณธ์ ฤาชาเกียรติกุล. 2550: 58; อ้างอิงจาก Ferris. 1975) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งประสบความสำเร็จเฉพาะที่ตั้งอยู่ในเขตตะวันตกของสหรัฐ พบว่า สภาพการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างกันของเพื่อนร่วมงานมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานได้ทั้งเชิงบวกและลบ การหมุนเวียนของข้อมูลข่าวสารในหน่วยงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเชื่อมโยงการรับรู้ของพนักงาน โดยเฉพาะในเรื่องของความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังพบว่า เมื่อความเครียดในงานสูงขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง

ลอนดอน และคนอื่นๆ (London; et al. 1997: 328-334) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจนอกเหนือจากงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยการสัมภาษณ์พนักงานประมาณ 1,300 คน โดยให้แต่ละคนตอบคำถามคนละ 3 ประเด็น ประเด็นที่ 1 คือความพึงพอใจต่องาน ประเด็นที่ 2 คือความพึงพอใจนอกเหนือจากงาน และประเด็นที่ 3 คือคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ซึ่งเป็นสิ่งเดียวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ในความหมายของผู้วิจัย ความพึงพอใจต่องานนี้รวมถึงความพึงพอใจต่อสิ่งต่างๆ คือ พอใจต่อทุกๆ สิ่งในที่พนักงานและครอบครัวที่เกี่ยวข้องด้วย ส่วนคุณภาพชีวิตหมายถึงความรู้สึกเกี่ยวกับชีวิตโดยรวมและผลการวิจัยพบว่า ทั้งความพึงพอใจต่องานและความพึงพอใจนอกเหนือจากงานมีอิทธิพลต่อบุคคลในการมองคุณภาพชีวิตของตน และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยยังพบรายละเอียดเพิ่มเติมอีกว่า ความพึงพอใจต่องานนั้นพนักงานได้รับมาจากส่วนประกอบ 4 ประการ คือ 1) ลักษณะหรือเนื้อหาของงาน 2) อัตราค่าจ้าง 3) ผลประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง (Fringe Benefits) และ 4) ความมั่นคง ซึ่งส่วนประกอบทั้ง 4 ประการดังกล่าวสามารถใช้ทำนายคุณภาพชีวิตของบุคคล และจากผลการวิจัยดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจสูงต่องานที่ทำย่อมมีความตั้งใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจน้อยกว่า และจากความพึงพอใจของพนักงานมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการผลิตขององค์กร

เคลล์ (สมพิศ สุวรรณชัย. 2548: 55; อ้างอิงจาก Kell. 1996) ได้ทำการศึกษาการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีและศิลปะประยุกต์ 2 แห่ง ณ เมืองออนตาริโอ ประเทศแคนาดา สืบเนื่องจากมีสัญญาณบ่งบอกให้เห็นถึงการตกต่ำของคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์ในวิทยาลัยดังกล่าวมาเป็นเวลานานพอสมควร อีกทั้งกำลังใจในการทำงานของคณาจารย์เหล่านี้ก็อยู่ในระดับต่ำด้วย ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจคุณลักษณะเด่นๆ ของผลตอบแทนที่คณาจารย์ฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยเห็นว่าสำคัญต่อคุณภาพชีวิต พร้อมทั้งสำรวจดูถึงการรับรู้ว่าคุณภาพปัจจุบันที่เขาทำงานอยู่เป็นอย่างไร อีกด้านหนึ่งผู้วิจัยได้ทำการสำรวจเช่นเดียวกันกับบรรดาผู้บริหารวิทยาลัยและได้นำผลมาเปรียบเทียบเพื่อดูความสัมพันธ์และผลกระทบที่มีต่อวิทยาลัย ทั้งนี้โดยเจาะตัวแปรด้านพื้นเพทางครอบครัว และด้านส่วนตัวซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดค่าที่ของคณาจารย์ที่มีต่องาน และจากผลการสำรวจบ่งชี้ว่า คุณลักษณะเด่นของผลตอบแทนที่บรรดาคณาจารย์ประสงค์จะได้รับนั้นส่วนมาก

เป็นผลตอบแทนด้านภายในเป็นส่วนใหญ่มากกว่าสิ่งตอบแทนภายนอก และยังพบว่าคุณลักษณะเหล่านั้นสัมพันธ์กับกระบวนการและค่านิยมทางด้านครอบครัวขององค์กร ในขณะที่คุณจารย์เหล่านี้รู้สึกว่าสภาพการทำงานของพวกเขาสัมพันธ์กับระดับทางการบริหารในองค์การความรู้สึกของคณาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความรู้สึกของฝ่ายบริหาร

จอห์นรูด และเซอร์ลา (ทัศนาศาสตร์. 2549: 84; อ้างอิงจาก Johnsrud; & Surla. 2006: Online) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยเน้นองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การสื่อสาร ความสัมพันธ์กับบุคลากร การได้รับการสนับสนุน เงินเดือนและความเป็นอิสระ ผลการวิจัยพบว่า ครูพอใจในงานมากกว่าบุคลากรอื่นในการทำงานของครู มีความปลอดภัยและมีความพึงพอใจในการทำงาน การสื่อสารของโรงเรียน การได้รับการสนับสนุนในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเพื่อนร่วมงาน ครูมัธยมศึกษา มีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นมากกว่าครูประถมศึกษา ครูพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับมากกว่าบุคลากรอื่น บทบาทความรับผิดชอบมีผลต่อคุณภาพชีวิตและชั่วโมงในการทำงาน และความมุ่งมั่นในการทำงาน มีผลต่อความพอใจในการทำงาน

โดนัล และคนอื่นๆ (Donald; et al. 2005: Online) ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กรที่ดูแลสุขภาพชาวแคนาดา โดยกล่าวถึงสภาพแวดล้อมของงานส่งผลต่อการเรียนรู้และสุขภาพของลูกจ้าง ในองค์กรดูแลสุขภาพชาวแคนาดาได้กระตุ้นให้พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพในการทำงาน โดยได้รับความร่วมมือจากจากองค์กรมหาชน 41 แห่ง มีการวิเคราะห์คุณภาพการใช้ข้อมูลทางเทคนิค ผลการศึกษาพบว่าตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับการจัดการข้อมูลของฝ่ายบุคคล สุขลักษณะของการทำงานงาน ที่มงานสนับสนุนด้านความปลอดภัย ซึ่งต้องมีการควบคุมตรวจสอบอย่างเข้มงวด เช่น การไม่ป่วยไข้ของลูกจ้าง เงื่อนไขของการทำงาน เช่น ปริมาณงานของลูกจ้าง และตัวบ่งชี้ความเสี่ยงในการทำงานทางด้านชีวภาพและจิตวิทยาสังคม ซึ่งเป็นสาเหตุหลักของการป่วยของลูกจ้าง

โดยสรุปแล้วงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศจะเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีองค์ประกอบใดบ้าง และองค์ประกอบใดมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งเป็นการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในปีการศึกษา 2550 ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง จำนวน 274 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 608) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 162 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้หน่วยงานเป็นชั้น (Strata) ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ดังรายละเอียดในตาราง 3

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามหน่วยงานภายใต้สำนักงานอธิการบดี
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนประชากร (บุคลากร)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
1.	กองบริการการศึกษา	22	13
2.	กองแผนงาน	18	11
3.	กองคลัง	48	28
4.	กองบริการการบริหาร	25	15
5.	กองกิจการนักศึกษา	21	12
6.	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	19	11
7.	ส่วนทะเบียนและประเมินผล	13	7
8.	ส่วนคัดเลือกนักศึกษา	5	3
9.	ส่วนอาคารและสถานที่	57	34
10.	งานประชาสัมพันธ์	9	5
11.	งานพยาบาล	5	3
12.	งานจัดการผลประโยชน์และทรัพย์สิน	3	2
13.	ศูนย์การจัดการด้านพลังงานสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	6	4
14.	ศูนย์ชุมชนน่าอยู่ กรุงเทพฯ	13	7
15.	สำนักบัณฑิตศึกษาและกิจการนานาชาติ	8	5
16.	โครงการวิจัยมหาวิทยาลัย	1	1
17.	โครงการจัดตั้งส่วนพัฒนาระบบ	1	1
รวม		274	162

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 5 ด้าน คือ การพัฒนาตนเอง จิตใจและอารมณ์ สภาพแวดล้อม สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และความมั่นคงในงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 50 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบประเมินตามความรู้สึกของตนเองตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ จริงมากที่สุด จริงจริงปานกลาง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือผู้วิจัยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร และหน่วยงานต่างๆ แล้วนำมาพิจารณาสร้างแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง พัฒนามาจากแบบสอบถามของสุภารัตน์ น้ำใจดี (2548: 137-141) ด้านจิตใจ และอารมณ์ พัฒนามาจากแบบสอบถามของกัญจนพร อ่วมสำอางค์ (2547: 101-107) ด้านสภาพแวดล้อม พัฒนามาจากแบบสอบถามของทัศนาศแสงศักดิ์ (2549: 163-172) ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น พัฒนามาจากแบบสอบถามของณัฏฐา กริทธิรัฐ (2550: 105-110) และด้านความมั่นคงในงาน พัฒนามาจากแบบสอบถามของภคินี โอพาริกชาติ (2547: 93-99) สมชาติ ทองสมุทร (2547: 160-174) และโกเมศ กุลอุดมโกคากุล (2546: 91-97)
2. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence, IOC) เลือกค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน คือ

- 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 3.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ภาณุวัฒน์ สุริยฉัตร ที่ปรึกษาอธิการบดีด้านการประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
- 3.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงรักษ์ นันทวิสารกุล ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

3.4 นายปรกรณ์ สันตินิยม ผู้อำนวยการหอพัก

หอพักนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

3.5 นางสาวสุจิตรา บุญอยู่ รักษาการหัวหน้างานประกันคุณภาพการศึกษา

งานประกันคุณภาพการศึกษา กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำนวน 30 คน

6. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามแบบของครอนบาค (Cronbach, 1984: 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

7. นำแบบสอบถามหาค่าอำนาจจำแนกโดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับโดยใช้ Item total correlation

8. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพร้อมแบบสอบถามไปถึงผู้อำนวยการ หัวหน้างาน และหัวหน้าโครงการหน่วยงานภายใต้สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 162 ฉบับ

3. ผู้วิจัยให้แต่ละหน่วยงานส่งแบบสอบถามกลับคืนมา และบางส่วนผู้วิจัยไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 162 ฉบับ และเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 147 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.74

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยนำมาจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล

1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถ้าไม่สมบูรณ์ คัดออก ซึ่งได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 147 ฉบับ

1.2 นำแบบสอบถามมาให้คะแนน ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

จริงมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริงมาก	ให้	4	คะแนน
จริงปานกลาง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC โดยกำหนดโปรแกรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย

2.2 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage)

2.3 ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยอาศัยแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 10) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมีมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมีมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมีปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมีน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมีน้อยที่สุด

2.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยการทดสอบค่าที่ (t - test) ในการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) จำแนกตามรายได้

2.5 การเขียนรายงานใช้การแปลผล และนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตาราง พร้อมคำอธิบาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$)

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

2.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence, IOC)

2.2 หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามแบบของครอนบาค (Cronbach. 1984: 161)

2.3 หาค่าอำนาจจำแนกโดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับโดยใช้ Item total correlation

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 สมมติฐานข้อ 1 และข้อ 2 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยใช้การทดสอบที่ (t - test)

3.2 สมมติฐานข้อ 3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

3.3 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's Method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิจัย และการแปลความหมายจากข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นในการปฏิเสธสมมติฐาน
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีโดยรวม รายด้าน และรายข้อ
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี แสดงไว้ในตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (n = 147)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	110	74.80
- ปริญญาโทหรือสูงกว่า	37	25.20
รวม	147	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
- ต่ำกว่า 10 ปี	85	57.80
- 10 ปีหรือมากกว่า	62	42.20
รวม	147	100.00
3. รายได้		
- ต่ำกว่า 10,000 บาท	28	19.01
- 10,000 - 20,000 บาท	75	51.00
- มากกว่า 20,000 บาท	44	29.90
รวม	147	100.00

จากตาราง 4 แสดงว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ร้อยละ 74.80 ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 57.80 และรายได้ 10,000 - 20,000 บาท ร้อยละ 51.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวม รายด้าน และรายข้อ แสดงไว้ในตาราง 5 - 10

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.71	0.47	มาก
2. ด้านจิตใจและอารมณ์	3.86	0.40	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อม	3.51	0.58	มาก
4. ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น	3.76	0.55	มาก
5. ด้านความมั่นคงในงาน	3.40	0.65	ปานกลาง
รวม	3.63	0.41	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.47) ด้านจิตใจและอารมณ์ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.40) ด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.58) และด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.55) อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.65) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาตนเอง
ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำแนกเป็นรายด้าน
และรายข้อ

ข้อ	ด้านการพัฒนาตนเอง	ระดับคุณภาพชีวิต		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท่านมีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์ต่างๆ ที่อยู่รอบตัวอยู่เสมอ	3.89	0.65	มาก
2.	ท่านสามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้ด้วยตนเอง	3.68	0.74	มาก
3.	ท่านสามารถวางแผนการทํากิจกรรมในชีวิต ได้เป็นอย่างดี	3.89	0.70	มาก
4.	ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ในด้านต่างๆ ที่ตนเองสนใจ	3.31	0.78	ปานกลาง
5.	ท่านมีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถ ของตนเอง	3.57	0.69	มาก
6.	ท่านสามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้ ในการปฏิบัติงาน	3.87	0.65	มาก
7.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิม เมื่อได้รับการอบรม	3.68	0.68	มาก
8.	ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มี โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน	3.60	0.84	มาก
9.	ท่านสามารถใช้ความรู้ที่มีอยู่ทำงาน ให้ประสบความสำเร็จได้	3.90	0.69	มาก
รวม		3.71	0.47	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$,
S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นในข้อท่านได้รับการอบรม
เพื่อพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ที่ตนเองสนใจ ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.78) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจและอารมณ์
ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำแนกเป็นรายด้าน
และรายข้อ

ข้อ	ด้านจิตใจและอารมณ์	ระดับคุณภาพชีวิต		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท่านเป็นผู้มีจิตใจดี มีอารมณ์แจ่มใส	3.95	0.67	มาก
2.	ท่านเป็นผู้ที่มีอารมณ์ไม่หงุดหงิดโมโหง่าย	3.48	0.80	มาก
3.	ท่านมีความเชื่อมั่นในการทำคามดี	4.27	0.64	มากที่สุด
4.	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ไม่ให้เป็นคน วิตกกังวล	3.31	0.74	ปานกลาง
5.	สมาธิช่วยให้ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จ	4.17	0.61	มาก
6.	ท่านมีการสำรวจตัวเอง และแก้ไข ข้อบกพร่องของตนเอง	3.77	0.58	มาก
7.	ท่านมองโลกในแง่ดีอยู่เสมอ	3.84	0.71	มาก
8.	ท่านพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่น	4.09	0.61	มาก
รวม		3.86	0.40	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$,
S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นในข้อท่านสามารถ
ควบคุมอารมณ์ไม่ให้เป็นคนวิตกกังวล ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.74) อยู่ในระดับปานกลาง และในข้อ
ท่านมีความเชื่อมั่นในการทำคามดี ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.64) อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ

ข้อ	ด้านสภาพแวดล้อม	ระดับคุณภาพชีวิต		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านสะอาด มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	3.60	0.77	มาก
2.	สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านปราศจากเสียงรบกวนในขณะทำงาน	3.06	0.99	ปานกลาง
3.	ระบบแสงสว่างที่ทำงานของท่าน มีความเพียงพอในการทำงาน	3.83	0.73	มาก
4.	อากาศที่ทำงานของท่านเอื้อต่อการทำงาน	3.55	0.86	มาก
5.	สถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน	3.42	0.95	มาก
6.	สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่าน มีการตกแต่งที่สวยงาม	3.01	0.89	ปานกลาง
7.	ที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอ	3.50	0.87	มาก
8.	ที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยสำหรับใช้ในการทำงาน	3.53	0.81	มาก
9.	ที่ทำงานของท่านมีวัสดุ และอุปกรณ์ อยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งานได้	3.65	0.78	มาก
10.	สถานที่ทำงานของท่านมีผู้รับผิดชอบในการทำความสะอาด	3.84	0.90	มาก
11.	สถานที่ทำงานของท่านมีการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี	3.63	0.79	มาก
12.	สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลความปลอดภัยอย่างชัดเจน	3.58	0.90	มาก
13.	สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านมีส่วนทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	3.44	0.82	มาก
รวม		3.51	0.58	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$,
S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นในข้อสภาพแวดล้อม
ที่ทำงานของท่านปราศจากเสียงรบกวนในขณะที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 0.99) และในข้อ
สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านมีการตกแต่งที่สวยงาม ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.89) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพ
กับบุคคลอื่นของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ

ข้อ	ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น	ระดับคุณภาพชีวิต		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของท่าน	3.69	0.62	มาก
2.	ท่านรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อน ร่วมงาน	3.81	0.74	มาก
3.	ท่านมักได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วม เป็นคณะทำงานในกิจกรรมต่างๆ	3.36	0.88	ปานกลาง
4.	ท่านมีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ในลักษณะเปิดเผย	3.93	0.68	มาก
5.	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.89	0.67	มาก
6.	ท่านพร้อมที่จะให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.58	มาก
7.	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการดำเนินงาน	3.64	0.78	มาก
8.	ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ในการดำเนินงาน	3.63	0.81	มาก
9.	ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	3.96	0.63	มาก
10.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน	3.67	0.79	มาก
รวม		3.76	0.55	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น
ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นในข้อ
ท่านมักได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมเป็นคณะทำงานในกิจกรรมต่างๆ ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.88)
อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในงาน
ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำแนกเป็นรายด้าน
และรายข้อ

ข้อ	ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคง	3.59	0.81	มาก
2.	ท่านเชื่อว่าทุกคนมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง	3.31	0.95	ปานกลาง
3.	มีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะ让您 ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้	3.06	0.95	ปานกลาง
4.	ท่านเชื่อว่าตนเองมีโอกาสที่จะ ประสบความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงาน	3.25	0.89	ปานกลาง
5.	การปฏิบัติงานของท่านส่งเสริมให้ได้รับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.06	0.96	ปานกลาง
6.	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ต่องานที่สูงขึ้น	3.53	0.86	มาก
7.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ในด้านความมั่นคงในงาน	3.38	0.84	มาก
8.	การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของท่านจะทำให้มีความมั่นคงในงาน	3.55	0.82	มาก
9.	ท่านมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จ ของการปฏิบัติงาน	3.93	0.68	มาก
10.	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.36	0.85	ปานกลาง
รวม		3.40	0.65	ปานกลาง

จากตาราง 10 แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อท่านได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.85) ท่านเชื่อว่าทุกคนมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.95) ท่านเชื่อว่าตนเองมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.89) มีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะ让您ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 0.95) และการปฏิบัติงานของท่านส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 0.96) อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในข้อท่านมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.68) ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.81) การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของท่านจะทำให้มีความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.82) ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.86) และท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานในด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.84) อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ นำเสนอในตาราง 11 - 15

ตาราง 11 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน		ระดับการศึกษา				t
		ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า		ปริญญาโท หรือสูงกว่า		
		(n = 110)		(n = 37)		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ด้านการพัฒนาตนเอง	3.67	0.47	3.83	0.46	-1.801
2.	ด้านจิตใจและอารมณ์	3.86	0.42	3.85	0.34	.112
3.	ด้านสภาพแวดล้อม	3.49	0.59	3.58	0.54	-.823
4.	ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น	3.69	0.57	3.98	0.40	-3.381*
5.	ด้านความมั่นคงในงาน	3.32	0.63	3.66	0.67	-2.761*
รวม		3.59	0.42	3.77	0.35	-2.507*

*p < .05

จากตาราง 11 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.63) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

เมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ระหว่างบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่ากับปริญญาโทหรือสูงกว่า พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และด้านความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน		ประสบการณ์การทำงาน				t
		ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีหรือมากกว่า		
		(n = 85)	(n = 62)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านการพัฒนาตนเอง	3.64	0.48	3.81	0.45	-2.211*
2.	ด้านจิตใจและอารมณ์	3.80	0.40	3.93	0.38	-1.982*
3.	ด้านสภาพแวดล้อม	3.55	0.52	3.46	0.65	.857
4.	ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น	3.72	0.55	3.83	0.54	-1.243
5.	ด้านความมั่นคงในงาน	3.37	0.62	3.45	0.70	-.730
รวม		3.60	0.39	3.67	0.43	-.977

*p < .05

จากตาราง 12 แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.62) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีหรือมากกว่า พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

เมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงาน 10 ปีหรือมากกว่า พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านจิตใจและอารมณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิต การทำงาน	รายได้ (บาท)					
	ต่ำกว่า		10,000 - 20,000		มากกว่า	
	10,000 บาท		บาท		20,000 บาท	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.53	0.54	3.71	0.42	3.81	0.48
2. ด้านจิตใจและอารมณ์	3.79	0.37	3.83	0.40	3.96	0.39
3. ด้านสภาพแวดล้อม	3.63	0.44	3.48	0.53	3.49	0.72
4. ด้านสัมพันธภาพ กับบุคคลอื่น	3.51	0.56	3.80	0.50	3.87	0.57
5. ด้านความมั่นคง ในงาน	3.30	0.66	3.40	0.60	3.47	0.73
รวม	3.55	0.41	3.63	0.37	3.69	0.47

จากตาราง 13 แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.66) พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ที่มีรายได้ 10,000 - 20,000 บาท พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.60) พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตาราง 14 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนก
ตามรายได้

คุณภาพชีวิต การทำงาน	แหล่งของ ความ แปรปรวน	ผลรวม ความ แปรปรวน (SS)	ระดับชั้น ความ อิสระ (df)	ค่าเฉลี่ย ความ แปรปรวน (MS)	F	p
1. ด้านการพัฒนา ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.33	2	0.66	3.01	.052
	ภายในกลุ่ม	31.78	144	0.22		
	รวม	33.11	146			
2. ด้านจิตใจ และอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	0.62	2	0.31	1.95	.145
	ภายในกลุ่ม	22.93	144	0.15		
	รวม	23.56	146			
3. ด้านสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.46	2	0.23	0.49	.611
	ภายในกลุ่ม	49.09	144	0.34		
	รวม	49.55	146			
4. ด้านสัมพันธภาพ กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	2.39	2	1.19	4.08	.019*
	ภายในกลุ่ม	42.19	144	0.29		
	รวม	44.59	146			
5. ด้านความมั่นคง ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.47	2	0.23	0.54	.579
	ภายในกลุ่ม	62.66	144	0.43		
	รวม	63.14	146			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.36	2	0.18	1.07	.346
	ภายในกลุ่ม	24.66	144	0.17		
	รวม	25.03	146			

*p < .05

จากตาราง 14 แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffé's Method) ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น
เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's Method)

รายได้	$\bar{X}$	S.D.	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท
1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.51	0.56	-		*
2. 10,000 - 20,000 บาท	3.80	0.50		-	
3. มากกว่า 20,000 บาท	3.87	0.57	*		-

*p < .05

จากตาราง 15 แสดงว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าธนบุรี ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพ
กับบุคคลอื่น แตกต่างกับบุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 5 ด้าน คือ การพัฒนาตนเอง จิตใจและอารมณ์ สภาพแวดล้อม สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และความมั่นคงในงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในปีการศึกษา 2550 ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง จำนวน 274 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 162 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้หน่วยงานเป็นชั้น (Strata) ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 5 ด้าน คือ การพัฒนาตนเอง จิตใจและอารมณ์ สภาพแวดล้อม สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และความมั่นคงในงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 50 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบประเมินตามความรู้สึกของตนเองตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ จริงมากที่สุด จริง จริ่งปานกลาง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจากบุคลากรสำนักงานอธิการบดี จำนวน 162 ฉบับ และเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 147 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.74

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคัดเลือกฉบับสมบูรณ์ แล้วนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC โดยกำหนดโปรแกรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย
2. ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage)
3. ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยการทดสอบค่าที (t - test) ในการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) จำแนกตามรายได้
5. เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's Method)
6. การเขียนรายงานใช้การแปลผล และนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมและรายด้าน 5 ด้าน คือ การพัฒนาตนเอง จิตใจ และอารมณ์ สภาพแวดล้อม สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และความมั่นคงในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และรายได้ 10,000 - 20,000 บาท

2. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านจิตใจ และอารมณ์ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นในข้อได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ที่ตนเองสนใจ อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านจิตใจและอารมณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นในข้อสามารถควบคุมอารมณ์ไม่ให้เป็นคนวิตกกังวล อยู่ในระดับปานกลาง และมีความเชื่อมั่นในการทำความดี อยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 ด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นในข้อสภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านปราศจากเสียงรบกวนในขณะที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านมีการตกแต่งที่สวยงาม อยู่ในระดับปานกลาง

2.4 ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นในข้อท่านมักได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมเป็นคณะทำงาน ในกิจกรรมต่างๆ อยู่ในระดับปานกลาง

2.5 ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อท่านได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านเชื่อว่าทุกคนมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ท่านเชื่อว่าตนเองมีโอกาที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงาน มีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะ让您ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ และการปฏิบัติงานของท่านส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในข้อท่านมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

ของท่านจะทำให้มีความมั่นคงในงาน ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้น และท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานในด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก

3. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านจิตใจและอารมณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

5. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีได้มีการกำหนดกรอบเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถหลัก (Core Competency) 7 ประการ ได้แก่ 1) ยึดมั่นตามสัญญา และรับผิดชอบต่อผลของงาน 2) สามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) สามารถทำงานเป็นทีมได้ 4) มีความสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 5) มีความสามารถในการสื่อสาร 6) มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และ 7) มีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งลักษณะสำคัญของแผน Training Roadmap คือ เป็นแผนที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรรายบุคคล โดยแผนดังกล่าวได้ถูกนำมาประยุกต์เข้ากับแนวคิด

V - man Concept ซึ่งแบ่งหมวดของการเรียนรู้และระดับของบุคลากรออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) หมวด Organization เน้นความรู้ความเข้าใจเพื่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ 2) หมวด People เน้นการพัฒนาตนเองและพัฒนาทีมงาน และ 3) หมวด Function เน้นความรู้ความสามารถ และทักษะในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งคอมพิวเตอร์ และภาษาอังกฤษ นอกจากการพัฒนาบุคลากรตามแผน Training Roadmap มหาวิทยาลัยยังส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบอื่นๆ ได้แก่ 1) การสนับสนุนทุนการศึกษา ทุนวิจัย ให้แก่บุคลากรทุกระดับและทุกสายอาชีพได้มีโอกาสศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ โดยผ่านคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย พิจารณาและอนุมัติจากความต้องการบุคลากรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงาน โดยบุคลากรยังคงได้รับเงินเดือนขณะที่ลาศึกษาต่อ 2) การส่งเสริมการเรียนรู้และการจัดการความรู้ต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 3) การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมภายนอกมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นการรู้เขารู้เรา ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นการสร้างเครือข่ายการทำงานนอกมหาวิทยาลัยอีกด้วย (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. 2550: 55-56) นอกจากนี้งานวิจัยของโกเมศ กุลอุดมโมคากุล (2546: 62-65) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี ได้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา และพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลาทั้งในส่วนกลาง จัดและโรงเรียนจัดอบรมสัมมนาครูทั้งโรงเรียนโดยค่าใช้จ่ายจากการอบรมนอกสถานที่ โรงเรียนจะออกให้ครึ่งหนึ่ง ส่วนการอบรมภายในโรงเรียนผู้รับใบอนุญาตจะเป็นผู้รับผิดชอบ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาติ ทองสมุทร (2547: 136) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการศึกษาอบรม พัฒนางาน และอาชีพเพื่อพัฒนาความรู้

1.2 ด้านจิตใจและอารมณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ

มหาวิทยาลัยมีวิธีการประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่มหาวิทยาลัยโดยใช้รูปแบบการประเมินแบบไม่เป็นทางการ โดยผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้สำรวจและซักถามบุคลากรที่อยู่ภายในหน่วยงานในเรื่องของความอึดอัด และความไม่พึงพอใจในการทำงาน สำหรับข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาที่ได้รับ จะถูกส่งต่อไปยังผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมหาทางแก้ไขต่อไป นอกจากนี้ยังจัดให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยเพื่อทำหน้าที่รับเรื่องความไม่เป็นธรรมจากคำสั่งหรือการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาหรือมหาวิทยาลัยที่ทำให้บุคลากร

เกิดความรู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรมหรือเสียผลประโยชน์ ซึ่งช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกสบายใจในการทำงาน รวมถึงการจัดกิจกรรมพัฒนาทางด้านจิตใจและร่างกายให้กับบุคลากรใกล้เคียงณอายุ โดยผ่านโครงการต่างๆ เช่น การทำดอกไม้ประดิษฐ์ การทำเครื่องตีสมุนไพรร เป็นต้น (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. 2550: 58-59) นอกจากนี้ลักขณา สรวิวัฒน์ (2545: 143-144) ได้กล่าวถึงสุขภาพจิตไว้ว่า มีความสำคัญต่อมนุษย์ทุกผู้ทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในลักษณะตนเอง ครอบครัว และสังคม และสุขภาพจิตเป็นองค์ประกอบพื้นฐานอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตที่ทำให้บุคคลมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตได้ อาจกล่าวได้ว่าสุขภาพจิตเป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ทางสุขภาพของมนุษย์ที่สามารถรับรู้ถึงความคิด อารมณ์ของตนเอง สามารถรับรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่นในลักษณะเอาใจเขามาใส่ใจเรา นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงอารมณ์ดีไว้ว่าเป็นการแสดงออกด้วยการยิ้มแย้ม แจ่มใส พูดคุยแต่เรื่องที่สนุกสนาน หรือมีประโยชน์ มองข้ามเรื่องที่จะทำให้เกิดอารมณ์เสียและหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่ออารมณ์ไม่ดี ฝ่ายใดที่แสดงออกถึงอารมณ์ไม่ดีไม่ว่าจะด้วยคำพูดหรือท่าทางอีกฝ่ายหนึ่งควรเจียบหรือตัดบทไม่ต่อความยาวสาวความยืด คนที่มีอารมณ์ดีย่อมมีคนต้องการพบปะเจรจาด้วย เพราะได้รับความชื่นอกชื่นใจจากลักษณะท่าทางที่ยิ้มแย้มแจ่มใสตามลักษณะธรรมชาติของอารมณ์ดี ดังนั้นอารมณ์ดีจึงถือได้ว่าเป็นบุคลิกภาพแห่งการมีมนุษยสัมพันธ์ แสดงให้เห็นถึงการมีสุขภาพจิตดี

1.3 ด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยได้จำแนกพื้นที่ตามลักษณะการใช้งานออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่ 1) พื้นที่เพื่อการเรียนการสอน 2) พื้นที่เพื่อการบริหาร (สำนักงาน) 3) พื้นที่เพื่อการให้บริการ (ห้องสมุด พื้นที่ส่วนกลาง) 4) พื้นที่เพื่อกิจกรรมนักศึกษา (ห้องพักนักศึกษา ชมรมนักศึกษา) 5) พื้นที่ห้องวิจัย และ (6) พื้นที่ว่างและมีการบริหารจัดการพื้นที่ทั้งหมดให้มีความปลอดภัย มีสุขอนามัย มีการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวโดยผ่านหน่วยงาน 2 หน่วยงาน ได้แก่ ส่วนอาคารและสถานที่ และศูนย์การจัดการด้านพลังงาน สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย (EESH) การดำเนินงานของทั้ง 2 หน่วยงานจะมีความรับผิดชอบครอบคลุมไปยังทุกพื้นที่การใช้งานทั้งหมดของมหาวิทยาลัย โดยส่วนอาคารและสถานที่จะรับผิดชอบงานด้านก่อสร้าง ดูแล ตรวจสอบ ปรับปรุงสถานที่ อาคาร สิ่งแวดล้อม ครุภัณฑ์สำนักงานให้มีความสวยงามและพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา ส่วนศูนย์ EESH จะเน้นไปที่งานด้านความปลอดภัยที่เกี่ยวกับอุบัติเหตุ เช่น อันตรายจากสารเคมี การเกิดอัคคีภัย การมีสุขอนามัยในการทำงาน สถานที่ทำงาน ห้องวิจัย ห้องทดลอง รวมทั้งการจัดเตรียมแผนการรับมือเหตุฉุกเฉินทั้งหมดที่เกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้มหาวิทยาลัยถือว่าบุคลากรทุกคนเป็นเสมือนสมาชิกในครอบครัว จึงดำเนินมาตรการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงาน อันจะเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร และให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. 2550: 62)

นอกจากนี้งานวิจัยของสมชาติ ทองสมุทร (2547: 135) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับสูงอาจเนื่องมาจากการจัดระบบความปลอดภัยภายในสถานศึกษาของจังหวัดมุขมนตรีได้มีการปฏิบัติอย่างรัดกุม ประกอบกับจังหวัดมุขมนตรีเป็นพื้นที่ที่มีความสงบเรียบร้อยไม่มีโจรผู้ร้าย ประชากรส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาได้สร้างองค์การได้มีคุณภาพ เช่นเดียวกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ รุทธโชติ (2546: 82) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากข้าราชการครู มีคุณภาพชีวิตการทำงานเรื่องความเหมาะสมของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และงานวิจัยของจิตต์ณัฐ สมบัติศิริ (2546: 114) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาด้านสัมพันธภาพในการทำงาน อยู่ในระดับสูง เนื่องจากครูประถมศึกษามีความรู้สึกว่าสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี รวมทั้งได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอจนถึงงานวิจัยของโกเมศ กุลอุดมโกคากุล (2546: 63) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี มีระบบการบริหารงานในเชิงธุรกิจหรือธุรกิจการศึกษา มีงบประมาณซึ่งสามารถอนุมัติเบิกจ่ายได้อย่างรวดเร็วเมื่อเห็นว่าเหมาะสมที่จะปรับปรุงหรือสร้างสภาพแวดล้อมให้ร่มรื่น สวยงาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงปฏิรูปการศึกษาซึ่งมีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ทำให้โรงเรียนเร่งปรับปรุงสภาพแวดล้อม เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน สามารถใช้ในการจัดกิจกรรมนอกห้องเรียนได้หลากหลาย อีกทั้งโรงเรียนส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ในเขตชุมชน และมีความสะดวกสบายในการเดินทาง

1.4 ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยได้สร้างช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งรวมถึงการสั่งการตามโครงสร้างการบังคับบัญชา การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ มหาวิทยาลัยได้สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ให้อำนาจแก่ทุกระดับในมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกเป็นพี่เป็นน้องกันมากกว่าความรู้สึกเป็นเจ้านายกับลูกจ้าง ทำให้บรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปแบบสองทิศทางอย่างชัดเจน โดยเฉพาะผู้บริหารทุกระดับจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าพบหรือพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือปรึกษาการทำงานได้ตลอดเวลาเช่นเดียวกับสมใจ เขียวสด (2536: 24-25)

กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์โดยทั่วไปปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เกิดความรัก ความนับถือซึ่งกันและกัน การปรองดองกัน อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ส่วนมนุษย์สัมพันธ์ในความหมาย ของการทำงาน หมายถึง การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์กรเพื่อยึดโยงน้ำใจ และความรู้สึกผูกพันที่ดีต่อกันกับบุคลากรทุกระดับในองค์กร และมีความหวังดีผูกพันกับองค์กรด้วย ซึ่งก่อให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้มีงานวิจัยของสมหวัง ไชยศรีฮาด (2547: 75-76) กล่าวว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็น เกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านความเข้าใจ ผู้อื่น พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรกคือ ผู้บริหาร โรงเรียนสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาปรับปรุงพัฒนางาน รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าพบได้เสมอ และผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารจัดการโดยเน้น การมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา ยอดแก้ว (2545: ค-ง) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมือง เขตการศึกษา 7 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีมนุษย์สัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

มหาวิทยาลัยมีการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรโดยใช้กลไกการจัดกลุ่มบุคลากร ตามระดับและภาระหน้าที่ ซึ่งมหาวิทยาลัยใช้กลุ่มบุคลากรดังกล่าวเป็นตัวกำหนดความสามารถและ ประสบการณ์ของบุคลากร อีกทั้งยังใช้กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของ บุคลากรแต่ละคน ซึ่งกลุ่มบุคลากรสามารถแบ่งได้ทั้งหมด 5 กลุ่ม ได้แก่ (1) พนักงานกลุ่มวิชาการ (ว) (2) พนักงานกลุ่มสนับสนุนวิชาการ (สว) (3) พนักงานกลุ่มบริหารและสนับสนุน (บ) (4) พนักงานกลุ่ม บริหารและสนับสนุน (จ) และ (5) พนักงานกลุ่มบริหารและสนับสนุน (พ) รวมถึงมหาวิทยาลัยได้กำหนด ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณลักษณะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง ระดับ และเกณฑ์การประเมินของ บุคลากรที่อยู่ในแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน นอกจากนี้มหาวิทยาลัยมีการสรรหา ว่าจ้าง ออกตามสายวิชาชีพ ของบุคลากร ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายวิชาชีพอื่น สำหรับการว่าจ้างได้กำหนด รูปแบบสัญญาการจ้างงานบุคลากรออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ (1) สัญญาการจ้างงานแบบพนักงาน ทดลองงาน ซึ่งมีระยะเวลา 2 ปี (2) สัญญาการจ้างงานแบบพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา ซึ่งมีระยะเวลา 3 ปี (3) สัญญาการจ้างงานแบบพนักงานประจำตามสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลา ดังนั้น ในช่วงระยะเวลา 5 ปีแรกบุคลากรจะได้รับการประเมินเพื่อต่อสัญญาสองครั้งก่อนที่จะได้รับสัญญา ตลอดชีพ ถึงแม้มหาวิทยาลัยจะให้สัญญาตลอดชีพแก่บุคลากร แต่มหาวิทยาลัยก็ยังมีระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการกำกับควบคุมการปฏิบัติงานที่ของบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพได้เหมือนเดิม สำหรับงานวิจัยของโกเมศ กุลอุดมโกคากุล (2546: 67) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ผู้รับอนุญาตมักให้ความสำคัญกับการลงทุนด้านอาคารสถานที่ อุปกรณ์การเรียนการสอนมากกว่าด้านบุคคล นอกจากนี้มีงานวิจัยของสุภารัตน์ น้ำใจดี (2548: 122) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมกรรมการลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง สามารถสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการยุติธรรม ซึ่งมีรายละเอียดในด้านการพิจารณาความดีความชอบ และการพิจารณาค่าตอบแทนที่อาจมีความแตกต่างกันมาก รวมทั้งมีการรับบุคลากรโดยไม่ผ่านกระบวนการในการคัดเลือกตามระเบียบ จนส่งผลต่อความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง เช่นเดียวกับพิชฌลักษณ์ ภาณุมาศ (2547: บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

3. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษามีส่วนช่วยให้บุคลากรมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนางานได้อย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน อีกทั้งผู้บริหารยังให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม การประชุม สัมมนาวิชาการเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ในใบแสดงลักษณะงาน (Job Description) ที่ระบุถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจตามภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับงานวิจัยของวัฒนธรรม ระเบียบศรี (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ถ้าเปรียบเทียบผลการวิจัยโดยรวมที่แตกต่างกันจะสอดคล้องกับงานวิจัยของวันทนา พุ่มพวง (2549: 67) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากร สาย ค ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีและ

สูงกว่า ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิสูงกว่าในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อีกทั้งลักษณะงานที่เอื้ออำนวยให้ทำงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถ มีโอกาสใช้ความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนางานได้อย่างเต็มที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน อีกทั้งผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือแนะนำในการทำงาน ตรงกันข้ามกับผลการวิจัย ของภคินี โอพาริกชาติ (2547: 78) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ กล่าวคือ ครูกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ประกอบกับอาชีพครูเป็นอาชีพที่จะต้องถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ลูกศิษย์ ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพของลูกศิษย์ ดังนั้น แม้ว่าจะมีระดับการศึกษาต่างกันแต่ทุกคนต่างตระหนักในหน้าที่ของความเป็นครู และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความตั้งใจ และเสียสละ

4. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านจิตใจและอารมณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการต่างๆ และมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทำให้รู้สึกถึงความอบอุ่นใจและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติหรืออาจเป็นเพราะงานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ จึงมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือนกัน ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรสิริ อาสาเสนีย์ (2546: 89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกรของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า วิศวกรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะบริษัทได้จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถได้เท่าเทียมกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของภคินี โอพาริกชาติ (2547: 78-79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาในด้านความชำนาญในการปฏิบัติงานมานานซึ่งไม่แน่ว่าจะมีความชัดเจนในงาน ที่ทำมากกว่าผู้ที่เข้ามาปฏิบัติในระยะเวลาอันสั้น การพิจารณาความชำนาญจึงต้องกระทำโดยรอบคอบไม่ใช่จะถือระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นสำคัญเท่านั้น อีกประการหนึ่งผู้ที่มีประสบการณ์

น้อยอาจจะเป็นข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษามาใหม่ๆ ย่อมมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และจากการได้รับวิทยาการความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดจากสถาบันการศึกษาทำให้ไม่ล้มที่จะนำมาปฏิบัติในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้มีงานวิจัยของวันทนา พุ่มพวง (2549: 67) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามารชิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสาย ค ที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากร สาย ค ได้รับสิทธิและสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ เหมือนกันไม่ว่าจะมีประสบการณ์ทำงานมากหรือน้อยแตกต่างกันอย่างไร เพราะอยู่ภายใต้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารองค์การเดียวกัน โครงสร้างระบบการบริหารงานที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เหมือนกัน ลักษณะงานที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน จึงทำให้บุคลากรสาย ค ในคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามารชิบดี ที่มีประสบการณ์ต่างกัน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพอๆกัน รวมทั้งงานวิจัยของอารี สังข์ศิลป์ชัย (2548: 95) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสำนักงานอธิการบดีได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม มีสวัสดิการที่ดี เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้กำหนดค่าตอบแทนในรูปแบบเงินเดือนพื้นฐานจัดสรรให้แก่บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นพนักงานจะอยู่บนพื้นฐานผลตอบแทนซึ่งต้องไม่น้อยกว่าระบบราชการที่เคยจัดสรรให้โดยเฉพาะบุคลากรที่มีภาระงานเกี่ยวข้องกับการศึกษา การวิจัย บริการวิชาการ และสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยมุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ นับว่าเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการทำงาน เป็นการช่วยดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาทำงานกับมหาวิทยาลัย นอกจากนี้มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีสวัสดิการแก่พนักงานในรูปแบบต่างๆ เช่น เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินบำเหน็จ เงินทดแทน เงินชดเชย ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี การประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล สวัสดิการการศึกษาของบุตร การให้สิทธิแก่บุตรของบุคลากรที่มีความสามารถเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี เป็นต้น เช่นเดียวกับวันทนา พุ่มพวง (2549: 68) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามารชิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสาย ค ที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรสาย ค มีการใช้จ่ายตามอัตภาพ หรือการทำงานพิเศษนอกเวลาราชการ เพื่อให้มีรายได้เพิ่มจากเงินเดือนประจำทำให้บุคลากรสาย ค มีรายได้ใช้จ่ายอย่างเพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจ อีกทั้งการจัดสวัสดิการต่างๆ ขององค์การที่เสริมให้กับบุคลากร เช่น

รายงานการประเมินตนเองได้กล่าวไว้ว่า คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ได้จัดสวัสดิการเสริมให้แก่บุคลากรเพิ่มเติมจากที่ราชการ และมหาวิทยาลัยมหิดลจัดให้โดยจัดสวัสดิการเสริมให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสมและ ความต้องการของกลุ่มบุคลากรเพื่อเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ และสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ซึ่งสวัสดิการที่จัดเสริมให้ เช่น การเสริมสร้างสุขภาพและสนับสนุนการกีฬา การให้เครื่องแบบปฏิบัติงาน การจัดอาหารกลางวันสำหรับผู้มีรายได้น้อย การบริการรถรับ - ส่งบุคลากร การให้กู้ยืมเงินกรณีได้รับภัยพิบัติจากเหตุต่างๆ การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพลูกจ้างเงินนอกงบประมาณ และโครงการสถานดูแลเด็กซึ่งเป็นบุตรเจ้าหน้าที่ เป็นต้น นอกจากนี้มีงานวิจัยของจิตต์นัฐ สมบัติศิริ (2546: บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญ เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น ความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การเลื่อนตำแหน่ง ความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น
2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรตระหนัก และให้ความสำคัญในการพัฒนาเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างต่อเนื่อง
3. มหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยได้สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันให้มากยิ่งขึ้น อาทิ การจัดสมมนาบุคลากรระหว่างหน่วยงาน
4. มหาวิทยาลัยควรพิจารณาให้ความรู้และฝึกอบรมเสริมทักษะในการทำงานให้ตรงตามความต้องการของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน เกิดความเชี่ยวชาญในงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ความเครียด ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่อไป
2. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี โดยใช้แนวคิดอื่นๆ เช่น การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย EQ (EQ - Emotional - ความฉลาดทางด้านอารมณ์) คุณภาพชีวิตการทำงานกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง และเทคโนโลยีกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Technology and Quality of Work Life) เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
4. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่เปรียบเทียบในระดับหน่วยงาน เนื่องจากหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรมีความหลากหลายทั้งในด้านลักษณะงาน สภาพความเป็นอยู่ และขนาดของหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน
5. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับตัวแปรอื่น เช่น ความภักดีต่อองค์กร บรรยากาศองค์กร และการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาที่ดิน. (2551). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10* (พ.ศ. 2550 - 2554). สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2551, จาก <http://www.idd.go.th/Thai-html/05022007/PDF/PDF01/005.pdf>
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2546). *คุณภาพชีวิตและความเครียดของนักเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ปิยอนด์ พับลิชชิง จำกัด.
- กฤษณพงศ์ กีรติกร. (2546). *การพัฒนาไปสู่มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล : แนวคิดและประสบการณ์ของพระจอมเกล้าธนบุรี*. กรุงเทพฯ: เบสท์ กราฟฟิค เพรส.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547, มีนาคม-เมษายน). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)*. *อนุสารแรงงาน*. 11(4) : 18-19.
- กัญจนพร อ่วมสำอางค์. (2547). *การศึกษาคุณภาพชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา เขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2549). *การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร จำกัด.
- กานดา จันทร์แย้ม. (2546). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- กาสัก เต๊ะซันหมาก. (2549). *เทคนิคการวิจัยเบื้องต้นจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติจริง*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร จำกัด.
- โกเมศ กุลอุดมโสภากุล. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- คนทำงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้. (2551). *การเปลี่ยนแปลงทางจิตใจและอารมณ์*. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2551, จาก <http://gotoknow.org/blog/food/32434>
- จรัสศรี จิตารัตนวงศ์; และนางลักษณ์ โกมารกุล ณ นคร. (2548). *ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร การศึกษา บริษัท ผู้จัดการจำหน่าย เวชภัณฑ์ และเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิวของบริษัทเอเบิล ทุ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์หา แทนสุโพธิ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมนุภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ส.ม. (สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยวัฒน์ รุทธโชติ. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2550, จาก ฐานข้อมูลปริญญานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ชินโรส คงเอียด. (2549). ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2549). เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย : แนวทางสู่ความสำเร็จ. นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โปรเกรสซิฟ จำกัด.
- . (2545, กันยายน-พฤศจิกายน). การเลือกใช้สถิติสำหรับการวิจัยทางการบริหารการศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา มศว. 1(3): 18-22.
- จิตต์ณัฐ สมบัติศิริ. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2551, จาก ฐานข้อมูลปริญญานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- จิตินันท์ ทิพยงกูร. (2542). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2550, จาก ฐานข้อมูลปริญญานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ณรงค์ศักดิ์ ทะละภัก. (2535). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ: พรศิวกการพิมพ์.
- ณรงค์ศักดิ์ สุมาลัยโนจน์. (2547, กุมภาพันธ์-มีนาคม). ปฏิรูปตนเองเพื่อคุณภาพชีวิต. วารสารสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 21(2): 11-12.

- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฏฐา กรีหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2551, จาก [ฐานข้อมูลปรินญานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ](#)
- ดนัย เทียนพุก. (2540). *กลยุทธ์การพัฒนาคอนสำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพ*. ม.ป.ป. บุ๊คแบงก์.
- ดำรง พ้อคำ. (2545). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด*. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นเมื่อ 15 กันยายน 2550, จาก [ฐานข้อมูลปรินญานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ](#)
- ทัศนา แสงวงศ์ดี. (2549). รายงานการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- . (2549, มิถุนายน-ตุลาคม). คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. *วารสารศึกษาศาสตร์*. 18(1): 45-60.
- ทิสนา แหมมณี; และคนอื่นๆ. (2546). *กิจกรรมการปลูกฝังค่านิยมเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับนักเรียนระดับปฐมวัยและประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: เมธีทีปส์.
- ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล; และคนอื่นๆ. (2545). รายงานการวิจัย เรื่อง เศรษฐศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ตามแนวพระราชดำริ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2549). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. วิทยาออฟเซตการพิมพ์.
- นครสวรรค์สยามโนวา. (2551). *โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสถานประกอบการ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2551, จาก <http://www.nanovaspeaker.com/t0102/index.php?pgid=index>
- นพดล บันเทิงธุรกิจ. (2549). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท คอนกรีต จำกัด (ศูนย์จำหน่ายกรุงเทพ)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- นพรัตน์ เรียบทวี. (2548). *องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของนักศึกษาปริญญาตรี คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- นิศารัตน์ ศิลปเดช. (2540). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. เอกสารประกอบการสอน รายวิชา 2530201. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสังคมวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏธนบุรี.*
- แนนน้อย ชูนิกร. (2546). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.*
- บุญเรือน สัจธรรมนุกุล. (2546). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขานาการออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 12 กันยายน 2550, จาก ฐานข้อมูลปริญญาานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*
- ประกิต ทับเจริญ. (2546). *คุณภาพชีวิตและการยอมรับของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2000 บริษัท เพลนต์ ไอแลนด์ (ไทย) จำกัด. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- ปริญญา ทองเจริญ. (2547). *ทัศนคติความพึงพอใจและแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานยาสูบที่มีผลต่อความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- ปรีชา ยอดแก้ว. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับผล การปฏิบัติงานของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมือง เขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: บัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2550, จาก ฐานข้อมูลปริญญาานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*
- ผจญ เฉลิมสาร. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2551, จาก <http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/images>*
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.*

- พระราชสิริ อาสาเสนีย์. (2546). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกรของบริษัท
แอตวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส (มหาชน). สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 15
กันยายน 2550, จาก ฐานข้อมูลปริญญานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- พิชฌลักษณ์ ภาณุมาส. (2547). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ของบุคลากรกับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พูลสุข สังข์รุ่ง. (2543). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำรา
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ภคินี โอพาริกชาติ. (2547). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอน
ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. สารนิพนธ์
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภัทรจิตร ทองสิงห์. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม.
(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
สืบค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2550, จาก ฐานข้อมูลปริญญานิพนธ์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ
- ภัทรา เผือกพันธ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานการบริหารงาน
แบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
ประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์. พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- มณฑนา มานะประสพสุข. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู
สายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยา
การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (2548). คู่มือพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าธนบุรี. กรุงเทพฯ: ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยฯ.
- (2548). รายงานวิธีการและผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ปี 2548. กรุงเทพฯ:
โครงการจัดตั้งส่วนพัฒนาระบบและงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยฯ.

- (2549). รายงานการประเมินตนเองระดับมหาวิทยาลัย ปี 2549. กรุงเทพฯ: งานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยฯ.
- (2549). รายงานประจำปี 2548 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. กรุงเทพฯ: กองแผนงาน มหาวิทยาลัยฯ.
- (2550). รายงานวิธีการและผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ปี 2550. กรุงเทพฯ: โครงการจัดตั้งส่วนพัฒนาระบบและงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยฯ.
- มหาวิทยาลัยนเรศวร. (2551). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2551, จาก http://www.nu.ac.th/coure_hp/frame5.asp?url=001151&title
- มุกดา ศรียงค์. (2550, กรกฎาคม-ธันวาคม). การพัฒนาตนเพื่อความสุขในการทำงาน. วารสารโปลีเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. 4(2): 1-8.
- รสสุคนธ์ ฤาชาเกียรติกุล. (2550). ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดี ในองค์กร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ (*Organization Behavior*). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2548). พฤติกรรมองค์การ (*Organization Behavior*). กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด.
- เรืองอุไร อมรไชย. (2550). ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ลักษณ์ สิริวัฒน์. (2545, กันยายน-ธันวาคม). ความสำคัญของสุขภาพจิต. วารสาร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 21(2): 139-143.
- วรนาถ แสงมณี. (2547). การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล. กรุงเทพฯ: ประสิทธิ์ภัณฑ์ แอนด์ พรินติ้ง.
- วัฒนธรรม ระเบียบศรี. (2545). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2550, จาก ฐานข้อมูลปรินิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- วันทนา พุ่มพวง. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล*. ปรินูณานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์-มีนาคม). ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่ายๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้. *ข่าวสารการวิจัยการศึกษา*. 18(3): 8-11.
- ศรีพงศ์ บุตรงามดี. (2541, มีนาคม-เมษายน). ทำงานอย่างไรจะได้ทั้งงานและใจ. *วารสารการศึกษาท้องถิ่น*. 2(2): 13-20.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สถาบันทรัพยากรมนุษย์. (2550). *รายงานฉบับสมบูรณ์ เรื่อง การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบ ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ขับขี่มอเตอร์ไซด์รับจ้างและผู้ค้าขายตลาดนัดในเขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ.
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). *พลังใจ พลังชีวิต พิชิตความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). *Feedback Report มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี*. กรุงเทพฯ.
- สมใจ เขียวสด. (2536). *มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร*. ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- สมใจ ลักษณะ. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สมชาติ ทองสมุทร. (2547). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร*. ปรินูณานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมเดช พยัคฆ์สังข์. (2548). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. ปรินูณานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2550, จาก ฐานข้อมูลปรินูณานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สมพิศ สุวรรณชัย. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. ปรินูณานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2550, จาก ฐานข้อมูลปรินูณานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- สมยศ บุญชุม. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรม
วิศวกรรมเกษตร สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- สมหวัง ไชยศรีอาด. (2547). มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) เลย: สำนักงาน
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. สืบค้นเมื่อ 18 สิงหาคม 2550, จาก
ฐานข้อมูลปรินญาณิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). เอกสารประกอบการศึกษา
ด้วยตนเองหลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายงานบริหาร
ในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). ระบบการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์
เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ:
พี.เอ.ลิวี่ง จำกัด.
- สุทัศน์ มหาเทพ. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเรือ บริษัท บิ๊กซี จำกัด.
ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2547). แรงจูงใจในองค์การการศึกษา. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- สุภารัตน์ น้ำใจดี. (2548). คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ
ในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมกรรมการลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิต. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสนาะ ดิยาวี. (2543). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาวี; และชนินทร์ ชุญหพันธ์รักษ์. (2544). คำตอบแทนทางตรง. เอกสารการสอน
วิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. หน้าที่ 5 หน้า 190-233. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสนาะ ดิยาวี; และจีระ ประทีป. (2544). คำตอบแทน. เอกสารการสอนชุดวิชาการ
จัดการทรัพยากรมนุษย์. หน้าที่ 9 หน้า 63-80. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช.

- อภิชัย อำนวนวิทยากุล. (2549, มิถุนายน-พฤศจิกายน). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทยูเนี่ยน นิฟโก้ จำกัด. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี. 3(1): 104-105.
- อรพินท์ มุสิกนพบุตร. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสำเร็จทางการบริหาร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม : กรณีศึกษาโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตเมืองพัทยา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อาทร สังขสมิท. (2546). บรรยาการองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อามรเทวี เพิ่มพิทยา. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ส่วนวิชาการบริหารตำรวจ กองบังคับการวิชาการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.
- อารี สังข์ศิลป์ชัย. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏนครปฐม. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2550, จาก ฐานข้อมูลปรินญานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อำนวย แสงสว่าง. (2544). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- อุบลลักษณ์ ไชยชนะ. (2543). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการเรียน กับความสอดคล้องในการเลือกคณะของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Arnold, J. L.; & Feldman, D. C. (1986). *Organization Behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- Cascio, W. F. (1998). *Managing Human Resource : Productivity, Quality of Work Life Profits*. 5th ed. Boston: McGraw-Hill.
- Cronbach, Lee J. (1984). *Essentials of Psychological Testing*. 4th ed. New York: Macmillan.
- Donald, C.; & other. (2005). *Quality of working life indicators in Canadian health care organizations : a tool for healthy, health care workplaces?*. Retrieved January 14, 2006, From <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=800535961&sid=16&fmt=2&clientId=61839&RQT=309&VName=PQD>.
- Dubrin, R, Champoux. (1981). *Administrative Science Quarterly*. New York: McGraw-Hill.

- Efraty, D, & Sirgy, J. M. (1990). *The Effects of Quality of Working Life on Employee Behavioral Responses*. Social Indicator Research.
- Ferguson, George A. (1981). *Statistical Analysis in Psychology and Education*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Ferrans, CE.; & Power, MJ. (1992, February). Psychometric Assessment of the Quality of Life Index. *Research in Nursing and Health*. 15(1): 29-38.
- Flanagan, John. (1978, February). A Research Approach to Improving Our Quality of Life. *American Psychologist*. 33(2): 138-147.
- Hackman, R. J.; & Suttle, L. J. (1984). *Improving Life at Work ; Behavior Science Approach to Organizational Change*. Santa Monica, Calif: Goodyear Publishing.
- Huse, E. F.; & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change*. Minnesota: West Publishing.
- Johnsrud, L. K.; & Surla. (2006). *Quality of Faculty Work life*. Retrieved January 9, 2006, From www.uhh.wai.edu/~iro/other%20surveys/manoafac.doc.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Dayle W. (1970, Autumn). Determining Sample Size For Research Activities, *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 608-610.
- London, A; et al. (1977, June). The Contribution of Job and Leisure Satisfaction to Quality of Life. *Journal of Applied Psychology*. 62(3): 328-334.
- Muili, T. (1994, Summer). Regional Variations in Working Hours and Work Orientation in Finland, *Dissertation Abstracts International*. 55 (02): 396-C.
- Smith, H. C. (1994). *Psychology of Industrial Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Walton, R. E. (1973, September). Quality of Work Life ; What is it ?. *Stone Management Review*. 7(3): 11-21.
- Walton, R. E. (1974, May-June). Improving the Quality of work life, *Harvard Business Review*. 7(3): 14-16.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ
อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ภาณุวัฒน์ สุริยจันทร์
ที่ปรึกษาอธิการบดีด้านการประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทองรักษ์ นันทวิสารกุล
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
4. นายปกรณ์ สันตินิยม
ผู้อำนวยการหอพัก หอพักนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
5. นางสาวสุจิตรา บุญอยู่
รักษาการหัวหน้างานประกันคุณภาพการศึกษา งานประกันคุณภาพการศึกษา
กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลำดับที่.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
 2. แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ท่านสามารถตอบได้อย่างอิสระตามความเป็นจริง ซึ่งจะช่วยให้ผลการศึกษาค้นคว้ามีความชัดเจน และเกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น
 3. แบบสอบถาม มี 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรในเรื่อง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้
 - ตอนที่ 2 สอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาตนเอง จิตใจและอารมณ์ สภาพแวดล้อม สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และความมั่นคงในงาน
 4. โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ ทั้งนี้ข้อมูลจะเก็บเป็นความลับไม่มีผลเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามดังกล่าว และขอขอบคุณท่าน มา ณ โอกาสนี้

ประทุมพร ทองอิฐ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืน ประทุมพร ทองอิฐ
(งานประกันคุณภาพการศึกษา ชั้น 3 อาคารสำนักงานอธิการบดี)

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริง

1. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน

☐ ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

☐ ปริญญาโทหรือสูงกว่า

2. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลานับตั้งแต่บรรจุเข้าทำงาน
ที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีจนถึงปัจจุบัน

☐ ต่ำกว่า 10 ปี

☐ 10 ปีหรือมากกว่า

3. รายได้ หมายถึง จำนวนเงินเดือนที่ได้รับเป็นรายได้ในแต่ละเดือน

☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐ 10,000 - 20,000 บาท

☐ มากกว่า 20,000 บาท

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
โดยมีเกณฑ์การจัดความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
เป็น 5 ระดับ คือ

จริงมากที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับมาก
จริงปานกลาง	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับปานกลาง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	ด้านการพัฒนาตนเอง					
1	ท่านมีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์ต่างๆ ที่อยู่รอบตัวอยู่เสมอ					
2	ท่านสามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้ด้วยตนเอง					
3	ท่านสามารถวางแผนการทํากิจกรรมในชีวิต ได้เป็นอย่างดี					
4	ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ในด้านต่างๆ ที่ตนเองสนใจ					
5	ท่านมีโอกาสดพัฒนาความรู้ความสามารถ ของตนเอง					
6	ท่านสามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้ ในการปฏิบัติงาน					
7	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิม เมื่อได้รับการอบรม					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
8	ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน					
9	ท่านสามารถใช้ความรู้ที่มีอยู่ทำงานให้ประสบความสำเร็จได้					
	ด้านจิตใจและอารมณ์					
1	ท่านเป็นผู้มีจิตใจดี มีอารมณ์แจ่มใส					
2	ท่านเป็นผู้ที่มีอารมณ์ไม่หงุดหงิดโมโหง่าย					
3	ท่านมีความเชื่อมั่นในการทำความดี					
4	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ไม่ให้เป็นคนวิตกกังวล					
5	สมาธิช่วยให้ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จ					
6	ท่านมีการสำรวจตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง					
7	ท่านมองโลกในแง่ดีอยู่เสมอ					
8	ท่านพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่น					
	ด้านสภาพแวดล้อม					
1	สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านสะอาด มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน					
2	สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านปราศจากเสียงรบกวนในขณะที่ทำงาน					
3	ระบบแสงสว่างที่ทำงานของท่านมีความเพียงพอในการทำงาน					
4	อากาศที่ทำงานของท่านเอื้อต่อการทำงาน					
5	สถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
6	สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่าน มีการตกแต่งที่สวยงาม					
7	ที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงานที่เพียงพอ					
8	ที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์ที่ทันสมัย สำหรับใช้ในการทำงาน					
9	ที่ทำงานของท่านมีวัสดุ และอุปกรณ์ อยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งานได้					
10	สถานที่ทำงานของท่านมีผู้รับผิดชอบ ในการทำความสะอาด					
11	สถานที่ทำงานของท่านมีการรักษา ความปลอดภัยเป็นอย่างดี					
12	สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดตั้งหน่วยงาน ที่รับผิดชอบดูแลความปลอดภัยอย่างชัดเจน					
13	สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านมีส่วนทำให้ เกิดแรงจูงใจในการทำงาน					
	ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น					
1	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของท่าน					
2	ท่านรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน กับเพื่อนร่วมงาน					
3	ท่านมักได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วม เป็นคณะทำงานในกิจกรรมต่างๆ					
4	ท่านมีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ในลักษณะเปิดเผย					
5	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
6	ท่านพร้อมที่จะให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
7	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการดำเนินงาน					
8	ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ในการดำเนินงาน					
9	ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น					
10	ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน					
	ด้านความมั่นคงในงาน					
1	ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคง					
2	ท่านเชื่อว่าทุกคนมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง					
3	มีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะ让您 ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้					
4	ท่านเชื่อว่าตนเองมีโอกาสที่จะ ประสบความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงาน					
5	การปฏิบัติงานของท่านส่งเสริมให้ได้รับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
6	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ต่องานที่สูงขึ้น					
7	ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ในด้านความมั่นคงในงาน					
8	การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของท่านจะทำให้มีความมั่นคงในงาน					
9	ท่านมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จ ของการปฏิบัติงาน					
10	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผล การปฏิบัติงาน					

ขอขอบคุณที่ท่านสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
และหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย



บันทึกข้อความ

121

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศธ 0519.12/๖๖34

วันที่ ๔ มีนาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวประทุมพร ทองอิฐ นิติระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ทศนา แสงศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวประทุมพร ทองอิฐ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

1๗๙3 C

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/๖๖ 3 3



122

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ภาณุวัฒน์ สุริยฉัตร

เนื่องด้วย นางสาวประทุมพร ทองอิฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนาศวกศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแบบสอบถามการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวประทุมพร ทองอิฐ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-470-8168-9, 089-4584-599

ที่ ศร 0519.12/๒๖๓๒



123

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงรักษ์ นันทวิสารถ

เนื่องด้วย นางสาวประทุมพร ทองอิฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนาศวงศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบการศึกษาค้นคว้าชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวประทุมพร ทองอิฐ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-470-8168-9, 089-4584-599

ที่ ศธ 0519.12/ ๒๒ ๓ |



124

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ มีนาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นายปรกรณ์ สันตินิยม ผู้อำนวยการหอพัก

เนื่องด้วย นางสาวประทุมพร ทองอิฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนาศวงศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวประทุมพร ทองอิฐ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-470-8168-9, 089-4584-599

ที่ ศธ 0519.12/๖๖๖๐



125

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ มีนาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการกองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวประทุมพร ทองอิฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนาศวกศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นางสาวสุจิตรา บุญอยู่ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวประทุมพร ทองอิฐ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๒๙๖๖ C-

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัทพ์ 02-470-8168-9, 089-4584-599

ที่ ศธ 0519.12/ ๖๖ 3 ๕



บัณฑิตวิทยาลัย

128

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 มีนาคม 2551

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวประทุมพร ทองอิฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนาศวงค์ศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงาน / ข้าราชการ หรือ ลูกจ้าง จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในระหว่างเดือนมีนาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวประทุมพร ทองอิฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ไพรัช C

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-470-8168-9, 089-4584-599

ที่ ศธ 0519.12/๖๖๓ ๒



127

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวประทุมพร ทองอิฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนาศวงศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงาน / ข้าราชการ หรือ ลูกจ้าง จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในระหว่างเดือนมีนาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวประทุมพร ทองอิฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-470-8168-9, 089-4584-599

ที่ ศธ 0519.12/๖๖๖ ๖



128

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวประทุมพร ทองอิฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนาศแสงศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงาน / ข้าราชการ หรือ ลูกจ้าง จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในระหว่างเดือนมีนาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวประทุมพร ทองอิฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวประทุมพร ทองอิฐ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-470-8168-9, 089-4584-599

ที่ ศธ 0519.12/๖๖๓ ๘



129

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ มีนาคม 2551

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวประทุมพร ทองอิฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนาศแสงศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงาน / ข้าราชการ หรือ ลูกจ้าง จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในระหว่างเดือนมีนาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวประทุมพร ทองอิฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 02-470-8168-9, 089-4584-599

ที่ ศธ 0519.12/๖๖๓๑



130
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ มีนาคม 2551

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวประทุมพร ทองอิฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนาศวงศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงาน / ข้าราชการ หรือ ลูกจ้าง จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในระหว่างเดือนมีนาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวประทุมพร ทองอิฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๒๕๖๖ Cu

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-470-8168-9, 089-4584-599

ที่ ศธ 0519.12/๖๖๔๐



131

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ มีนาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวประทุมพร ทองอิฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนาศวกศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน / ข้าราชการ และ ลูกจ้าง ตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในระหว่างเดือนมีนาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวประทุมพร ทองอิฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

1๗๓๓ C

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-470-8168-9, 089-4584-599

ที่ ศธ 0519.12/ ๖๖ ๔ |



132

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองแผนงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวประทุมพร ทองอิฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนาศวงค์ศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน / ข้าราชการ และ ลูกจ้าง ตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในระหว่างเดือนมีนาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวประทุมพร ทองอิฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๒๕๕๓ C

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-470-8168-9, 089-4584-599

ที่ ศธ 0519.12/๖๖ ๕๖



บัณฑิตวิทยาลัย

133

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ มีนาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวประทุมพร ทองอิฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนีย์ แสงศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน/ข้าราชการ และ ลูกจ้าง ตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในระหว่างเดือนมีนาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวประทุมพร ทองอิฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๒๕๕๑ C

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-470-8168-9, 089-4584-599

ที่ ศธ 0519.12/๖๖43



134

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองบริการการบริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวประทุมพร ทองอิฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนาศวกศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน / ข้าราชการ และ ลูกจ้าง ตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในระหว่างเดือนมีนาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวประทุมพร ทองอิฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๒๕๖๖ C

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 02-470-8168-9, 089-4584-599

ที่ ศธ 0519.12/๖๖๔๔



บัณฑิตวิทยาลัย

135

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวประทุมพร ทองอิฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนาศแสงศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน / ข้าราชการ และ ลูกจ้าง ตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในระหว่างเดือนมีนาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวประทุมพร ทองอิฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๒๕๕๑ C

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-470-8168-9, 089-4584-599

ที่ ศธ 0519.12/๖๖๔๕



136

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ มีนาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวประทุมพร ทองอิฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนาศวงศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน / ข้าราชการ และ ลูกจ้าง ตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในระหว่างเดือนมีนาคม ๒๕๕๑

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวประทุมพร ทองอิฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-470-8168-9, 089-4584-599

ที่ ศธ 0519.12/๑๖ ๔ ๕



บัณฑิตวิทยาลัย

137

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ มีนาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการส่วนทะเบียนและประเมินผล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวประทุมพร ทองอิฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนาศวกศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน / ข้าราชการ และ ลูกจ้าง ตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในระหว่างเดือนมีนาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวประทุมพร ทองอิฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญสรี จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-470-8168-9, 089-4584-599

ที่ ศธ 0519.12/ ๑๑๔๗



บัณฑิตวิทยาลัย

138

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการส่วนคัดเลือกนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวประทุมพร ทองอิฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนาศวกศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน / ข้าราชการ และ ลูกจ้าง ตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในระหว่างเดือนมีนาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวประทุมพร ทองอิฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๒๕๕๑

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-470-8168-9, 089-4584-599

ที่ ศธ 0519.12/๖๖๔ ๕



บัณฑิตวิทยาลัย

139

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ มีนาคม 2551

เรื่อง ขออนุญาตออกรายการเพื่อการศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการส่วนอาคารและสถานที่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวประทุมพร ทองอิฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนาศวกศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน / ข้าราชการ และ ลูกจ้าง ตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในระหว่างเดือนมีนาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตออกรายการ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวประทุมพร ทองอิฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-470-8168-9, 089-4584-599

ที่ ศธ 0519.12/๖๖ ๔ ๑



บัณฑิตวิทยาลัย

140

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้างานประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวประทุมพร ทองอิฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนาศวงศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน / ข้าราชการ และ ลูกจ้าง ตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในระหว่างเดือนมีนาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวประทุมพร ทองอิฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

1๒๙๓๓ C

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-470-8168-9, 089-4584-599

ที่ ศธ 0519.12/ ๑ ๖๕๐



141

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้างานพยาบาล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวประทุมพร ทองอิฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนาศเวงศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน / ข้าราชการ และ ลูกจ้าง ตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในระหว่างเดือนมีนาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวประทุมพร ทองอิฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-470-8168-9, 089-4584-599

ที่ ศธ 0519.12/๖๖๖ |



บัณฑิตวิทยาลัย

142

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ มีนาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้างานจัดการผลประโยชน์และทรัพย์สิน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวประทุมพร ทองอิฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนาศวงศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน / ข้าราชการ และ ลูกจ้าง ตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในระหว่างเดือนมีนาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวประทุมพร ทองอิฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 02-470-8168-9, 089-4584-599

ที่ ศธ 0519.12/๖๖ ๕๒



บัณฑิตวิทยาลัย

143

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ มีนาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การจัดการด้านพลังงานสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวประทุมพร ทองอิฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศน
แสวงศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
โดยขอให้พนักงาน / ข้าราชการ และ ลูกจ้าง ตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในระหว่างเดือนมีนาคม ๒๕๕๑

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวประทุมพร ทองอิฐ
ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญสุรี จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-470-8168-9, 089-4584-599

ที่ ศธ 0519.12/๖๖๕3



บัณฑิตวิทยาลัย

144

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์ชุมชนน่าอยู่ กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวประทุมพร ทองอิฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนาศวกศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน / ข้าราชการ และ ลูกจ้าง ตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในระหว่างเดือนมีนาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวประทุมพร ทองอิฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๒๕๕๓ C

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-470-8168-9, 089-4584-599

ที่ ศธ 0519.12/๖๖๕๔



บัณฑิตวิทยาลัย

145

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ มีนาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบัณฑิตศึกษาและกิจการนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวประทุมพร ทองอิฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนาศวกศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน / ข้าราชการ และ ลูกจ้าง ตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในระหว่างเดือนมีนาคม ๒๕๕๑

จึงเรียนมาเพื่อขอลความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวประทุมพร ทองอิฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๒๕๕๑ C-

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 02-470-8168-9, 089-4584-599

ที่ ศธ 0519.12/๖๖๕๕



บัณฑิตวิทยาลัย 146
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ มีนาคม 2551

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าโครงการวิจัยมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวประทุมพร ทองอิฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนาศวงศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน / ข้าราชการ และ ลูกจ้าง ตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในระหว่างเดือนมีนาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวประทุมพร ทองอิฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๒๕๕๑ C

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-470-8168-9, 089-4584-599

ที่ ศธ 0519.12/๖๖๕๖



147

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ มีนาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าโครงการจัดตั้งส่วนพัฒนาระบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวประทุมพร ทองอิฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ทัศนาศวงค์ศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน / ข้าราชการ และ ลูกจ้าง ตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในระหว่างเดือนมีนาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวประทุมพร ทองอิฐ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-470-8168-9, 089-4584-599

ภาคผนวก ง
สรุปการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

สรุปการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

เครื่องมือ

แบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

การประเมิน

ตรวจสอบว่าคำถามในแบบสอบถามครอบคลุมตัวแปรในการวิจัยที่ระบุไว้ในปัญหา วัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัยหรือไม่ ถ้าสอดคล้องก็แสดงว่าเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลฉบับนี้มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

วิธีการประเมิน

การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence, IOC) ระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรการวิจัย ดังนี้

คะแนน	+ 1	หมายถึง	คำถามข้อนั้นตรงและสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา
คะแนน	0	หมายถึง	ไม่แน่ใจหรือไม่สามารถตัดสินใจได้
คะแนน	- 1	หมายถึง	คำถามข้อนั้นไม่ตรงไม่สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

หลังจากนั้นนำมาหาค่าเฉลี่ย IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป มากำหนดเป็นข้อคำถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อคำถาม	สรุปผลการประเมิน จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน			ค่า คะแนน IOC	สรุปการนำ ข้อคำถาม ไปใช้		ข้อเสนอแนะ อื่น ๆ
	ตรงและ สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ตรงและ ไม่สอดคล้อง		นำ ไปใช้	ตัด ออก	
	(+1)	(0)	(-1)				
ด้านการพัฒนาตนเอง							
1. ท่านมีความสนใจ ในการศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์ ต่างๆ ที่อยู่รอบตัว อยู่เสมอ	5			1.00	✓		ปรับข้อความ ให้เหมาะสม และเข้าใจง่าย
2. ท่านสามารถตัดสินใจ ในเรื่องต่างๆ ได้ ด้วยตนเอง	5			1.00	✓		
3. ท่านสามารถ วางแผนการทำ กิจกรรมในชีวิตได้ เป็นอย่างดี	5			1.00	✓		
4. ท่านได้รับการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะ ในด้านต่างๆ ที่ตนเองสนใจ	4	1		0.80	✓		ปรับข้อความ ให้เหมาะสม และเข้าใจง่าย
5. ท่านมีโอกาพัฒนา ความรู้ความสามารถ ของตนเอง	5			1.00	✓		
6. ท่านสามารถ นำความรู้ ความสามารถไปใช้ ในการปฏิบัติงาน	5			1.00	✓		

ข้อคำถาม	สรุปผลการประเมิน จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน			ค่า คะแนน IOC	สรุปการนำ ข้อคำถาม ไปใช้		ข้อเสนอแนะ
	ตรงและ สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ตรงและ ไม่สอดคล้อง		นำ ไปใช้	ตัด ออก	
	(+1)	(0)	(-1)				
7. ท่านสามารถ ปฏิบัติงานได้ดีกว่า เดิมเมื่อได้รับการ อบรม	5			1.00	✓		ปรับข้อความ ให้เหมาะสม และเข้าใจง่าย
8. ลักษณะงานที่ท่าน รับผิดชอบอยู่เป็นงาน ที่มีโอกาสพัฒนา ความรู้ความสามารถ ของท่าน	5			1.00	✓		
9. ท่านสามารถใช้ความรู้ ที่มีอยู่ทำงานให้ ประสบความสำเร็จได้	5			1.00	✓		
ด้านจิตใจและอารมณ์							
1. ท่านเป็นผู้มีจิตใจดี มีอารมณ์แจ่มใส	5			1.00	✓		
2. ท่านเป็นผู้ที่มีอารมณ์ ไม่หงุดหงิดโมโหง่าย	5			1.00	✓		
3. ท่านมีความเชื่อมั่น ในการทำความดี	5			1.00	✓		
4. ท่านสามารถควบคุม อารมณ์ไม่ให้เป็นคน วิตกกังวล	5			1.00	✓		
5. สมาธิช่วยให้ท่าน สามารถทำงาน ได้สำเร็จ	5			1.00	✓		ปรับข้อความ ให้เหมาะสม และเข้าใจง่าย

ข้อคำถาม	สรุปผลการประเมิน จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน			ค่า คะแนน IOC	สรุปการนำ ข้อคำถาม ไปใช้		ข้อเสนอแนะ
	ตรงและ สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ตรงและ ไม่สอดคล้อง		นำ ไปใช้	ตัด ออก	
	(+1)	(0)	(-1)				
6. ท่านมีการสำรวจ ตัวเอง และแก้ไข ข้อบกพร่องของตนเอง	4	1		0.80	✓		ปรับข้อความ ให้เหมาะสม และเข้าใจง่าย
7. ท่านมองโลกในแง่ดี อยู่เสมอ	5			1.00	✓		
8. ท่านพร้อมที่จะ ช่วยเหลือผู้อื่น	5			1.00	✓		
ด้านสภาพแวดล้อม							
1. สภาพแวดล้อมที่ ทำงานของท่านสะอาด มีบรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงาน	5			1.00	✓		
2. สภาพแวดล้อมที่ ทำงานของท่าน ปราศจากเสียงรบกวน ในขณะทำงาน	5			1.00	✓		
3. ระบบแสงสว่างที่ ทำงานของท่าน มีความเพียงพอในการ ทำงาน	5			1.00	✓		
4. อากาศที่ทำงานของ ท่านเอื้อต่อการทำงาน	5			1.00	✓		
5. สถานที่ทำงานของ ท่านมีพื้นที่เพียงพอ ต่อการทำงาน	5			1.00	✓		ปรับข้อความ ให้เหมาะสม และเข้าใจง่าย

ข้อคำถาม	สรุปผลการประเมิน จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน			ค่า คะแนน IOC	สรุปการนำ ข้อคำถาม ไปใช้		ข้อเสนอแนะ
	ตรงและ สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ตรงและ ไม่สอดคล้อง		นำ ไปใช้	ตัด ออก	
	(+1)	(0)	(-1)				
6. สภาพแวดล้อม ที่ทำงานของท่าน มีการตกแต่ง ที่สวยงาม	5			1.00	✓		
7. ที่ทำงานของท่าน มีสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกในการทำงาน ที่เพียงพอ	5			1.00	✓		
8. ที่ทำงานของท่าน มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย สำหรับใช้ในการ ทำงาน	5			1.00	✓		
9. ที่ทำงานของท่าน มีวัสดุ และอุปกรณ์ อยู่ในสภาพพร้อม ที่จะใช้งานได้	5			1.00	✓		
10. สถานที่ทำงาน ของท่านมี ผู้รับผิดชอบ ในการทำ ความสะอาด	4	1		0.80	✓		ปรับข้อความ ให้เหมาะสม และเข้าใจง่าย
11. สถานที่ทำงาน ของท่านมีการรักษา ความปลอดภัย เป็นอย่างดี	5			1.00	✓		

ข้อคำถาม	สรุปผลการประเมิน จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน			ค่า คะแนน IOC	สรุปการนำ ข้อคำถาม ไปใช้		ข้อเสนอแนะ
	ตรงและ สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ไม่ตรงและ ไม่สอดคล้อง (-1)		นำไปใช้	ตัด ออก	
12. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลความปลอดภัยอย่างชัดเจน	4	1		0.80	✓		ปรับข้อความให้เหมาะสมและเข้าใจง่าย
13. สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านมีส่วนทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	5			1.00	✓		
ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น							
1. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	5			1.00	✓		
2. ท่านรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	5			1.00	✓		
3. ท่านมักได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมเป็นคณะทำงานในกิจกรรมต่างๆ	5			1.00	✓		

ข้อคำถาม	สรุปผลการประเมิน จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน			ค่า คะแนน IOC	สรุปการนำ ข้อคำถาม ไปใช้		ข้อเสนอแนะ
	ตรงและ สอดคล้อง (+1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ไม่ตรงและ ไม่สอดคล้อง (-1)		นำไปใช้	ตัด ออก	
4. ท่านมีการติดต่อ สื่อสารกับเพื่อน ร่วมงานในลักษณะ เปิดเผย	5			1.00	✓		ปรับข้อความ ให้เหมาะสม และเข้าใจง่าย
5. ท่านได้รับการ ช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงาน	5			1.00	✓		
6. ท่านพร้อมที่จะให้ คำปรึกษากับเพื่อน ร่วมงาน	5			1.00	✓		
7. ท่านมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ในการดำเนินงาน	5			1.00	✓		
8. ท่านมีส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็นในการ ดำเนินงาน	5			1.00	✓		
9. ท่านมีความรู้สึกที่ดี ต่อการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	5			1.00	✓		
10. ท่านได้รับความ ไว้วางใจจาก หัวหน้างาน	5			1.00	✓		

ข้อคำถาม	สรุปผลการประเมิน จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน			ค่า คะแนน IOC	สรุปการนำ ข้อคำถาม ไปใช้		ข้อเสนอแนะ
	ตรงและ สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ตรงและ ไม่สอดคล้อง		นำ ไปใช้	ตัด ออก	
	(+1)	(0)	(-1)				
ด้านความมั่นคงในงาน							
1. ท่านมีความรู้สึกว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคง	5			1.00	✓		
2. ท่านเชื่อว่าทุกคน มีโอกาสดำเลื่อน ตำแหน่ง	5			1.00	✓		
3. มีตำแหน่งหน้าที่ ที่พร้อมจะให้ท่าน ก้าวไปสู่ตำแหน่ง ที่สูงกว่าได้	5			1.00	✓		
4. ท่านเชื่อว่าตนเอง มีโอกาที่จะ ประสบความสำเร็จ สูงสุดในการ ปฏิบัติงาน	5			1.00	✓		ปรับข้อความ ให้เหมาะสม และเข้าใจง่าย
5. การปฏิบัติงานของ ท่านส่งเสริมให้ได้รับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	5			1.00	✓		
6. ท่านได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบ ต่องานที่สูงขึ้น	5			1.00	✓		

ข้อคำถาม	สรุปผลการประเมิน จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน			ค่า คะแนน IOC	สรุปการนำ ข้อคำถาม ไปใช้		ข้อเสนอแนะ
	ตรงและ สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ตรงและ ไม่สอดคล้อง		นำ ไปใช้	ตัด ออก	
	(+1)	(0)	(-1)				
7. ท่านได้รับการ สนับสนุนจากหัวหน้า งานในด้านความมั่นคง ในงาน	5			1.00	✓		
8. การพัฒนา ประสิทธิภาพในการ ทำงานของท่านจะทำให้ มีความมั่นคงในงาน	5			1.00	✓		
9. ท่านมีความภาคภูมิใจ ในผลสำเร็จของ การปฏิบัติงาน	5			1.00	✓		
10. ท่านได้รับความ เป็นธรรมในการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	5			1.00	✓		ปรับข้อความ ให้เหมาะสม และเข้าใจง่าย

ภาคผนวก จ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
และค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ และค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 และค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ มีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

คุณภาพชีวิต การทำงาน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	คุณภาพชีวิต การทำงาน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้าน การพัฒนา ตนเอง	1.	3.89	2. ด้าน จิตใจ และอารมณ์	1.	3.95
	2.	3.68		2.	3.48
	3.	3.89		3.	4.27
	4.	3.31		4.	3.31
	5.	3.57		5.	4.17
	6.	3.87		6.	3.77
	7.	3.68		7.	3.84
	8.	3.60		8.	4.09
	9.	3.90			
3. ด้าน สภาพ แวดล้อม	1.	3.60	4. ด้าน สัมพันธภาพ กับบุคคลอื่น	1.	3.69
	2.	3.06		2.	3.81
	3.	3.83		3.	3.36
	4.	3.55		4.	3.93
	5.	3.42		5.	3.89
	6.	3.01		6.	4.06
	7.	3.50		7.	3.64
	8.	3.53		8.	3.63
	9.	3.65		9.	3.96
	10.	3.84		10.	3.67
	11.	3.63			
	12.	3.58			
	13.	3.44			
5. ด้าน ความมั่นคง ในงาน	1.	3.59		6.	3.53
	2.	3.31		7.	3.38
	3.	3.06		8.	3.55
	4.	3.25		9.	3.93
	5.	3.06		10.	3.36

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวประทุมพร ทองอิฐ
วันเดือนปีเกิด	13 มกราคม 2520
สถานที่เกิด	อำเภอไผ่หลวง จังหวัดเพชรบูรณ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	141/663 หมู่ 9 ซอยประชาอุทิศ 27 ถนนประชาอุทิศ แขวงบางมด เขตทุ่งครุ กรุงเทพฯ 10140
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักบริการการศึกษา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	งานประกันคุณภาพการศึกษา กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 126 ถนนประชาอุทิศ แขวงบางมด เขตทุ่งครุ กรุงเทพฯ 10140
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนหล่มเก่าพิทยาคม
พ.ศ. 2542	ครุศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา) จากสถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์
พ.ศ. 2551	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ