

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

พฤษภาคม 2557

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

พฤษภาคม 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



บทคัดย่อ
ของ
ขวัญประภา กล่อมแสง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

พฤษภาคม 2557

ขวัญประภา กล่อมแสง. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ ดร.อรรณพ โปธิสุข, อาจารย์ ดร.จตุพล ยงศร

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ใน 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน และ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและในแต่ละด้านจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพในการทำงาน คณะที่สังกัด และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 (1 ตุลาคม 2555 – 30 กันยายน พ.ศ. 2556) จำนวนทั้งสิ้น 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 63 ข้อ ซึ่งมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Derivation) การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe method) ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ยกเว้น ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สังกัดคณะต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและเกือบทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ที่ไม่พบความแตกต่าง

6. บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน



THE QUALITY OF WORKING LIFE OF STAFF AT RAJAMANKALA UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY PHRANAKHON



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

May 2014

Kwanprapa Klomsang. (2014). *The quality of working life of staff at Rajamankala University of Technology Phranakhon*. Master Thesis .M.Ed. (Higher Education). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Annop Phothisuk, Ph.D and Chatupol Yongson, Ed.D

The purposes of this study were 1) to study quality of working life of staff at Rajamankala University of Technology Phranakhon in 5 aspects; job stability and progress, welfare and salary, job performance characteristic, relationship with colleagues, and supervisors' democracy in performing job. 2) to compare quality of working life in overall and each aspect classified by gender, educational level, working status, affiliated faculty, and working experiences. The sample used in this study were 340 staff members who were working during the academic year 2013. The instrument used in collect data was a 5 rating scales questionnaire containing 63 questions with the reliability of .90. The statistical methods used for analyzing data were percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA and Scheffe's method.

The results revealed that:

1. The quality of working life of staff at Rajamankala University of Technology Phranakhon in overall and each aspects were at high level, except welfare and salary aspect was in moderate level.
2. There were no statistically significant difference in overall and each aspect on the quality of working life between male female staff members.
3. There were no statistically significant difference in overall and each aspect on the quality of working life among staff members who had different educational level.
4. There were no statistically significant difference in overall and each aspect on the quality of working life among staff members who had different working status.
5. There were statistically significant difference at .05 level in overall and each aspect on the quality of working life among staff members who had affiliated into different faculties.

6. There were no statistically significant difference in overall and each aspect on the quality of working life among staff who had different years of working experience.



ประกาศคุณูปการ

ปริญญาบัตรฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ ด้วยความกรุณาจาก อาจารย์ ดร.อรรณพ โปธิสุข ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.จตุพล ขงศรี ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งได้แนะนำเพื่อแก้ไขปริญญาบัตรฉบับนี้ ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นนอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคู ซึ่งเป็นประธาน กรรมการสอบปากเปล่าปริญญาบัตร และอาจารย์ ดร.สุวพร ตั้งสมวรพงษ์ ได้กรุณาเป็นกรรมการที่ แต่งตั้งเพิ่มเติมสอบปากเปล่าปริญญาบัตร รวมถึงผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมทำให้ปริญญาบัตร ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่าง สูง

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของการวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุน ทุนการศึกษาทำให้ได้รับ โอกาสทางการศึกษา

ขอขอบพระคุณบุคลากรเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามช่วยให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายสุดนี้ขอขอบคุณทุกท่านที่ไม่ได้สามารถกล่าวชื่อนามได้ทั้งหมด ที่มีส่วนช่วยเหลือในการ สนับสนุนให้ปริญญาบัตรฉบับนี้สำเร็จ

ขวัญประภา กล่อมแสง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	14
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร.....	19
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	32
การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.....	37
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	43
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	89
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	89
วิธีดำเนินการวิจัย.....	89
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
สรุปผลการวิจัย.....	90
การอภิปรายผล.....	91
ข้อเสนอแนะ.....	101
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	101
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	103
บรรณานุกรม.....	104
ภาคผนวก.....	117
ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	118
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	128
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	134
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม.....	143
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	145

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคณะที่สังกัด.....	44
2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา.....	50
3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน	52
4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน เป็นรายข้อ.....	53
5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นรายข้อ.....	54
6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นรายข้อ.....	55
7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นรายข้อ.....	57
8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านประชาธิปไตยใน การทำงาน เป็นรายข้อ.....	58
9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	60

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	61
11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน.....	63
12 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามคณะที่สังกัด.....	65
13 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	69
14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	71
15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	72
16 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน...	73
17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามคณะที่สังกัด.....	75
18 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม จำแนกตามคณะที่สังกัด เป็นรายคู่.....	76

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามคณะที่สังกัด เป็นรายชื่อ.....	78
20 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามคณะที่สังกัด เป็นรายชื่อ.....	80
21 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามคณะที่สังกัด เป็นรายชื่อ.....	82
22 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน จำแนกตามคณะที่สังกัด เป็นรายชื่อ.....	84
23 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน.....	86
24 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในแต่ละด้าน.....	87

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่ต้องการความเจริญก้าวหน้าต้องการชื่อเสียง เกียรติยศ เงินทอง การยอมรับจากสังคมและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าในแต่ละวันนั้น มนุษย์ต้องดิ้นรน ขวนขวายและไขว่คว้าหาสิ่งที่ตนพึงปรารถนาเพื่อให้ได้มาซึ่งเป็นการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ทิวพร เฟลล์มันน์ (2555: ออนไลน์) การทำงานนั้นจึงมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยคาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน การทำงานเป็นการสร้างประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็น โอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่นๆ สถานที่ ขั้นตอน และเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาว์ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต และถ้าหากเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดีซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และจะส่งผลต่อชีวิต โดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุขซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ผจญ เฉลิมสาร. 2555: ออนไลน์)

ชาญวิทย์ วสันต์ธนาวัฒน์ (2552: 3-4) กล่าวว่า องค์กรเกิดจากการรวมตัวกันของคนหลายคน ซึ่งองค์กรนั้นปรารถนาให้คนทำงานมีความสุข มนุษย์เรามีความต้องการหลากหลายด้านซึ่งหาความพอดียาก ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องสร้างกฎเกณฑ์ให้พนักงานในองค์กรซึ่งมีความหลากหลายโดยสามารถจัดเป็นหมวดหมู่ได้หลักๆ 8 หมู่ คือ การมีสุขภาพดี การรู้จักผ่อนคลาย การมีน้ำใจ การมีคุณธรรม การมีเศรษฐกิจที่ดี การพัฒนาความรู้ การมีครอบครัวดี และการมีสังคมดีคือ จากตัวพนักงานไปครอบครัวไปสู่สังคม เมื่อมีกรอบแนวทางในการดำเนินชีวิตได้ชัดเจนก็เป็นเรื่องง่ายขององค์กรในการสร้างสังคมสุขที่แท้จริงและยั่งยืนซึ่งในการบริหารงานนั้น พะยอม วงศ์สารศรี (2541: 2) กล่าวว่า ในการบริหารงานของหน่วยงาน องค์กรและสถาบันต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมาก องค์กรประกอบหนึ่งที่จะทำให้หน่วยงานนั้นประสบ

ความสำเร็จ โดยการพัฒนาบุคลากรนั้น ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันทน์ (2551: 54) กล่าวว่า การดำเนินงานทรัพยากรในองค์กรซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่และเทคโนโลยี มีบทบาทที่สำคัญยิ่งและเป็นปัจจัยระดับแนวหน้าที่น่าความสำเร็จมาสู่องค์กรทุกองค์กร ซึ่งการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่มีความท้าทายสำหรับผู้บริหารที่บริหารงานในอนาคตเพราะแรงงานไม่สามารถจ้างได้จากการให้เงินเดือนและสวัสดิการที่ค่อนข้างสูงเพียงอย่างเดียวซึ่งแรงงานที่มีคุณภาพต้องการทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศเกื้อหนุนต่อความสำเร็จและการเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับ นโยบายพื้นฐานแห่งรัฐส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิจัยในศิลปวิทยาการแขนงต่างๆ และเผยแพร่ข้อมูลการศึกษาวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนการศึกษาวิจัยจากรัฐส่งเสริมและสนับสนุนความรู้รักสามัคคีและการเรียนรู้ ปลูกจิตสำนึกและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของชาติ ตลอดจนค่านิยมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555: 1-5) ดังที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น (2556: 1) กล่าวว่า สถาบันอุดมศึกษาเป็นความหวังของสังคมด้านความคิด กลไกที่จะนำไปสู่ความสุขที่ยั่งยืนของสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่สังคมโลกปัจจุบันต้องการให้เกิดขึ้น เพื่อให้การดำรงอยู่ทุกองค์ประกอบมีความยั่งยืน ปัจจุบันสภาพแวดล้อมและบริบทของโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในบางครั้งสถาบันอุดมศึกษาเข้าไปมีบทบาทน้อยต่อการชี้นำ ทำให้การพัฒนาองค์ประกอบต่างๆ ไม่สมบูรณ์ครบถ้วนและถูกต้องนัก ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตสังคม สิ่งแวดล้อมและวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ซึ่งผลกระทบต่างๆ เหล่านี้ ได้ย้อนกลับมาเป็นผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและสุขที่ยั่งยืน การที่สถาบันอุดมศึกษาจะกำหนดแผนยุทธศาสตร์ได้ก็ตาม จะต้องทำความเข้าใจกับองค์ประกอบและสภาพแวดล้อมนั้น เพื่อวิเคราะห์ไปสู่พันธกิจที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม สอดคล้องกับภาวิช ทองโรจน์ (2555: ออนไลน์)กล่าวว่า สถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยนั้นเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตกำลังคนโดยมีหลัก 4 ประการ คือ การผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางและระดับสูง การวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ การบริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นแหล่งรวมของวิทยาการหลายแขนงและเป็นศูนย์รวมของนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถเป็นจำนวนมาก บทบาทสำคัญยิ่งของสถาบันอุดมศึกษาจึงกล่าวได้ว่าเป็น “ตัวนำการเปลี่ยนแปลง” (Change Agent) หรือเป็นองค์กรขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่จะต้องดำเนินการตามบทบาทและความรับผิดชอบของการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อที่จะนำประเทศไปสู่สังคมที่พึงปรารถนาในที่สุด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้นำนโยบายการผลิตพัฒนาบัณฑิตนักปฏิบัติ ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มาใช้ในการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นวิชาชีพ บนพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพและมีความสามารถพร้อมเข้าสู่การประกอบ อาชีพ การสร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม บนพื้นฐานของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและผลิต กำลังคนให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ดำเนิน การศึกษาค้นคว้าวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ให้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการผลิตให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการพึ่งตนเองและการแข่งขันในระดับชาติให้บริการทางวิชาการ แก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนด้านการแข่งขันในระดับนานาชาติ (มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กองนโยบายและแผน. 2554: 3) ซึ่งการจัดการศึกษาโดยมุ่งพัฒนาบุคคล ให้มีความเชี่ยวชาญเชิงปฏิบัติการ มีความชัดเจนทางวิชาการ และคุณสมบัติที่จำเป็นตามลักษณะอาชีพ พร้อมทั้งจะทำงานและสามารถปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าทันต่อวิวัฒนาการทางเทคโนโลยีรวมทั้งปลูก จิตสำนึกในจรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรม หน้าที่ความรับผิดชอบทางสังคม โดยมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกแบ่งประเภทของบุคลากรได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างประจำ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร งานประกันคุณภาพการศึกษา. 2554: 10) และมหาวิทยาลัยกำหนดให้จัดสวัสดิการแก่บุคลากร โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อ ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร ซึ่งเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ที่เหมาะสมกับการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย อาทิ การออมทรัพย์ การเคหะสงเคราะห์ การให้กู้เงิน การฌาปนกิจสงเคราะห์ การกีฬาและนันทนาการ การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการการ ฝึกวิชาชีพเพื่อเสริมรายได้หรือลดรายจ่ายให้แก่สมาชิก การสงเคราะห์ข้าราชการในด้านอื่นๆ เช่น เงินค่าช่วยเดินทาง เงินทุนการศึกษา หรือเงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัย เป็นต้น (กองบริหารงานบุคคล. 2551: 3-4)

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยรู้สึกถึงการ ปฏิบัติงานที่ไม่มีความมั่นคง เนื่องจากการปฏิบัติงานต้องทำสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวต่อสัญญาจ้าง งานเป็นรายปี ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยจะต่อสัญญาจ้าง 3 ปี และ 4 ปี จึงทำให้บุคลากรพ้นสภาพการ เป็นพนักงานหากไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง (วิภาวดี ชัยสุรสิทธิ์. 2555: สัมภาษณ์) และการพัฒนาตนเอง

ทางการศึกษา มหาวิทยาลัยกำหนดสิทธิ์ให้ทุนการศึกษาเฉพาะบุคลากรที่เป็นพนักงานสายสนับสนุนและสายวิชาการ ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราว จึงทำให้ลูกจ้างชั่วคราวไม่ได้พัฒนาตนเองในด้านการศึกษา และสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับ โอกาสทางการศึกษามากกว่า โดยมีข้อผูกพันสำหรับการชดใช้ทุนการศึกษาคือ เมื่อสำเร็จการศึกษาต้องกลับมาปฏิบัติงานเพื่อเป็นการชดใช้ทุนการศึกษาเป็นระยะเวลาเท่าตัว ซึ่งถือว่าเป็นข้อผูกมัดอย่างหนึ่งสำหรับพนักงานที่จะรับทุนการศึกษา (ปิยวรรณ สีเชียง. 2555: สัมภาษณ์)

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า ขั้นตอนการปฏิบัติงานในการเบิกจ่ายเงินเดือนให้กับลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานมหาวิทยาลัยมีความล่าช้าและปัญหาเรื่องค่าตอบแทนสำหรับลูกจ้างชั่วคราวที่มีค่าตอบแทนไม่ถึง 15,000 บาท ในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละครั้งไม่ดำเนินการตามขั้นตอนและกฎเกณฑ์การปฏิบัติทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำไม่ยุติธรรม ซึ่งการประเมินเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานและข้าราชการจะเลื่อนปีละ 2 ครั้ง ส่วนลูกจ้างชั่วคราวไม่มีการเลื่อนขึ้น และจะได้เลื่อนขึ้นเงินขณะที่มีประกาศทางรัฐบาล (วรรณุช หลุยเลา. 2555: สัมภาษณ์) ส่วนสวัสดิการเรื่องการรักษาพยาบาลยังขาดการสนับสนุนที่ดีจากหน่วยงาน ไม่มีกองทุนสวัสดิการสำหรับค่ารักษาพยาบาลให้แก่บุคลากรและสมาชิกในครอบครัว ไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเป็นเงินเก็บให้แก่บุคลากร นอกจากนี้ยังขาดสวัสดิการในด้านรถรับ-ส่ง ที่อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร อีกทั้งยังขาดการประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยทราบถึงผลประโยชน์ที่ตนเองควรจะได้รับ (พุดิพงษ์ มงคลบูรณศิริ. 2555: สัมภาษณ์)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า มหาวิทยาลัยยังขาดแคลนบุคลากรที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เนื่องจากภาระงานมีปริมาณมาก และบุคลากรมีจำนวนน้อยจึงทำให้ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกัน จึงส่งผลให้บุคลากรต้องรับผิดชอบภาระงานมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน (คณาวุฒิ มีศิริภัทร. 2555: สัมภาษณ์)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า การกำหนดนโยบายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งในบางครั้งบุคลากรไม่รับทราบนโยบาย ทำให้การปฏิบัติงานไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร การติดต่อสื่อสาร และการปฏิบัติงานของบุคลากรในบางตำแหน่ง มีการติดต่อสื่อสารและการปฏิบัติกร่วมกับเพื่อนร่วมงานค่อนข้างน้อยทำให้ความสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานลดลง (ชนิษฐา เพิ่มการเจริญ. 2555: สัมภาษณ์)

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างทางด้านความคิดในการทำงานในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารเท่าที่ควร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน (วิภาดา กระจ่างโพธิ์. 2555: สัมภาษณ์) ในเรื่องสิทธิเสรีภาพนั้นขาดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน และยังมีการรวมอำนาจในการบริหารงานทำให้ขาดการบริหารจัดการที่ดี เพราะบุคลากรไม่สามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้ (สุภาภาณูจน์ เทียงพูนวงศ์. 2555: สัมภาษณ์)

จากเหตุผลและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัยที่จะได้นำข้อมูลสำหรับการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลและนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายการวางแผนงานในด้านต่างๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ใน 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและในแต่ละด้านจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพในการทำงาน คณะที่สังกัด และประสบการณ์การทำงาน

ความสำคัญของงานวิจัย

ผลของการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารภายในคณะต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในการพิจารณาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรและเป็นแนวทางในการส่งเสริมศักยภาพการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงานให้ประสบความสำเร็จสูงสุดด้วยการกำหนดนโยบายเพื่อการวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคลากรอันจะส่งผลดีต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้ง 9 คณะ ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 (1 ตุลาคม 2555 – 30 กันยายน พ.ศ. 2556) จำนวนทั้งสิ้น 340 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 เพศ แบ่งเป็น

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น

1.2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.2.2 ปริญญาตรี

1.2.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.3 สถานภาพในการทำงาน แบ่งเป็น

1.3.1 ข้าราชการ

1.3.2 พนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการ

1.3.3 ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

1.4 คณะที่สังกัด แบ่งเป็น

1.4.1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

1.4.2 คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

1.4.3 คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน

1.4.4 คณะบริหารธุรกิจ

1.4.5 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1.4.6 คณะวิศวกรรมศาสตร์

1.4.7 คณะศิลปศาสตร์

1.4.8 คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น

1.4.9 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

1.5 ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น

- 1.5.1 น้อยกว่า 1 ปี
- 1.5.2 1 - 3 ปี
- 1.5.3 3 ปีขึ้นไป - 6 ปี
- 1.5.4 6 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมนังคละพระนคร ใน 5 ด้าน ดังนี้

- 2.1.1 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- 2.1.2 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
- 2.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 2.1.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 2.1.5 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้การสื่อความหมายเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงขอกำหนดความหมายของคำต่างๆ ที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพชีวิตการทำงานของบุคคลที่ทำให้ตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ที่ทำให้เกิดความรู้สึกเห็นด้วยในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย

1.1 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความมั่นคงในหน้าที่การปฏิบัติงานที่ได้รับการสนับสนุนที่มีโอกาสจะเจริญก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งงานที่มั่นคง มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับการพิจารณาให้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้นเป็นโอกาสที่บุคลากรก้าวไปสู่ความสำเร็จ การได้รับทุนสนับสนุนในการพัฒนาตนเองในการศึกษาต่อ การพัฒนาความสามารถของบุคคล และการศึกษาคูงาน

1.2 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับงานที่รับผิดชอบ ขึ้นเงินเดือน สิทธิ และวันลาต่างๆ เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

และเป็นประโยชน์เกื้อกูลตั้งแต่เข้าปฏิบัติงานจนพ้นจากสภาพการทำงานหรือเสียชีวิต และการได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐาน เมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง หน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบโดยกำหนดลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ความสามารถ ความถนัดและมีความเหมาะสมกับปริมาณภาระงาน มีระบบงานที่ดีมีขอบข่ายงานที่กำหนดเด่นชัด

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจนและมิตรภาพระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัวซึ่งได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูล ความรักสามัคคีและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

1.5 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน หมายถึง การมีสิทธิเสรีภาพอย่างเป็นทางการปฏิบัติงานกับหน่วยงานภายใน และหน่วยงานภายนอกโดยได้รับการยอมรับ และความเป็นธรรมและการมีส่วนร่วมในการคิดและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับหน่วยงานของตน เน้นการทำงานเป็นทีมและร่วมแก้ไขปรับปรุงโดยใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ สนองความต้องการโดยที่ทุกคนต่างมีสิทธิมีเสียงในการแสดงความคิดเห็นต่องาน รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน และเคารพในมติของเสียงส่วนใหญ่

2. บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้ง 9 คณะ

3. สถานภาพในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

4. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของบุคลากร ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่างๆ โดยแบ่งเป็น ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ประสพการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทั้ง 9 คณะ ที่เริ่มบรรจุเข้าทำงานจนถึงช่วงเวลาของการค้นคว้าเพื่อทำวิจัย โดยแบ่งเป็น น้อยกว่า 1 ปี 1-3 ปี 3 ปีขึ้นไป - 6 ปี และ 6 ปีขึ้นไป

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรชายและหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน
4. บุคลากรที่สังกัดคณะต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน มาจากคำ 3 คำ คือ “คุณภาพ” (Quality) “ชีวิต” (Life) “การทำงาน” (Working) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546: 170) ให้ความหมาย “คุณภาพ” ว่าความเป็นเลิศที่มีปริมาณมากน้อยต่างกันลักษณะความดี ลักษณะประจำของบุคคลหรือสังคม หรือลักษณะที่แสดงถึงผลการกระทำ หรือผลของผลกระบวนการประกอบที่เกิดผลดีเลิศ คำว่า “ชีวิต” หมายถึงความเป็นอยู่และคำว่า “การทำงาน” หมายถึง การทำหน้าที่หรือกิจกรรมที่ต้องกระทำ ซึ่งเมื่อนำคำ 3 คำมารวมกันหมายถึง การทำหน้าที่เพื่อชีวิตหรือความเป็นอยู่ที่ดีเลิศซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือตัวบ่งชี้ที่กำหนดในการทำงานนั้นๆ

นักวิชาการจำนวนมากได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน อาทิ เพ็ญศรี เปลียนขำ (2542: 293) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึงการดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดไว้ในสังคมหนึ่งๆ ในช่วงเวลาหนึ่งๆ เพื่อความเป็นอยู่ในชีวิตที่ดีขึ้น สอดคล้องกับ กระทรวงสาธารณสุข (2546: 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่าเป็นระดับความสุขในชีวิต เป็นการประสานการรับรู้ถึงความพึงพอใจของแต่ละบุคคลทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม สิ่งแวดล้อมภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยม และเป้าหมายของชีวิตในแต่ละบุคคล

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ (2550: 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า การทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการตามความพึงพอใจของบุคคล การมีสุขภาพะ มีความมั่นคงใน

การประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ได้รับการคุ้มครองและได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

วอลตัน (กนกวรรณ ชูชีพ, 2551: 14; อ้างอิงจาก Walton, 1975: 92) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานที่ไม่ใช่แค่การกำหนดระยะเวลาของการทำงานแล้วได้ค่าตอบแทน แต่ยังรวมไปถึงความต้องการปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีคุณภาพสูงขึ้นด้วย

ฉัฐพันธ์ เชนันท์ (2551: 109) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หรือ QWL หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่างๆ ของงาน ซึ่งเกี่ยวกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความพึงพอใจของบุคลากรกับการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคลากรและองค์กรทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค โดยเฉพาะในปัจจุบันที่คุณภาพชีวิตการทำงานกลายเป็นประเด็นทางสังคมและเทคโนโลยี (Sociotechnical) ที่ทั้งบุคคลและองค์กรต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องอยู่ร่วมกันเกื้อกูลกัน การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเริ่มขึ้นในประเทศตะวันตก ในช่วงต่อของสังคมอุตสาหกรรมและสังคมสารสนเทศ เนื่องจากปัญหาะหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคคล

แฮกแมน และซัทเทิล (วงเดือน เลหาวัฒนิกัญญ โย และคนอื่นๆ, 2552: 17; อ้างอิงจาก Hackman; & Suttle 1977: 8) เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรไม่ว่าจะเป็นระดับแรงงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงานหรือแม้แต่เจ้าของบริษัท การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนอกจากมีส่วนทำให้บุคคลพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆ เช่น สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรในแง่ขวัญและกำลังใจ ตลอดจนได้ปริมาณผลผลิตที่สูงขึ้น

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (วสันต์ วิจิตรสุขุมาล์ 2553: 11; อ้างอิงจาก Huse; & Cummings, 1985: 190) ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ใน 8 มิติด้วยกัน ได้แก่

1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ คำถามที่ใช้มีการสำรวจตรวจสอบก็จะเกี่ยวเนื่องกับฐานเงินเดือน (มีโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นระบบชัดเจน) สวัสดิการ การปรับอัตราเงินเดือน และค่าครองชีพที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ

2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้วยการจัดหา ติดตั้ง และมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใดๆ อีกทั้งยังต้องมีแผนระงับภัยที่ดีด้วย

3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน ในการประเมินความรู้ ความสามารถของพนักงาน และจัดอบรมในรูปแบบต่างๆ ทั้งในห้อง นอกห้อง ศึกษาดูงาน รวมถึงการชมเชยที่ให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่ดี

4. การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน ด้วยการสร้างโอกาสที่มองเห็นอย่างเป็นระบบ ทั้งการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน และตำแหน่งงาน รวมถึงการโยกย้ายสลับหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน ที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร การให้รู้จักแบ่งปัน การจัดกิจกรรมร่วมกันและการทำงานเป็นทีมทั้งที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือข้ามสายงานมีส่วนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งสิ้น

6. การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม มีระบบงาน วิธีการปฏิบัติงาน และแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังมีช่องทางร้องเรียนหรือแสดงความคิดเห็นได้ตามสมควร

7. การมีภาวะอิสระจากงาน ให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลายและมีเวลากับครอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดีพร้อม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ทำประโยชน์กับสังคมและชุมชน

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร ไม่อายใครที่จะบอกต่อคนรอบข้างว่าทำงานที่ใด และท่านทำหน้าที่อยู่ในส่วนไหนขององค์กร

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2553: 22) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตด้านการทำงานว่า หมายถึง การที่ประชาชนมีงานทำโดยที่มีความพึงพอใจในงาน/อาชีพ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง มีความก้าวหน้าของงานที่ทำตลอดจนมีความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคนอื่นๆ (2555: 25) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่ทรัพยากรมนุษย์หรือคนทำงานเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สวัสดิการ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน การพัฒนาและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานโดยรวมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล ความต้องการความมั่นคงในชีวิตเพื่อการตอบสนองปัจจัยในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านร่างกาย ความรู้สึก สังคม เศรษฐกิจ การคิด รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่ทำให้มีคุณภาพชีวิต ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ มีความสุข มีความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน มีความ

ปลอดภัย และมีความสมดุลในชีวิตการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเป็นแรงผลักดันให้องค์กรเกิดความก้าวหน้าและพัฒนาอย่างขึ้นไป

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นิสาร์ตัน ศิลปะเดซ (2539: 66-67) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิต ว่าคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์กำหนดสร้างขึ้น และชวนขยายขึ้นให้ได้มาด้วยตัวของมนุษย์เอง นอกจากนั้นยังเป็นเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่จะทำให้มนุษย์ได้พัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายในการดำเนินชีวิตให้ดีขึ้นในทุกๆ ด้าน ตลอดเวลาเป็นต้นว่า ด้านการศึกษา อาชีพ รายได้ สุขภาพอนามัย คุณธรรม จริยธรรม ในลักษณะเช่นนี้ บุคคลย่อมจะมีความสามารถในการปรับปรุงทั้งตนเองสังคมและสิ่งแวดล้อมให้เกิดคุณค่าหรือประโยชน์สูงสุด

จำเนียร จวงตระกูล (2540: 4) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ดีและควรค่าแก่การส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำในปัจจุบันที่ทุกฝ่ายจะต้องต่อสู้ดิ้นรนเอาตัวรอดจนอาจทำให้ล้มเลิกถึงหรือในบางกรณีที่มีการสร้างค่านิยมองค์การที่ยึดถือการให้รางวัลตอบแทนและส่งเสริมการทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานและค่านิยมความผูกพันต่อองค์การสูงที่เป็นผลเสียต่อความรับผิดชอบในชีวิตส่วนตัวของพนักงานแทนที่จะสร้างให้องค์กรมีค่านิยมที่ยอมรับและให้ความเคารพในความรับผิดชอบและพันธกรณีที่มีต่อครอบครัวของพนักงานและส่งเสริมให้จัดการกับพนักงานได้ดำเนินการร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามความจำเป็นทั้งในด้านส่วนตัว และในด้านการงานของพนักงาน

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542: 18) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมากคือทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

ศิริ สามสุโพธิ์ (2543: 22) กล่าวถึง ความสำคัญของคุณภาพชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคมเป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถดำรงชีวิตที่ขอบธรรมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ค่านิยมของสังคมสามารถแก้ไขปัญหาตลอดจนการแสวงหาสิ่งที่ดีที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้อง

กองสวัสดิการแรงงาน (2547: 18) ได้อธิบายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคม ที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่จึงควรมีสภาพที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550: 45) กล่าวว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในองค์กรทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และรู้สึกที่ดีต่อองค์กรเพราะคนเรามีเวลาที่มีจำกัดขึ้นในแต่ละวัน แต่มีภาระงานที่มากขึ้นเกิดทำให้แรงกดดันให้ต้องใช้เวลาในการทำงานมากขึ้น ทำให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ไม่สอดคล้องกัน ดังนั้นองค์กรเอกชนรวมทั้งส่วนราชการหลายแห่งจึงให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ของข้าราชการและพนักงานเพิ่มมากขึ้น

แฮกแมน และซัทเทิล (กนกวรรณ ชูชีพ. 2551: 14; อ้างอิงจาก Hackman; & Suttle. 1977: 14) ได้อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในงาน เป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คน ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับ คนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้วยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่น ๆ เช่น สภาพ สังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญ คุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุตุน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจน คุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น

อาจสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในการทำงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรทำให้บุคลากรรักองค์กรอยากที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ เพื่อความเจริญก้าวหน้าทั้งบุคลากรและบุคลากรยังเป็นผู้พัฒนาให้องค์กรเจริญก้าวหน้า เพื่อความมั่นคงในชีวิตการทำงานและความมั่นคงขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวความคิดและทฤษฎีต่างๆ จากนักวิชาการหลายท่านได้แก่ แมคเคลแลนด์ (McClelland) มาสโลว์ (Maslow) และ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจเพื่อความสำเร็จ (Achievement Motivation Theory)

นักวิชาการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจเพื่อความสำเร็จ คือ ทฤษฎีแรงจูงใจเพื่อความสำเร็จของ แมคเคอแลน (อุดม ทุมโฆสิต. 2544: 296-298; อ้างอิงจาก McClelland. 1961: 99-122) โดยจำแนกแรงจูงใจที่มีความสำคัญต่อการทำงาน 3 ประเภท

1. ความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs) บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะชอบแข่งขัน ชอบตั้งเป้าหมาย ยอมรับความเสี่ยง แต่ไม่ชอบการพนัน ชอบที่จะรับผิดชอบ และควบคุมสถานการณ์ของตน โดยการวางแผนในระยะยาว
2. ความต้องการอำนาจ (Power Needs) บุคคลจะต้องการมีอำนาจอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ชอบแสดงออก และชอบแข่งขัน โดยผู้บริหารที่ต้องการอำนาจจะใช้อำนาจที่มีประโยชน์แก่องค์กร ผ่านการกระจายอำนาจ การสนับสนุน และการเสริมแรง
3. ความต้องการมีส่วนร่วม (Affiliation Needs) บุคคลจะรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสังคม โดยการร่วมมือและปฏิบัติตามแนวทางของสังคม

จากการศึกษาทฤษฎีความคาดหวังของแมคเคอแลน สรุปได้ว่า การพัฒนาของแต่ละบุคคลสามารถจะพัฒนาได้ตามการเรียนรู้โดยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และความต้องการของแต่ละบุคคล โดยการตั้งเป้าหมายเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จวัตถุประสงค์ที่ตนเองเป็นผู้กำหนดไว้เพื่อตอบสนองความต้องการของตน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2546: 156-157; อ้างอิงจาก Maslow. 1954: 80-91) ที่อธิบายว่าความต้องการของมนุษย์สามารถจัดลำดับขั้นได้และเชื่อว่าเมื่อความต้องการในลำดับใดบรรลุผลแล้วก็จะไม่เป็นตัวจูงใจอีกแต่ความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไปจะเป็นตัวจูงใจแทน โดยมาสโลว์ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการเป็น 5 ขั้น โดยแต่ละขั้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์เป็นขั้นพื้นฐานที่ขาดไม่ได้ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยและการพักผ่อน เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นขั้นพื้นฐานแล้วมนุษย์จะมีความต้องการ ในระดับสูงขึ้นไปอีกและความต้องการดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ ต่อไป

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการในระดับขั้นต่อมาเมื่อได้รับการตอบสนองจากขั้นแรกจนเป็นที่น่าพอใจก็จะเกิดความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการด้านนี้แบ่งเป็น 2 แบบ คือ ความปลอดภัยทางร่างกาย เช่น ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ โจรผู้ร้าย

และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำหรือมีหลักประกันต่างๆ ในการทำงาน โดยมีบำเหน็จบำนาญ หรือได้รับเงินชดเชยในการเลี้ยงชีพ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการระดับนี้จะมีลักษณะเป็นนามธรรมมากขึ้น ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม ความต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคมต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสังคม รวมถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย เช่น ต้องการที่จะร่วมกิจกรรมต่างๆ กับเพื่อนร่วมงานหรือมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการขั้นที่ 2 ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

ขั้นที่ 4 ความต้องการ การยกย่องและยอมรับ (Esteem Needs) ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศ ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถ ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญด้านต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกส่วนตัวหรือความรู้สึกภายในที่เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความมีชื่อเสียงเกียรติยศของตนเอง ความต้องการในขั้นนี้จะมีค่าเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว

ขั้นที่ 5 ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (Self - Actualization) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือความสมหวังในชีวิต อยากทำอยากเป็นในสิ่งที่ตนหวังไว้ ฝันไว้ได้ทำอะไรตามที่ตนต้องการจะทำ และมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองต้องการทำและหวังที่จะทำ ความต้องการขั้นนี้ถือเป็น ความต้องการ ขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลที่จะเกิดความต้องการขั้นนี้ จึงมีไม่มากเพราะปกติการที่คนเราจะได้รับการตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นอย่างพอเพียงนั้นยากและปกติคนส่วนใหญ่จะมีความต้องการเพียงขั้นที่ต่ำกว่านั้น ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลที่ได้รับการประสบความสำเร็จในการตอบสนองความต้องการลำดับขั้นต้นๆ เป็นอย่างดีก็เกิดความพยายามและมองเห็นว่าความต้องการขั้นนี้เป็นสิ่งที่ทำทนายจะต้องเอาชนะ จึงเกิดความมุ่งมั่นที่จะหาทางตอบสนองความต้องการนี้ให้ได้

กล่าวโดยสรุปทฤษฎี และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เนื่องจากทฤษฎีดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงาน ซึ่งล้วนแต่เป็นขั้นตอนที่ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในขั้นสูงสุด สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงานของแต่ละบุคคลได้เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ได้

ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two – Factors Theory or Motivation – Hygiene Theory)

เฮิร์ซเบอร์ก (อุดม ทุมโฆสิต. 2544: 300-302; อ้างอิงจาก Herzberg, Mausner; Snyderman. 1959: 113-115) สรุปว่ามีปัจจัย 2 ประการที่สัมพันธ์กับความต้องการของบุคลากรในการทำงาน มีดังนี้

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นแรงจูงใจภายนอก เป็นปัจจัยที่พนักงานใช้เป็นข้ออ้างเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงานหรือเมื่อเอาออกแล้วจะเกิดความไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน

ในทางตรงกันข้ามถ้ามีปัจจัยเหล่านี้เพียงพอแล้วจะสามารถป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงานได้ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อย 10 ประการ ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการบริหารงานขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น

2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหาร

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Supervisor) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรมซึ่งบุคคลได้รับอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีผลต่อความภักดีกับบริษัท

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations - Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัวซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงาน

8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Subordinates) หมายถึง การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

9. สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

10. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยจูงใจที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำได้ผลงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง พนักงานจะพุดถึงเมื่อเกิดความรู้สึกที่ติดกับงาน มี 6 ประการ ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ จนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกภูมิใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ท้าทาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีสามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

6. โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและประสบความสำเร็จ

ดังนั้น จึงอาจสรุปทฤษฎีของเฮอรัชเบิร์ก ได้ว่า องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจเท่านั้น ที่จะนำมาสู่ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ปัจจัยข้างต้นเป็นข้อ กำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจงานที่ทำงานเท่านั้น จึงสามารถปรับใช้กับผู้บริหารควรมีทักษะเกี่ยวกับงานของผู้อยู่ได้บังคับบัญชา คือ สิ่งที่ทำให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีความสุขและสิ่งที่ทำให้พวกเขา มีความสุขในงาน สิ่งจูงใจทางการเงิน การปรับปรุงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี การขาดงานและการออกจากงานที่น้อยลง

จากแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมา อาจสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตนั้นต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลายด้านที่ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานตามหน้าที่ที่ตนปฏิบัติ เพื่อตอบสนองความ

ต้องการของบุคลากร โดยการได้รับการยอมรับยกย่องและความก้าวหน้าเพื่อให้เกิดความสมดุลย์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตประจำวัน ซึ่งจะส่งผลให้ชีวิตของบุคลากรประสบความสำเร็จ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 239) กล่าวว่า ในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรปรารถนาจากบุคลากรทุกคนในองค์กรด้วยนั้น ผู้บริหารจะต้องรู้จักโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้เกิดความรักในองค์กร ความผูกพัน ความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยความเต็มใจ ทุ่มความสามารถที่มีให้กับงานในองค์กรอย่างจริงจัง และให้บุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญของคุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์กรเพื่อความรับผิดชอบในงาน ดังนั้นบุคลากร จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของหน่วยงาน ในการขับเคลื่อนให้หน่วยงานดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ เดวิส (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคนอื่นๆ. 2555: 22; อ้างอิงจาก Davis. 1977; 22) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องครอบคลุมทุกเรื่องราวเกี่ยวกับกิจกรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานของคน การจัดการเพิ่มประสิทธิภาพผลผลิตและการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคง และเสถียรภาพของสังคม

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้แบ่งศึกษาปัจจัยด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ดังนี้

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 265) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกกว่าตนเองนั้นได้รับความมั่นคงในการทำงาน เป็นที่ยอมรับหน่วยงาน ความยั่งยืนในสายอาชีพ รวมทั้งความมั่นคงในองค์กร ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การได้บรรจุแต่งตั้งมอบหมายให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่การงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ นับเป็นสิ่งที่ผู้บริหารงานบุคคลควรเอาใจใส่ในใจอยู่เสมอ เพราะว่าเมื่อบุคคลที่เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่หนึ่งเหมาะสม แต่เมื่อเวลาผ่านไปวัยสูงขึ้น อาจไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่เดิม จำเป็นต้องโยกย้ายเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับงานต่อไป

ธงชัย สันติวงษ์ (2542: 350) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน รวมถึงสถานการณ์ที่บุคลากรสามารถได้รับความก้าวหน้าทางทักษะวิชาชีพ ในการทำงานนั้นบุคลากรมิได้มุ่งหวังเพียงแต่ได้รับผลตอบแทนทางการเงิน ผลรางวัลเพียงเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและต้องการที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่และความมั่นคงอีกด้วย ดังที่ ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2554: 154-155) กล่าวว่า การให้การศึกษา การฝึกอบรมจะเป็นการมุ่งเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่หรือกำลังจะปฏิบัติ ซึ่งการศึกษาคือ การศึกษาทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นการสร้างความรู้และความเข้าใจในการดำเนินชีวิตและการงานของมนุษย์ นอกจากนี้มนุษย์ยังศึกษาแบบไม่เป็นทางการจากหลายแหล่ง เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อน หนังสือ และสื่อมวลชน เป็นต้น มนุษย์นั้นมีสภาพเป็นทุนได้จะต้องศึกษาตลอดชีวิต โดยการศึกษาตามรูปแบบไม่เป็นการเพียงพอในการจัดการองค์กรและงานในปัจจุบันและอนาคตได้ผู้บริหารตระหนักดีว่าการให้การศึกษาแก่พนักงานมีความจำเป็นแม้จะมีการฝึกอบรมแล้วก็ตามยังไม่เพียงพอจึงต้องสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้พนักงานมีช่องทางในการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นเครื่องมือในการให้การศึกษาแก่พนักงานอีกวิธีหนึ่ง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2554: 47) กล่าวว่า การพัฒนาด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ควรเกิดขึ้นตลอดเป็นการส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน ซึ่งการเรียนรู้ลักษณะนี้มาจากความใฝ่รู้ใฝ่คุณธรรมของตัวบุคคลผู้มีศักยภาพเองเป็นสำคัญในอันที่จะประเมินตนเองอยู่ตลอดเวลาทั้งในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณธรรมในจิตใจ ซึ่งการเรียนรู้อันมาจากความใฝ่รู้ใฝ่ดีของตัวบุคคลผู้มีศักยภาพนี้เป็นปัจจัยอันสำคัญยิ่งต่อการสร้างเสริม “ความดี” ควบคู่กับ “ความเก่ง” ขึ้นมาในตัวตนส่วนการสอนแนะและการส่งเสริมประสบการณ์ และผลงานจะมีผลในแง่ดี “ความเก่ง” และผลงานเป็นที่ประจักษ์มากกว่า

ธาริณี มาลัยมาตร (2556: 5) กล่าวว่า ในการทำงาน ทุกคนมีความต้องการที่จะก้าวหน้าและมั่นคง มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ การที่จะประสบความสำเร็จตามความต้องการมากน้อยเพียงใด ผู้ทำงานต้องให้ความสนใจและเรียนรู้ให้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติให้ดี รวมทั้งต้องมองหาจุดดีของงาน ถึงตระหนักอยู่เสมอว่างานที่ทำมีความสำคัญ เพิ่มคุณค่าให้กับตัวเองแต่ทั้งนี้ การจะทำงานให้มีความสุขนั้นต้องมีหลักที่ควรปฏิบัติหลายอย่าง เช่น ต้องทำตนให้เป็นมิตรกับผู้อื่น รวมทั้งต้องสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือในแง่คืออยู่เสมอ มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันทันทีที่มีโอกาส ดังที่ อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

โดยปัจจัยด้านระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้างที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และข้าราชการสาย ก กับพนักงาน มหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการวิชาชีพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดตรัง พบว่า ผลวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างชั่วคราวรายปีรู้สึกว่าการที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติงานอยู่นั้นยังให้ความสำคัญน้อยในด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงานของลูกจ้างชั่วคราวนั้นถือว่าเป็นสิ่งสำคัญมากในชีวิตของคนทำงาน สอดคล้องกับ สุนทรินทร์ อัมพลพร และคนอื่นๆ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด พบว่า ข้าราชการอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 โดยข้าราชการครูในสังกัดพื้นที่เขตการศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าข้าราชการครูในสังกัดพื้นที่เขตการศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

วรรณรัต คำสาด (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีและมีโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

อาจสรุปได้ว่า บุคลากรทุกคนต้องการโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิต ซึ่งความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญกับการประกอบอาชีพและการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งส่งผลให้คุณภาพของงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหน่วยงานควรให้ความสำคัญในการพัฒนาทั้งในด้านการให้การศึกษา การจัดอบรม และการเพิ่มพูนทักษะให้กับพนักงานเพื่อสร้างความก้าวหน้า

และความมั่นคงในงานให้แก่บุคลากรซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผลงาน หากพนักงานมีความรู้ และทักษะที่ได้นำมาใช้ในงานของตน

ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 320 - 321) ได้ให้ความหมายของเงินเดือนว่า (Salary) คือ จำนวนเงิน ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทน การปฏิบัติงานถือเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือนและถือเป็น รายได้ประจำโดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการทำงานที่เปลี่ยนแปลงเหมือนค่าจ้าง กล่าวคือ ไม่ว่าผู้ปฏิบัติงาน จะทำงานครบตามที่กำหนดชั่วโมงต่อวันหรือไม่ก็ตาม อาทิ เวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 8.30 – 16.30 น. จะจ่ายเหมาค่าจ้างเป็นรายเดือน ดังนี้จึงเรียกว่าเงินเดือน และเงินเดือนยังเป็นเครื่องกำหนดสถานภาพใน การปฏิบัติงานของคนงานเช่นกัน เพราะว่าเงินเดือนจะจ่ายแก่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นหัวหน้างาน หรือนัก บริหาร ได้แบ่งประเภทสิ่งที่จะใจไว้ 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีลักษณะเห็นได้ง่ายและมีอิทธิพล โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน สิ่งจูงใจที่เป็นเงินนี้ยังจำแนกออกเป็น 2 ชนิด คือ
 - 1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) เช่น การจ่ายค่าแรงให้สูงขึ้น ในกรณีที่มีผลการ ปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้
 - 1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) คือ สิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนเพื่อส่งเสริม ให้มีการทำงานดีขึ้น และมีกำลังใจมากขึ้นด้วย เช่น การจ่ายค่ารักษาพยาบาล
2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non-Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่ สมองตอบความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับ โอกาสความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน และความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2551: 5) กล่าวว่า ผลตอบแทนจากการทำงาน หมายถึง ผลตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากการทำงาน จะมุ่งเน้นไปที่การทำความเข้าใจแนวคิดและทฤษฎี ที่ใช้เป็นกรอบในการพิจารณาเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่บุคลากร ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบหนึ่ง จากผลตอบแทนด้านการเงิน บริการ และผลประโยชน์เกื้อกูลทุกรูปแบบที่บุคคลได้รับจากการจ้างงาน

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2554: 229 -230) กล่าวว่า ประโยชน์เกื้อกูลหรือสวัสดิการ ตามปกติ สวัสดิการไม่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน แต่องค์กรจ่ายให้ด้วยหวังผลตอบแทนจากพนักงานเช่น ความ พึงพอใจ ขวัญกำลังใจ สัมพันธภาพกับสหภาพแรงงาน และการบริหารงานที่ทำให้อัตราการออกจาก งานต่ำ อย่างไรก็ตามการจัดสรรสวัสดิการขึ้นอยู่กับกำลังความสามารถทางการเงินขององค์กรนั้นๆ

ซึ่งการจัดระบบการจ่ายสวัสดิการควรพิจารณาเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนและรางวัลใจ สวัสดิการมีทั้งประเภทที่ต้องจ่ายตามกฎหมายกำหนดและประเภทสมัครใจของผู้ประกอบการและผู้บริหาร ซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

1. สวัสดิการที่ผูกบังคับจ่ายตามกฎหมาย ได้แก่ ประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน
2. สวัสดิการเมื่อออกจากงาน ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ กองทุนเงินสำรองเลี้ยงชีพ
3. การประกัน ได้แก่ ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ
4. การจ่ายเงินวันหยุด ได้แก่ การจ่ายเงินชดเชยให้ในกรณีที่พนักงานไม่ใช้สิทธิลาหยุด หรือลาพักก่อน
5. อื่นๆ เช่น วันลา วันหยุด สมาชิกสโมสร สมาชิกกอล์ฟคลับ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2555: ออนไลน์) กล่าวว่า ประโยชน์เกื้อกูล คือ ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนและค่าจ้างใจ เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานดีขึ้น หรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร ซึ่งค่าตอบแทน (Compensation) คือ ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานค่าจ้างนั้น อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงานและเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น โดยส่วนประกอบของค่าตอบแทน มีดังนี้

1. ค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นรายได้ประจำทุกเดือน
2. ค่าจูงใจ (Wage Incentive) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เป็นพิเศษ เพื่อดึงดูดใจให้มีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น การให้รางวัลพิเศษในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง
3. ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนและค่าจูงใจ เป็นค่าตอบแทนที่สนับสนุนให้มีการทำงานที่ดีขึ้น หรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร

ธีรนุช ติระณะประกิจ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการคลังในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางทั้งในภาพรวมและรายด้านและได้เสนอแนะแนวทางให้

ผู้บริหารในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยผู้บริหารจะต้องสร้างความรู้สึกรักภูมิใจในรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ มีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมและเสริมรายได้ให้กับบุคลากรให้โอกาสกับทุกคนได้รับการพัฒนาในวิชาชีพอย่างทั่วถึง

อรทัย วงศ์ภักดี (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการปรับปรุงค่าจ้างจ่ายให้เป็นไปตามสภาวะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีฟรี มีนโยบายในการปรับลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนให้เป็นลูกจ้างประจำ

อัมสต่อท (เสาวรศ คูหาปัญญา. 2552: 19; อ้างอิงจาก Umstot.1984: 422) กล่าวว่า ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ซึ่งในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่กำหนดแน่ชัดว่า ผลตอบแทนระดับใด แต่ไหนถึงจะพอเพียงต่อความต้องการ ซึ่งมีความรู้สึกต่อความพึงพอใจและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

วาสนี จันทร์แก้วหว่า (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับเงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ชนิดา เล็บครุฑ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ นั้นบุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยในระดับต่ำที่สุด

วลีษฐ์พล ปัญญาสงค์ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดแพร่ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

อาจสรุปได้ว่า เงินเดือนนั้นเป็นค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานประจำในทุกเดือนโดยมีการกำหนดโครงสร้างในการจ่ายค่าตอบแทน ส่วนประโยชน์เกื้อกูลนั้นได้ว่าเป็นสิ่งดึงดูด จูงใจให้บุคลากรทุกคนในองค์กรได้รับในเรื่องของสวัสดิการได้แก่ สิทธิวันลาต่างๆ สิทธิในการรักษาพยาบาล หรือ กองทุนต่างๆ เพื่อดูแลบุคลากรในองค์กรตั้งแต่เริ่มทำงานจนพ้นสภาพการเป็นพนักงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ซงชัย สันติวงษ์ (2546: 177) กล่าวว่า การจัดคนให้สอดคล้องตรงกับงานจะต้องได้คนที่ดีที่สุด และมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยปกติมักจะเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการพยายามหาวิธีที่จะจัดให้ตรงกันระหว่างคุณสมบัติของพนักงานทั้งในเชิงความสามารถทัศนคติ ความสนใจ ตลอดจนบุคลิกท่าทาง อุปนิสัย ที่จะให้ตรงกับรายละเอียดที่เกี่ยวกับงานนั้นๆ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและไม่ประสบปัญหาภายหลัง

แมคเคอแลน (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2541: 85; อ้างอิงจาก McClelland and Others. 1953: 25) ได้กล่าวถึง การตระหนักในความแตกต่างของบุคคล เนื่องจากบุคคลนั้นมีความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงมีความต้องการหรือสาเหตุแห่งพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป ดังนั้นจึงระวางเสมอว่า การปฏิบัติต่อบุคคลแต่ละคนนั้นต้องกระทำโดยพิจารณาถึงบุคคลนั้นอย่างถ่องแท้ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ความต้องการ ความสามารถ ความถนัด ทัศนคติ การรับรู้ ความตั้งใจ อารมณ์ ภูมิหลังส่วนตัว ความมั่นใจในตัวเอง รวมทั้งการสั่งสมทางสังคม เป็นต้น การจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น คือการตระหนักในความแตกต่างของแต่ละบุคคล ผู้บริหารจะต้องพิจารณาว่าบุคคลใดเหมาะสมกับงานประเภทใดจะได้บรรจุคนได้ตรงกับงานตามหลัก Put the Right Man in the Right Job. คนที่มีการจูงใจในความสำเร็จสูงย่อมจะทำงานที่ยากและเต็มไปด้วยปัญหาได้มากกว่าคนที่มีความจูงใจในความสำเร็จต่ำตามทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จ

อนงค์ สระบัว (บทคัดย่อ: 2546) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากรที่ปฏิบัติงาน สาย ก สาย ข และสาย ค มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552: 4) ได้กำหนดคู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนเพื่อกำหนดความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทวิชาการในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ระดับที่ 1 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญา และสามารถนำองค์ความรู้ที่ศึกษามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้

ระดับที่ 2 มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 1 และมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของงานในสายอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ รวมทั้งสามารถถ่ายทอดได้

ระดับที่ 3 มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 2 และมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับลักษณะงาน หลักการ แนวคิด ทฤษฎีของงานในสายอาชีพที่ปฏิบัติอยู่จนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้

ระดับที่ 4 มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 3 มีความเชี่ยวชาญในสายอาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่และสามารถแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำได้

ระดับที่ 5 มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 4 และเป็นผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ เนื่องจากสั่งสมประสบการณ์และองค์ความรู้รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาระดับบริหาร หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ต้องตัดสินใจแก้ไขปัญหาทางวิชาการที่ยากและซับซ้อน

อาจสรุปได้ว่า ลักษณะงานนั้นมีความสำคัญต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องมีความรู้ความสามารถในการรับผิดชอบการปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ เนื่องจากความสามารถของบุคลากรแต่ละคนไม่เท่ากัน มีความถนัดแตกต่างกัน แต่ลักษณะงานต่างๆ นั้นบุคลากรทุกคนในหน่วยงานมีวัตถุประสงค์หลักในการทำงานอย่างเดียวกันคือ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของงานที่วางไว้ของหน่วยงาน และเพื่อการประสพผลสำเร็จของผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 346-347) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา จะทำให้ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี ผู้บังคับบัญชาไม่พึงเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักร หรือเป็นคนจี้เกียจ ต้องคอยจับผิด บังคับ ลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้น ให้เกิดการทำงานที่สมัครใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง คือ

1. อย่าจู้จี้กับผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกินไป เมื่อมอบหมายงานให้ทำไปแล้วก็ไม่ควรควบคุมเสียจนกระดิกตัวไม่ได้ เพราะจะทำให้เขารู้สึกว่าไม่ได้ใช้ความคิดในการทำงานนั้นด้วยตนเอง และจะไม่มี ความภูมิใจในผลงานนั้นเลย

2. เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือ หรือช่วยชี้ปัญหา แก้ปัญหาได้ และหากเป็นเรื่องที่จะกระทบกระเทือนต่อส่วนรวมจะต้องฟังความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย

3. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องเป็นผู้ให้ความคุ้มครองเมตตา ให้ความอบอุ่นใจแก่ผู้ อยู่ใต้บังคับบัญชา มิใช่วางตัวเป็นฝ่ายเหนือ กล่าวคือ ให้ความสนใจแก่สภาวะการทำงานด้วยความเห็นอกเห็นใจ มิใช่มุ่งแต่จะเอาผลงานออกมาโดยไม่คำนึงถึงสภาพการทำงานที่เป็นปฏิกิริยาต่อการทำงาน แต่อย่างใด ต้องคำนึงเสมอว่าผู้ใต้บังคับบัญชาคือ คน

4. เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาเรียบร้อยแล้ว ไม่ควรแย่งงานนั้นทำเสียเอง ควรปล่อยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีอิสระในการทำงาน หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาคือคอยให้คำปรึกษาหรือแก้ไขปัญหาเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาต้องการ

5. ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งจะสร้างความเชื่อถือในตัวผู้บังคับบัญชา การทำงานอย่างโลเลขาดความมั่นใจ ย่อมทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาพลอยรวนเร ขาดความมั่นใจตามไปด้วย และก่อให้เกิดความไม่มั่นคงในการทำงานขององค์กรนั่นเอง

พลสุข สังข์รุ่ง (2543: 141-147) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรว่า องค์กรทุกๆ องค์กรจะมีบุคลากรอยู่ 3 กลุ่มได้แก่ การผูกสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา การผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และการผูกพันกับผู้บังคับบัญชา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การผูกสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กรย่อมต้องการความปลอดภัยในอาชีพ ต้องการการยอมรับของบุคลากรในองค์กร ต้องการความยุติธรรมที่นายและองค์กรจะให้แก่พนักงานเสมอเหมือนเพื่อนๆ ที่ร่วมงานกันต้องการความแน่นอนในการทำงาน ดังนั้นการผูกสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ควรปฏิบัติดังนี้

1.1 ในการทำงานขององค์กร ควรกำหนดไว้ในนโยบาย เป้าหมาย แผนงาน ให้ชัดเจน และบอกกล่าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบถึงจุดประสงค์และเป้าหมายของงานในองค์กร

1.2 มีการกำหนดอัตราค่าจ้างที่เป็นธรรม เป็นที่พึงพอใจของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

1.3 การสั่งงานควรทำอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะส่ง โดยลายลักษณ์อักษรหรือด้วยวาจา

1.4 ผู้บังคับบัญชาควรมีความซื่อสัตย์ต่อคำสั่งที่ส่งออกไปแล้วไม่กลับคำหรือขัดทอดความคิด หรือไม่ยอมรับรู้คำสั่งที่ตนได้สั่ง

1.5 ผู้บังคับบัญชาควรมีความสามารถในการสอนงาน อธิบายงานได้อย่างชัดเจนสามารถเป็นที่ปรึกษาในการทำงานให้แก่ลูกน้องได้

1.6 ผู้บังคับบัญชาควรมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้อย่างชัดเจนและทั่วถึงให้กับ ลูกน้องทุกคน

1.7 ในการทำงานควรมีการยืดหยุ่นในเรื่องกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเวลาในการส่งงาน โดยพิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็น

1.8 ควรมีการใช้วินัยอย่างเสมอภาคกับบุคลากรทุกคน

1.9 คู่มือทางด้านสวัสดิการให้แก่ลูกน้อง เพื่อให้เขาเกิดความสุข ความสะดวก และเกิดความพึงพอใจ

2. การผูกสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นบุคลากรที่สำคัญอีกกลุ่มหนึ่งที่เราต้องพึ่งพาอาศัยทั้งในเรื่องการทำงาน และในเรื่องส่วนตัว การทำงานจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ด้วยสัมพันธ์ภาพของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลสูงมากในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน คนจะมีความสุขทำงานสำเร็จก็เพราะเพื่อนและจะไร้ความสุขและทำงานไม่สำเร็จก็เพราะเพื่อน ดังนั้นการผูกสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรปฏิบัติดังนี้

2.1 มีความจริงใจต่อเพื่อนทั้งต่อหน้าและลับหลัง พยายามเข้าใจปัญหาของกันและกัน ไม่เอาเพื่อนไปนินทาลับหลัง ไม่หลอกล่อให้เพื่อนตายใจในการทำงานร่วมกับเราด้วยคำพูดขยอที่เกินจริง

2.2 ให้ความร่วมมือในการทำงาน ช่วยทำงานในส่วนที่รับผิดชอบโดยไม่ชักช้าหรือถ่วงเวลา พยายามเข้าใจในปัญหาและเห็นว่าปัญหาทั้งของเพื่อนและของเราเป็นปัญหาเดียวกัน มีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

2.3 ไม่ซัดทอดความผิดให้เพื่อน ในการทำงานร่วมกันจะต้องมีความรับผิดชอบร่วมกัน การทำงานอาจเกิดปัญหาเกิดความผิดพลาดได้ ซึ่งถือว่าเป็นปกติที่อาจเกิดขึ้นได้เสมอ

2.4 ยอมรับในศักดิ์ศรีและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ตามควรแก่ตำแหน่งและฐานะ ให้ความสำคัญแก่เพื่อนด้วยความจริงใจในการทำงาน ในทุกองค์การการที่จะให้เกิดความสำเร็จนั้นทำได้โดยการให้ความสำเร็จแก่ทุกคนในหน่วยงาน

2.5 ให้ความสนใจในตัวเพื่อนอย่างจริงใจ โดยทั่วไปแล้วมนุษย์จะสนใจแต่เฉพาะตนเอง ไม่สนใจผู้อื่นแต่ถ้าเราต้องการมีมิตรภาพกับผู้อื่นก็ควรเปิดฉากทักทายก่อนเป็นการแสดงตัวอย่างเปิดเผยเป็นการให้เกียรติเพื่อนให้ความสำคัญต่อเพื่อน ทำให้เพื่อเกิดความภาคภูมิใจ

2.6 มีความเสมอต้นเสมอปลาย ในการทำงานในองค์กรเราและเพื่อนอาจมีฐานะบทบาทในองค์กรแตกต่างกันเนื่องจากหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายแต่การจะรักษามิตรภาพที่ดี

2.7 สนใจในสิ่งที่เพื่อนพูดและพูดในสิ่งที่เพื่อนสนใจ ผู้พูดจะรู้สึกภาคภูมิใจมากถ้ามีคนสนใจฟัง ในเรื่องที่เขาพูดและยังเป็นวิธีการที่เราจะหาแนวทาง ในการตอบสนองความต้องการของผู้พูดได้

2.8 ยิ้มและมีอารมณ์ขันตามควรแก่กาลเทศะ แสดงความเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานทั่วไป ไม่วางมาด แสดงท่าหยิ่งยโสใส่เพื่อน

2.9 มีมารยาทต่อเพื่อนๆ ในการติดต่อ การสนทนาการขอความร่วมมือ การพบปะสังสรรค์ต่างๆ มีกาลเทศะในการพูดจาการแสดงตัวของเราต่อเพื่อนๆ โดยเฉพาะกับเพื่อนที่อยู่ในฐานะบทบาทต่างกัน

2.10 ให้ความรักและความเคารพนับถือในความคิด การกระทำ คำพูดของเพื่อน ไม่แสดงความก้าวร้าว ความเหนือกว่าต่อเพื่อน มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อน

3. การผูกสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บุคคลที่สำคัญอีกคนหนึ่งที่เกี่ยวข้อง และมีความสำคัญต่อเราเป็นอย่างยิ่งคือ ผู้บังคับบัญชา ซึ่งเปรียบเสมือนนายจ้างของเรา เป็นผู้สนับสนุนให้เรามีความก้าวหน้าได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน เป็นผู้ให้ความสำเร็จในการทำงานแก่เราสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ทำงานประสบความสำเร็จก็คือ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ การมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติดังนี้

3.1 ให้ความสำคัญและยกย่องผู้บังคับบัญชา ทำงานไม่ข้ามหน้าข้ามตาผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังในสิ่งที่หัวหน้าบอกหรือชี้แจงด้วยความตั้งใจขอคำปรึกษาหารือจากหัวหน้าทั้งในเรื่องการทำงานและส่วนตัว

3.2 ไม่นินทาผู้บังคับบัญชา การนินทาทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกว่าถูกมองไม่มีความจงรักภักดีไม่มีความเคารพนับถือและเป็นผลต่อเนื่องไปถึงทำให้ความสัมพันธ์ที่ดีของเราและผู้บังคับบัญชาหมดไป

3.3 ตั้งใจทำงานในหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด ทำงานให้ดีให้ถูกใจเจ้านาย คือ พยายามทำงานอย่างรอบครอบ ตั้งใจ มีระบบแบบแผน มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และทันความต้องการ

3.4 หลีกเลี่ยงการประจบสอพลอ การสอพลอเป็นการทำงานเอาหน้า เอาใจผู้บังคับบัญชา และกล่าวร้ายผู้อื่น หากความดีใส่ตัวตัวหาความชั่วให้คนอื่น

3.5 สนับสนุนกิจกรรมของผู้บังคับบัญชาให้ประสบผลสำเร็จ เรียนรู้นิสัยการทำงานของเจ้านาย พยายามช่วยเหลือสนับสนุนให้งานของผู้บังคับบัญชามุ่งไปสู่เป้าหมายด้วยการให้ความร่วมมืออย่างมุ่งมั่นและจริงใจ

3.6 ไม่ควรคล้อยตามผู้บังคับบัญชาทุกเรื่อง โดยไม่มีเหตุผลและไม่ควรขัดแย้งทุกเรื่องจนทำให้งานไม่สำเร็จ ซึ่งทำให้ทั้งตนเองและผู้บังคับบัญชาเสียประโยชน์

3.7 ให้ความเคารพนับถือตามฐานะ เป็นการให้เกียรติแก่ผู้บังคับบัญชา เราควรทราบว่าเป็นองค์กรใครเป็นผู้บังคับบัญชาระดับใด การเคารพนับถือต่อผู้ใหญ่เป็นการสร้างความคุ้นเคยและความรู้จัก และเป็นการยอมรับในสถานภาพของบุคคลในองค์กร

3.8 ปกป้องอย่าให้ผู้บังคับบัญชาเสียหน้าหรืออับอาย ควรแสดงตนว่าอยู่ข้างเดียวกับเจ้านายให้ความสนับสนุนเจ้านาย ไม่แสดงอาการไม่เคารพหรือโต้เถียงด่าว่าผู้บังคับบัญชากลางที่ชุมชนเพื่อให้เกิดความเสียหายหรืออับอายซึ่งจะเป็นการสร้างศัตรูยิ่งใหญ่ให้กับตัวเรา

3.9 ไม่โกรธผู้บังคับบัญชาที่ไม่เห็นด้วยกับความคิดของเรา ผู้บังคับบัญชาและเราต่างมีความคิดเหตุผลและประสบการณ์ต่างกัน ความปรารถนาดีและความคิดที่ดีของเราอาจถูกปฏิเสธในครั้งแรกซึ่งไม่ควร โกรธเพราะผู้บังคับบัญชามองผลประโยชน์โดยรวมขององค์กร

3.10 ประเมินตนเองอยู่เสมอในการทำงานอย่างมีเหตุผล เช่น ความสม่ำเสมอในการทำงาน ความเอาใจใส่งาน การตอบสนองคำสั่งของผู้บังคับบัญชา การมีมิตรไมตรีกับผู้อื่น

ฟลานาแกน (ประทุมพร ทองอิฐ. 2551: 48; อ้างอิงจาก Flanagan.1978: 138-147)

ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของคนอเมริกัน และได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ในด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ดังนี้

1. สัมพันธภาพกับคู่สมรสหรือคู่รัก ได้แก่ การแต่งงานหรือการมีคู่รัก สัมพันธภาพนี้รวมถึงการมีความรัก มิตรภาพ มิตรภาพและความเป็นเพื่อนให้แก่กันและกัน มีความพึงพอใจในเพศสัมพันธ์ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดี รู้คุณค่าของฝ่ายตรงข้าม ยอมสละหรืออุทิศเพื่อคนที่ตนรัก

2. สัมพันธภาพกับบุคคลในครอบครัว ได้แก่ การมีบิดามารดา รวมทั้งสมาชิกอื่นในครอบครัว มีการติดต่อสื่อสาร การได้ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดร่วมกัน มีการเยี่ยมเยียน สนุกสนานร่วมกัน มีความเข้าใจและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3. สัมพันธภาพกับเพื่อน ได้แก่ การมีเพื่อนสนิทมีการทำกิจกรรมร่วมกัน สนใจในสิ่งเดียวกัน ให้การยอมรับ ไว้วางใจ สนับสนุน แนะนำ มีการให้และรับความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีการเยี่ยมเยียนซึ่งกันและกัน

คณะ ศิริินภากุล (2553: 5-7) กล่าวว่า การที่จะเป็นผู้นำนั้น จำเป็นต้องประกอบด้วยคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับการเป็นผู้นำคือ การยึดหลักจริยธรรม โดยมีหลักการพื้นฐานเพื่อการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม 5 ประการได้แก่ เคารพ จิตบริการ มีความเป็นธรรม ซื่อสัตย์จริงใจ และสร้างความสัมพันธ์ เพื่อเป็นการให้ความเคารพยอมรับ และให้เกิดติดต่อผู้อื่นเสมอ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียมกันโดยพิจารณาตามความจำเป็นและผลงานของแต่ละคน

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการสาย ข และ ค จำนวน 293 คน พบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยด้านสังคมสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และข้าราชการสาย ค จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ภักร์รัตน์ เชื้อนเคนทร์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศน์ ตามแนวคิดของบุคคาลกรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า บุคคาลกรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดหน่วยงานต่างกันมีความคิดเห็นในด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการรับรู้ความรู้สึกของผู้ร่วมงานและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การยอมรับ การให้ความไว้วางใจต่อกันทั้งในการทำงานและจากเพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสื่อสาร การสนทนาที่ดี การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงการเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงานก็ตาม เพื่อผลประโยชน์ร่วมกันคือ การประสบความสำเร็จในการทำงานของตนและเพื่อนร่วมงาน และความสำเร็จขององค์กร

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

อาทิตย์ อุไรรัตน์ (2549: 29) กล่าวว่า การบริหารงานจะราบรื่นและได้ผลเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าข้าราชการประจำมีความเคารพในสิทธิและผลประโยชน์ของประชาชน รวมทั้งปกป้องรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมเพียงใด นอกจากนั้นต้องเคารพในสิทธิของผู้ซึ่งประชาชนได้มอบหมายให้เป็นตัวแทนในการกำหนดว่าสิ่งใดคือผลประโยชน์ของส่วนรวมด้วย ซึ่งถือเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นข้อหนึ่งซึ่งจะทำให้การบริหารตามประชาธิปไตยดำรงอยู่ได้ และแตกต่างจากระบบอื่น

วอลตัน (กนกวรรณ ชูชีพ 2551: 55; อ้างอิงจาก Walton, 1974: 7) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ซึ่งขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพสิทธิของผู้อื่นมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่น หรือความขัดแย้งในองค์กร รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเมื่อพิจารณาตามลำดับในด้านธรรมาภิบาลในองค์กรมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับวรรณรัต คำสาด (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

อาจสรุปได้ว่า ประชาธิปไตยในการทำงานนั้น คือ การเคารพสิทธิของกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในการยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเป็นการรักษาผลประโยชน์ร่วมกันของคนในองค์กร เพื่อให้

บุคลากรในองค์กรรับรู้ได้ว่าตนเองได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน และการได้รับค่าตอบแทน
ที่ยุติธรรม

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

เวอเทอร์ และเดวิด (จำเนียร จวงตระกูล, 2540; อ้างอิงจาก Werther; & Davis 1993: 532) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะต้องมีการบังคับบัญชาที่ดี สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และมีงานที่น่าสนใจมีความท้าทาย และเป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (งานวางแผนและพัฒนา, 2554: 5) ก็ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ บุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของหน่วยงาน เป็นกำลังในการขับเคลื่อนให้หน่วยงานดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ในการทำงานทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน บุคลากรล้วนแต่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้ไปสู่จุดมุ่งหมายของหน่วยงานนั้นๆ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำแห่งโลกอาชีพในการผลิตบัณฑิตที่เป็นผู้เชี่ยวชาญเทคโนโลยีสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานได้เป็นอย่างดี เพื่อให้การดำเนินงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย จึงจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้วงานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จก็จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีในหน่วยงานในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีก็อาจส่งผลกระทบมากมายจากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบมี 5 ประการ ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2556: ออนไลน์) กล่าวว่าปัญหาหลักเกี่ยวกับการทำงานและคุณภาพชีวิตในภาพรวมของข้าราชการไทย ยังเป็นเรื่องไม่ได้ปลักดันตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ว่าด้วยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่ดีพอซึ่งปัญหาที่เด่นชัด คือ หนี้สิน ความเคร่งเครียดในงานและชีวิต

ส่วนตัว และปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ซึ่งทั้งหมดล้วนเกี่ยวพันกับประสิทธิภาพการทำงานในระดับบุคคล ทั้งต่อเนื่องไปถึงโครงสร้างระดับประเทศ ซึ่งปัจจัยที่พบว่าส่งผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังนี้

เพศ

มีนักวิชาการ กล่าวว่า เพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันในหลายด้าน เช่น ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของบุคคลอื่น และความสามารถทางด้านภาษา ดังที่ มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2539: 15) กล่าวว่า ความแตกต่างด้านลักษณะชีวภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานพอสรุปได้ว่า เพศไม่ได้สร้างความแตกต่างในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นในด้านของภาวะผู้นำ ทักษะทางการคิดวิเคราะห์ และการจูงใจ

สมพิศ สุวรรณชัย (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากร/สำนักงานพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า บุคลากรชายและหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันในระดับต่ำมาก โดยเพศชายมีแนวโน้มคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศหญิง

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550: 45) กล่าวว่า ความแตกต่างทางเพศของเพศชายและเพศหญิง โดยทั่วไปมักจะมี ความแตกต่างกัน เช่น เพศชายมีจะมีรูปร่างแข็งแรง สมบูรณ์ มีผลกระทัดรัดมาก มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีการใช้เหตุผลมากกว่าความรู้สึก มีความกล้าหาญเด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจ ในขณะที่เพศหญิง มักจะมีรูปร่างเล็ก มีผลกระทัดรัดน้อย มีความละเอียดอ่อนไหวทางด้านอารมณ์และความรู้สึก การตัดสินใจมักไม่ค่อยเด็ดเดี่ยว

อริญชัย อินทรนัฐ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดในเขตภาคตะวันออก พบว่า พนักงานราชการหญิงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขการทำงาน สูงกว่าพนักงานราชการชาย และพนักงานราชการชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานสูงกว่าพนักงานราชการหญิง

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกัน เนื่องจากสภาพแวดล้อม สถานการณ์ และอารมณ์ในการแสดงออกขณะนั้น ซึ่งเพศหญิงจะมีการประนีประนอม เชื้อพึง ขอมรับ และมีความคาดหวังของความสำเร็จของงานต่ำกว่าผู้ชาย

สถานภาพในการทำงาน

ในการทำงานนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีสถานภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน อาทิ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำลูกจ้างชั่วคราว ดังที่ มานิจ วราภักษ์ (2545: 97) กล่าวว่า พนักงานชั่วคราวหรือลูกจ้าง ถือเป็นแรงงานที่เราสามารถเลิกจ้างได้ตามความจำเป็น ทำให้เกิดความรู้สึกว่าบุคคลกลุ่มนี้ไม่ผูกพันไม่ทุ่มเทกับงานขึ้นอยู่กับองค์กรว่าจ้างปฏิบัติงานกับลูกจ้างชั่วคราว ถ้าเป็นองค์กรที่ปฏิบัติกับเขาเยี่ยงพนักงานที่มีคุณค่า ถือว่า

เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยองค์กรจัดตั้งงบประมาณเพื่อลงทุนกับคนกลุ่มนี้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการฝึกอบรมและสิทธิบางประการเช่น สิทธิการลางาน หรือลาป่วยโดยยังได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนด้วย

อนงค์ สระบัว (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อจำแนกสถานภาพของข้าราชการ ตามลักษณะสายงานปัจจุบันที่แตกต่างกันพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันโดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวาสิณี ชันแก้วหล้า (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับสถานภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นกรศ ฅ พัทลุง (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาอาจสรุปได้ว่า สถานภาพในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประเภทของกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในการทำงาน โดยใช้งบประมาณต่างๆ ในการจ่ายค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยแต่ละตำแหน่งหน้าที่นั้นจะมีสิทธิประโยชน์แตกต่างกัน ในการทำงานที่ต่างกันส่งผลให้บุคคลแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตต่างกัน โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันคือ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและสำเร็จตามกำหนด

วุฒิการศึกษา

การศึกษา ทำให้คนมีความคิดและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบคนที่มีการศึกษาน้อยกว่าเป็นอย่างมากเพราะ คนที่มีความรู้จะมีความกว้างขวางทางด้านข้อมูลและเข้าใจสารเนื้อหาในการรับฟังหรือการสนทนาได้เป็นอย่างดี เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ดังที่กระทรวงศึกษาธิการ (2552: 2) กล่าวว่า ระดับการศึกษา คือ การนำผลการเรียน ความรู้และประสบการณ์ ที่ได้จากการศึกษา การฝึกฝน หรือจากประสบการณ์การทำงาน โดยผู้เรียนมีทักษะ กระบวนการทางความคิด มีความสามารถในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ

วันทนา พุ่มพวง (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรสาย ค ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากร สาย ค ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านดีกว่าบุคลากร สาย ค ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันขององค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันขององค์กรต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุลิตา กันทะอุโมงค์ (2553: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัย สรุปได้ว่า วุฒิการศึกษา ส่งผลต่อระดับความรู้ของบุคคลโดยถ้าบุคคลนั้นมีความรู้มากมีความสามารถในระดับที่ดี ย่อมส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ หากบุคคลนั้นมีความรู้ความสามารถตรงตามลักษณะที่ปฏิบัติงานย่อมส่งผลดีต่อองค์กร

คนที่สังกัด

ในการทำงานนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีสังกัดหน่วยงานที่ต่างกัน ย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อาทิ พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ข้าราชการสาย ข และ ค ที่สังกัดหน่วยงานที่ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกรณีที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันจะมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนข้าราชการสาย ค ที่หน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน

วิญญา ผลดี และ สรบุศย์ รุ่งโรจน์สุวรรณ (2554: ออนไลน์) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่า พนักงานสายวิชาการมีความยึดมั่นผูกพันในทางลบ โดยให้ข้อเสนอแนะผู้บริหารขององค์กรว่าควรระบุนความชัดเจนในเรื่องเป้าหมายขององค์กรและนโยบายในด้านต่างๆที่จะสนับสนุนให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร

ชุตินันท์ กลิ่นหอมจันทร์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการภายในคณะแพทยศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยบุคลากรได้เสนอแนะให้บุคลากรในส่วนของลูกจ้างชั่วคราวที่รับผิดชอบงานไม่ต่างจากข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยควรปรับตำแหน่งให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อความมั่นคงในชีวิตต่อไป

จากการศึกษาอาจสรุปได้ว่า ความแตกต่างของหน่วยงานที่สังกัด ส่งผลต่อบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน ในด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหา การอดทนต่อความเครียด และความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ดังนั้นหน่วยงานที่สังกัดควรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรมเพื่อการเคารพและจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

ประสบการณ์การทำงาน

ในการทำงานนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุงานมากขึ้น ประสบการณ์และตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งความแตกต่างในเรื่องประสบการณ์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552: 1) กล่าวว่า การสั่งสมประสบการณ์แต่ละผลงาน ผ่านการเลื่อนตำแหน่งระดับหรือในระนาบเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในด้านการสร้างและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของผู้มีศักยภาพให้เกิดการสั่งสมผลการปฏิบัติงานสูงและเพื่อประโยชน์ในการจัดการเตรียมพัฒนาผู้มีศักยภาพซึ่งเป็นคนเก่งคนดีให้พร้อมทดแทน ตำแหน่งเป้าหมาย อันเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปภายในส่วนราชการด้วยการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน ซึ่งในการทำงานนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น ประสบการณ์และตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงขึ้นตามไป

พระมหาภูติชัย เหล่าเลิศ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลของคุณภาพชีวิตการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครปฐม พบว่า ครูพระที่สอนในโรงเรียนจังหวัดนครปฐม เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การสอนที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทรินทร์ อัมพลพร และคนอื่นๆ (2552: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากการศึกษาอาจสรุปได้ว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันทำให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งบุคลากรที่มีอายุงานมากจะมีการขาดงานและลาออกจากงานต่ำและมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย มีความอดทนในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า ซึ่งประสิทธิผลของงานนั้นล้วนได้มาจากการสะสมประสบการณ์ในการทำงาน

การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ประวัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับการสถาปนาขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยใหม่ แต่ความจริงแล้วมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีประวัติความเป็นมาที่ยาวนาน และจัดเป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงและมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพมาเป็นเวลาช้านาน จากเดิมที่รวมตัวอยู่กับสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลซึ่งเป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนสายวิชาชีพอันประกอบด้วยวิทยาเขตต่างๆ ทั่วประเทศ และเมื่อมีการปรับเปลี่ยนสถานภาพจาก สถาบันมาเป็นมหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2548 ได้มีการรวมกลุ่มวิทยาเขตในสังกัดแยกออกเป็น 9 มหาวิทยาลัย และหนึ่งในมหาวิทยาลัยที่แยกอิสระออกมาคือ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” จนถึงปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อยู่ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่เลขที่ 399 ถนนสามเสน แขวง วชิระ เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300 เปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรี และปริญญาโท ซึ่งมีข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสายสนับสนุนทั้งสิ้น 922 คน โดยแบ่งการจัดการเรียนการสอนออกเป็น 9 คณะ ได้แก่ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. 2554:1)

ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการพัฒนาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้กำหนด ดังนี้ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. 2554: 4-6)

วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

“มหาวิทยาลัยชั้นนำแห่งโลกอาชีพ ผลิตผู้เชี่ยวชาญเทคโนโลยี สร้างคุณค่าสู่สากล”

พันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1. จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นวิชาชีพบนพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล สามารถสร้างบัณฑิตพร้อมเข้าสู่อาชีพ
2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมเพื่อถ่ายทอดและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ภาคการผลิต ภาคบริการ และชุมชน
3. ให้บริการวิชาชีพแก่สังคม เพื่อสร้างอาชีพอิสระและการพัฒนาอาชีพโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1. เป็นแหล่งการศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีเชิงบูรณาการที่เข้มแข็ง และได้มาตรฐานสากล

2. สร้างคุณภาพสู่โลกอาชีพ
3. ให้บริการวิชาชีพแก่สังคม โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
4. เป็นแหล่งทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม
5. สร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงบูรณาการเพื่อการแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติ

การจัดการเรียนการสอน

1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ได้เปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรี ได้แก่ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา และสาขาวิชาเทคนิคศึกษา มีแนวคิดในการพัฒนางานด้านการจัดการศึกษา การพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานอุดมศึกษาจึงทำให้คณะมีความเข้มแข็งทางวิชาการมีความสามารถในการผลิตบัณฑิต ที่มีคุณภาพ คุณุณธรรม และเป็นผู้นำการศึกษาทางด้านครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่มีศักยภาพสูงสุดในการผลิตครูวิชาชีพ และนักเทคโนโลยีที่ยอมรับในระดับสากล (งานหลักสูตร 2556: ออนไลน์)

2. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ ได้เปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรี ได้แก่ สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการสินค้าแฟชั่น สาขาวิชาออกแบบแฟชั่นผ้าและเครื่องแต่งกาย สาขาวิชา อาหารและโภชนาการ สาขาวิชาอุตสาหกรรมบริการอาหาร สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การอาหารและโภชนาการ และสาขาวิชาการบริหารธุรกิจคหกรรมศาสตร์ และระดับปริญญาโท โดยสาขาที่เปิดสอนได้แก่ สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ มี 3 กลุ่มสาขาวิชา คือ ออกแบบแฟชั่นผ้าและเครื่องแต่งกาย อาหารและโภชนาการ และการบริหารธุรกิจคหกรรมศาสตร์ โดยมุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตมีอาชีพเฉพาะทางด้านเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์. 2554: 14-21)

3. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน ได้จัดการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต ประกอบด้วยสาขาวิชาเทคโนโลยีการโฆษณาและประชาสัมพันธ์ สาขาวิชาเทคโนโลยีการโทรทัศน์และวิทยุกระจายเสียง และสาขาวิชาเทคโนโลยีมัลติมีเดีย และระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ประกอบด้วยสาขาวิชาการสื่อสารการตลาด โดยการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งผลิตบัณฑิตสื่อสารมวลชน เพื่อพัฒนาสังคม มุ่งผลิตนักสื่อสารมวลชนที่เชี่ยวชาญเทคโนโลยี เพื่ออำนวยความสะดวกต่อสังคม (คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน. 2554: 10-16)

4. คณะบริหารธุรกิจ ได้จัดการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรธุรกิจบัณฑิต ประกอบด้วย สาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการเงิน สาขาวิชาการจัดการ สาขาวิชาระบบสารสนเทศ สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ และหลักสูตรปริญญาโท ประกอบด้วยสาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการตลาด สาขาวิชาการเงิน สาขาวิชาการจัดการ มุ่งเน้นผลิตบัณฑิตเพื่อให้เป็นนักธุรกิจมืออาชีพ (คณะบริหารธุรกิจ. 2556: ออนไลน์)

5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้จัดการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต ประกอบด้วยสาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และสาขาวิชาวิทยาการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ โดยมุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้สำเร็จการศึกษา ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่ได้มาตรฐานระดับสากล (คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 2555: ออนไลน์)

6. คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้จัดการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์ และปริญญาโท หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต จำนวน 3 สาขาวิชา โดย มุ่งเน้นผลิตบัณฑิตปฏิบัติการ สร้างความเชี่ยวชาญวิชาชีพ (งานหลักสูตร. 2555: ออนไลน์)

7. คณะศิลปศาสตร์ ได้จัดการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต ได้แก่ สาขาวิชาการท่องเที่ยว สาขาวิชาการโรงแรม สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากล และสาขาวิชาภาษาไทยประยุกต์ โดยมุ่งผลิตบัณฑิต ภายใต้สถาบันแห่งการเรียนรู้ ผู้นำทางปัญญา พัฒนาคณะและอาชีพสู่สากล เพื่อการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านวิชาชีพหนึ่งในเอเชีย คือก้าวสำคัญของเรา (คณะศิลปศาสตร์. 2555: ออนไลน์)

8. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ ได้จัดการศึกษาระดับปริญญาตรี 4 ปี หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต ได้แก่ สาขาวิชาออกแบบบรรจุภัณฑ์ และออกแบบผลิตภัณฑ์ อุตสาหกรรม หลักสูตร 2 ปีต่อเนื่อง สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม และเทคโนโลยีออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมศิลปประดิษฐ์ โดยมุ่งผลิตบัณฑิตนักวิชาชีพ ผู้เชี่ยวชาญเทคโนโลยีการออกแบบที่มีคุณค่าสู่สากล (คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ. 2554: 7)

9. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น ได้จัดการศึกษาระดับปริญญาตรี 4 ปี หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต ได้แก่ สาขาวิชาเทคโนโลยีเสื้อผ้า สาขาวิชาเทคโนโลยีเคมีสิ่งทอ สาขาวิชาออกแบบแฟชั่นและสิ่งทอ และสาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์สิ่งทอโดยมุ่งผลิตบัณฑิต โดยมุ่งผลิตบัณฑิตเป็นผู้สำเร็จการศึกษาด้านสิ่งทอและแฟชั่น มุ่งสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น. 2554: 1)

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้กำหนดให้บุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกนอกเหนือไปจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้เป็นกรณีปกติ ส่งเสริมและสนับสนุนความสามัคคีและสัมพันธภาพอันดีระหว่างสมาชิก โดยให้ความช่วยเหลือในด้านการเงินแก่สมาชิกที่ประสบความเดือดร้อนและจำเป็น เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมหรือโดยทั่วไปของสมาชิก ดังนี้ (สำนักงานอธิการบดี. 2552: 34)

1. การออมทรัพย์
2. การให้เงินกู้
3. การเคหะสงเคราะห์
4. การฌาปนกิจสงเคราะห์
5. การกีฬาและนันทนาการ
6. การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการ
7. การฝึกวิชาชีพเพื่อเสริมรายได้หรือลดรายจ่ายให้แก่สมาชิก

สวัสดิการสำหรับข้าราชการ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. 2554: 2) ได้แก่

1. การสงเคราะห์ข้าราชการให้ด้านอื่นๆ เช่น เงินช่วยค่าอาหาร เงินช่วยค่าเดินทาง เงินช่วยค่าเครื่องแบบหรือเครื่องแต่งกาย เงินทุนการศึกษา เงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัย
 2. ได้รับทุนการศึกษาสำหรับตนเองและได้สิทธิเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร
 3. ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
- สวัสดิการสำหรับพนักงานราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่
1. สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย (มทร.พระนครดูแลพจน. 2555: 23) คือ

1.1 ประเภทสวัสดิการสงเคราะห์ ได้แก่ กรณีสมรส กรณีคลอดบุตร กรณีเจ็บป่วย กรณีถึงแก่กรรม และกรณีสมรสตามกฎหมายเป็นครั้งแรก

1.2 ประเภทกรณีจัดกิจกรรม หรือสวัสดิการประเภทอื่น ได้แก่ กรณีประสบภัยจากการปฏิบัติงาน และเกิดความเสียหายร้ายแรงต่อร่างกาย กรณีสนับสนุนค่าเชื้อเพลิงในการเดินทางไปร่วมพิธีศพ กรณีสนับสนุนในการตรวจสอบสุขภาพประจำปี กรณีสนับสนุนค่าประกันภัยอุบัติเหตุสำหรับบุคลากร และยังให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่ประสบปัญหาอุทกภัยด้วย

1.3 กองทุนเพื่อการพัฒนาสวัสดิการแก่พนักงานมหาวิทยาลัย

- 1.4 การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร
- 1.5 ได้สิทธิในการรักษาพยาบาลตามสิทธิประกันสังคม
2. สำหรับพนักงานราชการ (กองบริหารงานบุคคล. 2551: 2-4) ได้แก่
 - 2.1 ได้สิทธิในการรักษาพยาบาลตามสิทธิประกันสังคม
 - 2.2 ได้เงินรับการประเมินในการขึ้นเงินเดือนปีละ 1 ครั้ง
 - 2.3 ได้รับค่าตอบแทนในการเดินทางไปราชการและค่าเบี้ยประชุม

สวัสดิการสำหรับลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำ (กรมบัญชีกลาง. 2554: 3-11) กล่าวถึงสิทธิในการลามีสิทธิในการลา 11 ประเภท ได้แก่ การลาป่วย การลาคลอด การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร การลากิจส่วนตัว การลาพักผ่อน การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ การลาติดตามคู่สมรส การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ สิทธิประโยชน์สำหรับลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำ ได้แก่

1. ลูกจ้างชั่วคราว
 - 1.1 ได้รับเงินรางวัลประจำปี ปีละ 1 ครั้ง
 - 1.2 ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลตามสิทธิประกันสังคม
2. ลูกจ้างประจำ
 - 2.1 ได้สิทธิเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร
 - 2.2 ได้สิทธิรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล การจ่ายตรง
 - 2.3 ได้รับสิทธิในการเบิกค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่ถือเป็นการปฏิบัติราชการ อาทิ ค่าพาหนะ

ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าเช่าที่พัก ค่าเบี้ยประชุม ค่าเครื่องแต่งตัว และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เป็นต้น จากการศึกษาอาจสรุปได้ว่า สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เป็นสิ่งที่แต่ละหน่วยงานต้องมีให้แก่บุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร โดยเป็นการเกื้อหนุนให้บุคลากรทำงานอย่างอย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานนั้นวางไว้

จากการศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานสรุปได้ว่าองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน ก็ตามหากองค์กรต้องการความเจริญก้าวหน้า ควรต้องให้ความสำคัญแก่คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมานี้ล้วนมีอิทธิพลสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กร ความรักความเข้าใจระหว่างบุคลากรในองค์กร และเต็มใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์กร เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

ในทางตรงกันข้ามปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารขององค์กร โดยผู้บริหารต้องให้ความเอาใจใส่ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านอื่นๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงต้องสังเกตความแตกต่างในผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน พยายามจัดการกับบุคคลที่แตกต่างกัน ปรับใช้พฤติกรรม เพื่อประโยชน์และบรรลุเป้าหมายขององค์กรบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่ดีย่อมเอื้อให้เขาเหล่านั้นมีความมั่นคงในชีวิตแล้วสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกื้อหนุนให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้พัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้งบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นการจัดระบบให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะเป็นแรงจูงใจในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรเพื่อจะได้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กรหรือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 (1 ตุลาคม 2555 – 30 กันยายน พ.ศ. 2556) ที่สังกัดหรือปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน จำนวน 9 คณะ ได้แก่ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จำนวน 87 คน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ จำนวน 122 คน คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชนจำนวน 55 คน คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 166 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 88 คน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 182 คน คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 118 คน คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น จำนวน 65 คน และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ จำนวน 39 คน จำนวนทั้งสิ้น 922 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ตามสูตรการคำนวณของยามานะ (Yamane, 1976: 886) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\alpha = .05$) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน และจากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้คณะที่สังกัดเป็นหน่วยชั้นและใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการเทียบสัดส่วน กรณีกลุ่มตัวอย่างถ้ามีน้อยกว่า 10 คน ให้ปรับเป็น 10 คน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคณะที่สังกัด

สถานภาพ	ข้าราชการ		พนักงานราชการและ พนักงานมหาวิทยาลัย		ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราว		รวม	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	40	12	15	10	32	10	87	32
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	50	15	34	10	38	11	122	36
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	10	10	26	10	19	10	55	30
คณะบริหารธุรกิจ	85	25	27	10	54	17	166	52
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	50	15	20	10	18	10	88	35
คณะวิศวกรรมศาสตร์	111	34	22	10	49	15	182	59
คณะศิลปศาสตร์	67	21	27	10	24	10	118	41
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบ แฟชั่น	33	10	15	10	17	10	65	30
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการ ออกแบบ	5	5	22	10	12	10	39	25
รวม (คน)	451	147	208	90	263	103	922	340

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสถาบันต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบข่ายที่เกี่ยวกับการศึกษาความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวทางของของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) (Likert, 1967: 90-95) โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 5 ด้าน

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อปรับแก้ไข

4. นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน (ภาคผนวก ข) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจของข้อคำถาม

5. แก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามตามที่คุณเชี่ยวชาญแนะนำ แล้วปรึกษาขอความเห็นจากประธานและกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทพิจารณา

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 30 คน

7. หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยการทดสอบที (t-test) เลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปไว้ใช้ ได้ข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 60 ทั้งนี้มีข้อคำถาม 3 ข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 1.75 ผู้วิจัยได้ปรึกษากับคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทเพื่อปรับปรุงเนื้อหาและสำนวนภาษาของข้อคำถาม 3 ข้อดังกล่าวให้มีความชัดเจนมากขึ้น ได้ข้อคำถามรวมจำนวนทั้งสิ้น 63 ข้อ ไว้ใช้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (ภาคผนวก ง)

8. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าความสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1984: 169) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.90 (ภาคผนวก ง)

9. เมื่อตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทเพื่อให้ความเห็นชอบก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ได้แก่ เพศ สถานภาพในการทำงาน วุฒิการศึกษา คณะที่สังกัด และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามองค์ประกอบ 5 ด้าน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ในการมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยในการวัดระดับคุณภาพชีวิตได้กำหนดช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00 หมายถึง บุคลากรมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49 หมายถึง บุคลากรมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49 หมายถึง บุคลากรมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49 หมายถึง บุคลากรมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49 หมายถึง บุคลากรมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับ

น้อยมาก

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงคณบดี ทั้ง 9 คณะฯ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อขออนุญาตให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปดำเนินการแจกกลุ่มตัวอย่าง และรับคืนด้วยตนเอง

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การหาความถี่และค่าร้อยละ
2. การศึกษาตามความมุ่งหมายในการวิจัยข้อที่หนึ่ง เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านประชาธิปไตยในการทำงานและโดยรวม ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การศึกษาตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่สอง เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม และในแต่ละด้านจำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยการทดสอบที (t-test) สำหรับตัวแปร สถานภาพในการทำงาน วุฒิการศึกษา คณะที่สังกัด และประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) (Ferguson, 1981: 190-299) กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method)
4. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด นำมาพิจารณารวบรวมข้อคิดเห็นเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย และนำไปประกอบการอภิปรายผลการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าความถี่ (Frequency) (Ferguson, 1981: 49)
 - 1.2 ค่าร้อยละ (Percentage) (Ferguson, 1981: 68)
 - 1.3 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) (Ferguson, 1981: 49)
 - 1.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (Ferguson, 1981: 68)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อใช้การทดสอบที (t-test) (Ferguson. 1981: 180)

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1984: 61)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มใช้การทดสอบที (t-test for Independent Sample) (Edward. 1957: 152)

3.2 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe') (Ferguson. 1981 : 190)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้มีความมุ่งหมายเพื่อการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใน มหาวิทยาลัย เพื่อความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
f	แทน	ค่าความถี่
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
SS	แทน	ผลรวมยกกำลังสอง (Sum Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลรวมยกกำลังสอง (Mean Squares)
df	แทน	ระดับชั้นของความอิสระ (Degrees of Freedom)
p	แทน	ความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำนวนตัวแปรที่ศึกษา คือ เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพในการทำงาน คณะที่สังกัด และประสบการณ์การทำงาน นำเสนอด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา และสถานภาพในการทำงาน ใช้การทดสอบที่ ส่วนตัวแปรอิสระที่สังกัด และประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา คือ เพศ สถานภาพในการทำงาน วุฒิการศึกษา คณะที่สังกัด และประสบการณ์การทำงาน ใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 340 คน และได้รับกลับคืนสมบูรณ์ 340 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	98	28.82
1.2 หญิง	242	71.18
รวม	340	100.00
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	3.53

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2.2 ปริญญาตรี	136	40.00
2.3 สูงกว่าปริญญาตรี	192	56.47
รวม	340	100.00
3. สถานภาพในการทำงาน		
3.1 ข้าราชการ	146	42.94
3.2 พนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการ	93	27.35
3.3 ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว	101	29.71
รวม	340	100.00
4. คณะที่สังกัด		
4.1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	35	10.29
4.2 คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	40	11.76
4.3 คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	31	9.12
4.4 คณะบริหารธุรกิจ	50	14.71
4.5 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	35	10.29
4.6 คณะวิศวกรรมศาสตร์	60	17.65
4.7 คณะศิลปศาสตร์	39	11.48
4.8 คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	25	7.35
4.9 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	25	7.35
รวม	340	100.00
5. ประสบการณ์การทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 1 ปี	19	5.59
5.2 1 - 3 ปี	86	25.29
5.3 3 ปีขึ้นไป - 6 ปี	60	17.65
5.4 6 ปีขึ้นไป	175	51.47
รวม	340	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรเพศหญิง จำนวน 242 คน (ร้อยละ 71.18) ซึ่งมีสถานะภาพข้าราชการ จำนวน 146 คน (ร้อยละ 42.94) มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 192 คน (ร้อยละ 56.47) ส่วนใหญ่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 60 คน (ร้อยละ 17.6) และมีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป จำนวน 175 คน (ร้อยละ 51.47)

ตอนที่ 2 การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและประชาธิปไตยในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 3 – 13

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	บุคลากร (n = 340)		
	\bar{x}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.71	0.56	มาก
2. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.45	0.61	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.76	0.53	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.72	0.49	มาก
5. ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	3.62	0.58	มาก
รวม	3.65	0.44	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็อยู่กึ่งกลาง อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เป็นรายชื่อ

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	บุคลากร (n=340)		ระดับ คุณภาพชีวิต
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	3.71	0.74	มาก
2. หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่จะให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ	3.55	0.84	มาก
3. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะอย่างเต็มที่ใน การปฏิบัติงาน	3.84	0.75	มาก
4. การทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้มีโอกาสประสบผลสำเร็จ ในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของท่าน	3.69	0.75	มาก
5. ท่านภูมิใจกับตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ	3.92	0.76	มาก
6. ท่านรับผิดชอบงานมากกว่าคนอื่นที่ตำแหน่งเดียวกัน	3.69	0.77	มาก
7. ท่านได้รับการสนับสนุนในการเข้าร่วมอบรม/สัมมนา ภายนอกหน่วยงาน	3.68	0.79	มาก
8. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะการ ทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ	3.67	0.77	มาก
9. หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง	3.80	0.79	มาก
10. ท่านเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.80	0.74	มาก
11. หน่วยงานของท่านมีกระบวนการยุติธรรมในการพิจารณา เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.51	0.81	มาก
12. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเหมาะสม กับผลงาน	3.55	0.77	มาก
รวม	3.71	0.56	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นรายข้อ

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	บุคลากร (n = 340)		ระดับ คุณภาพชีวิต
	\bar{X}	S.D.	
13. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.43	0.77	ปานกลาง
14. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.16	0.92	ปานกลาง
15. หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านได้รับทุนการศึกษาต่อ	3.51	0.92	มาก
16. ท่านเห็นด้วยกับสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน	3.40	0.88	ปานกลาง
17. สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการของท่าน	3.33	0.92	ปานกลาง
18. ท่านเห็นด้วยกับการตรวจสุขภาพประจำปีที่หน่วยงานจัด	3.56	0.92	มาก
19. ท่านเห็นด้วยกับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	3.38	0.94	ปานกลาง
20. ผลประเมินการปฏิบัติงานส่งผลให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	3.47	0.86	ปานกลาง
21. ท่านเห็นด้วยกับสิทธิในการลาหยุดงาน	3.64	0.84	มาก
22. ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานล่วงเวลาอย่างยุติธรรม	3.40	0.94	ปานกลาง
23. หน่วยงานของท่านดูแลท่านตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนพ้นสภาพจากการทำงาน	3.52	0.69	มาก
24. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่านที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.58	0.72	มาก
รวม	3.45	0.60	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 15 ข้อ 18 ข้อ 21 ข้อ 23 และข้อ 24 ที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นรายข้อ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	บุคลากร (n = 340)		ระดับ คุณภาพชีวิต
	\bar{X}	S.D.	
25. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะความชำนาญ และความสามารถหลายด้านในการปฏิบัติงาน	3.68	0.83	มาก
26. หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานเหมาะสมกับบุคลากร	3.58	0.74	มาก
27. ท่านภูมิใจในอาชีพของท่าน	3.94	0.75	มาก
28. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของท่านเป็นการสร้างความสำเร็จให้กับหน่วยงาน	3.87	0.76	มาก
29. ท่านพอใจที่จะทำงานในตำแหน่งนี้ต่อไปโดยไม่รู้สึกลำบาก	3.76	0.79	มาก
30. ถ้าปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านน้อยลง ท่านจะทำงานได้อย่างเต็มที่และได้ผลดี	3.79	0.81	มาก
31. ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น เต็มใจ สนุกกับงาน	3.87	0.82	มาก
32. ลักษณะงานของท่านทำให้เครียดส่งผลเสียต่อสุขภาพ	3.57	0.84	มาก
33. ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ท่านประกอบอาชีพนี้	3.83	0.79	มาก
34. ท่านมีการกำหนดความรับผิดชอบเฉพาะงานอย่างชัดเจน	3.75	0.76	มาก
35. ท่านได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.77	0.75	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	บุคลากร (n = 340)		ระดับ คุณภาพชีวิต
	\bar{X}	S.D.	
36. ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงานทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก	3.75	0.69	มาก
37. ท่านได้รับการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง	3.81	0.73	มาก
รวม	3.76	0.53	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นรายชื่อ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	บุคลากร (n=340)		ระดับ คุณภาพชีวิต
	\bar{X}	S.D.	
38. ท่านสามารถประสานงานกับผู้บริหารได้	3.84	0.69	มาก
39. ท่านได้รับการยกย่องจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	3.97	0.69	มาก
40. ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.72	มาก
41. ท่านมีการประสานงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตร	3.96	0.78	มาก
42. ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน	4.05	0.71	มาก
43. ท่านพร้อมที่จะให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานทุกเมื่อ	3.94	0.77	มาก
44. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างดี	2.66	0.82	ปานกลาง
45. ภายในหน่วยงานปราศจากการแบ่งพรรคแบ่งพวก	3.57	0.82	มาก
46. หน่วยงานมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองมีความ อบอุ่น เอื้ออาทรต่อกัน	3.66	0.78	มาก
47. บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานของท่านมีความเป็นมิตรที่ ดีต่อกัน	3.62	0.71	มาก
48. ในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ส่งเสริมการ ทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม	3.74	0.73	มาก
49. ท่านสามารถปรึกษางานกับผู้บังคับบัญชาได้เมื่อท่าน ต้องการ	3.70	0.67	มาก
รวม	3.72	0.49	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 44 ที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นรายข้อ

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	บุคลากร (n = 340)		ระดับ คุณภาพชีวิต
	\bar{X}	S.D.	
50. ท่านมีอิสระทางความคิดในการปฏิบัติงาน	3.70	0.77	มาก
51. ท่านมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.59	0.80	มาก
52. บุคลากรในหน่วยงานมีความเสมอภาคในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน	3.64	0.79	มาก
53. บรรยากาศในหน่วยงานส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ และความสามัคคี	3.60	0.77	มาก
54. หากท่านมีความเดือดร้อนที่เกี่ยวกับการทำงานสามารถร้องทุกข์ได้	3.65	0.80	มาก
55. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างเต็มที่	3.67	0.73	มาก
56. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อสาธารณประโยชน์	3.76	0.75	มาก
57. หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน	3.46	0.84	ปานกลาง
58. บุคลากรที่กระทำความผิดแบบเดียวกันจะได้รับการลงโทษที่เหมือนกัน	3.47	0.92	ปานกลาง
59. ท่านสามารถปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความต้องการของท่านและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบได้	3.54	0.84	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	บุคลากร (n = 340)		ระดับ คุณภาพชีวิต
	\bar{X}	S.D.	
60. บุคลากรทุกคนเคารพในผลการประเมินในเรื่องต่างๆของหน่วยงาน	3.52	0.82	มาก
61. บุคลากรทุกคนเคารพในเรื่องกฎระเบียบ	3.50	0.78	มาก
62. ผู้บังคับบัญชามักสนใจในเรื่องส่วนตัวของท่าน	3.65	0.78	มาก
63. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการนำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน	3.91	0.70	มาก
รวม	3.62	0.58	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อยกเว้นข้อ 57 และข้อ 58 ที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	บุคลากร (n=340)					
	ชาย (n= 98)			หญิง (n= 242)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพ ชีวิต
1 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ในงาน	3.73	0.54	มาก	3.70	0.56	มาก
2 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	3.47	0.63	ปานกลาง	3.44	0.60	ปานกลาง
3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.81	0.53	มาก	3.75	0.53	มาก
4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.73	0.53	มาก	3.72	0.48	มาก
5 ด้านประชาธิปไตยในการ ทำงาน	3.61	0.62	มาก	3.63	0.56	มาก
รวม	3.67	0.44	มาก	3.65	0.44	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ยกเว้น ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	บุคลากร (n = 340)								
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n= 12)			ปริญญาตรี (n=136)			สูงกว่าปริญญาตรี (n=192)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.77	0.48	มาก	3.67	0.57	มาก	3.73	0.55	มาก
2 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.25	0.48	ปานกลาง	3.48	0.61	ปานกลาง	3.44	0.61	ปานกลาง
3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.68	0.35	มาก	3.71	0.52	มาก	3.81	0.55	มาก
4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	3.90	0.46	มาก	3.67	0.46	มาก	3.71	0.52	มาก
5 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	3.92	0.48	มาก	3.91	0.51	มาก	3.61	0.62	มาก
รวม	3.70	0.27	มาก	3.63	0.52	มาก	3.67	0.45	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ยกเว้น ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง



ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	บุคลากร (n = 340)								
	ข้าราชการ (n=39)			พนักงานราชการและ พนักงานมหาวิทยาลัย (n=25)			ลูกจ้างประจำและ ลูกจ้างชั่วคราว (n=25)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.74	0.56	มาก	3.72	0.51	มาก	3.64	0.58	มาก
2 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	3.47	0.60	มาก	3.47	0.62	ปานกลาง	3.40	0.61	ปานกลาง
3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.81	0.54	มาก	3.74	0.50	มาก	3.72	0.55	มาก
4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	3.73	0.51	มาก	3.73	0.45	มาก	3.69	0.51	มาก
5 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	3.60	0.62	มาก	3.63	0.53	มาก	3.64	0.56	มาก
รวม	3.67	0.45	มาก	3.66	0.41	มาก	3.62	0.45	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง พบว่า บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง



ตาราง 12 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามคณะที่สังกัด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	บุคลากร (n = 340)								
	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (n= 35)			คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (n=40)			คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ (n=31)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.84	0.49	มาก	3.31	0.53	ปานกลาง	3.74	0.40	มาก
2 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ	3.55	0.58	มาก	3.17	0.54	ปานกลาง	3.53	0.63	มาก
3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.83	0.47	มาก	3.35	0.44	ปานกลาง	3.78	0.45	มาก
4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	3.80	0.46	มาก	3.69	0.40	มาก	3.72	0.51	มาก
5 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	3.72	0.49	มาก	3.75	0.62		3.63	0.39	มาก
รวม	3.75	0.40	มาก	3.46	0.33	ปานกลาง	3.68	0.38	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	บุคลากร (n = 340)								
	คณะบริหารธุรกิจ			คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี			คณะวิศวกรรมศาสตร์		
	(n=50)			(n=35)			(n=60)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	4.01	0.60	มาก	3.88	0.58	มาก	3.53	0.43	มาก
2 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือคุณ	3.64	0.68	ปานกลาง	3.56	0.66	ปานกลาง	3.25	0.42	ปานกลาง
3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.96	0.51	มาก	4.05	0.67	มาก	3.55	0.39	มาก
4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	3.92	0.51	มาก	3.97	0.55	มาก	3.36	0.33	ปานกลาง
5 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	3.70	0.73	มาก	3.69	0.61	มาก	3.23	0.32	ปานกลาง
รวม	3.85	0.51	มาก	3.83	0.48	มาก	3.39	0.29	ปานกลาง

ตาราง 12 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	บุคลากร (n = 340)								
	คณะศิลปศาสตร์ (n=39)			คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและ ออกแบบแฟชั่น (n=25)			คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการออกแบบ (n=25)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.87	0.57	มาก	3.57	0.47	มาก	3.58	0.54	มาก
2 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ	3.68	0.62	มาก	3.35	0.47	ปานกลาง	3.35	0.68	ปานกลาง
3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.93	0.54	มาก	3.68	0.51	มาก	3.85	0.44	มาก
4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	3.78	0.41	มาก	3.69	0.35	มาก	3.71	0.67	มาก
5 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	3.90	0.56	มาก	3.63	0.38	มาก	3.53	0.64	มาก
รวม	3.83	0.43	มาก	3.58	0.33	มาก	3.60	0.48	มาก

จากตาราง 12 แสดงว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สังกัด คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะศิลปศาสตร์ คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้น คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง



ตาราง 13 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและ
เป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	บุคลากร (n = 340)											
	น้อยกว่า 1 ปี			1 -3 ปี			3 ปีขึ้นไป - 6 ปี			6 ปีขึ้นไป		
	(n=39)			(n=25)			(n=25)					
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1 ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	3.87	0.57	มาก	3.57	0.47	มาก	3.58	0.54	มาก	3.74	0.57	มาก
2 ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	3.68	0.62	มาก	3.35	0.47	ปานกลาง	3.35	0.68	ปานกลาง	3.45	0.60	ปานกลาง
3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.93	0.54	มาก	3.68	0.51	มาก	3.85	0.44	มาก	3.80	0.55	มาก
4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.78	0.41	มาก	3.69	0.35	มาก	3.71	0.67	มาก	3.71	0.53	มาก
5 ด้านประชาธิปไตยในการ ทำงาน	3.90	0.56	มาก	3.63	0.38	มาก	3.53	0.64	มาก	3.58	0.61	ปานกลาง
รวม	3.83	0.43	มาก	3.58	0.33	มาก	3.60	0.48	มาก	3.66	0.46	มาก

จากตาราง 13 แสดงว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี 3ปีขึ้นไป - 6ปี และ 6ปีขึ้นไป มีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน จำแนกตามตัวแปรเพศ ใช้การทดสอบที่ ส่วนตัวแปร วุฒิการศึกษา สถานภาพในการทำงาน คณะที่สังกัด และประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ่ ดังปรากฏในตาราง 14- 23



ตาราง 14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ชาย n = 98		หญิง n = 242		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในงาน	3.74	0.54	3.70	0.56	0.46	0.645
2. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	3.47	0.63	3.44	0.60	0.29	0.768
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.82	0.52	3.75	0.54	0.94	0.402
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.75	0.53	3.71	0.48	0.30	0.765
5. ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	3.63	0.62	3.62	0.56	-0.17	0.865
รวม	3.68	0.44	3.65	3.64	0.42	0.673

จากตาราง 14 แสดงว่าบุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.31	0.16	0.51	0.599
	ภายในกลุ่ม	337	104.60	0.31		
	รวม	339	104.91			
ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.67	0.34	0.92	0.401
	ภายในกลุ่ม	337	123.73	0.37		
	รวม	339	124.40			
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.86	0.43	1.52	0.220
	ภายในกลุ่ม	337	95.66	0.29		
	รวม	339	96.52			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.77	0.38	1.56	0.208
	ภายในกลุ่ม	337	82.19	0.24		
	รวม	339	82.96			
ด้านประชาธิปไตยในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.11	0.56	1.67	0.190
	ภายในกลุ่ม	337	112.32	0.33		
	รวม	339	113.43			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.13	0.07	0.353	0.703
	ภายในกลุ่ม	337	65.32	0.19		
	รวม	339	65.45			

จากตาราง 15 แสดงว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.59	0.29	0.95	0.386
	ภายในกลุ่ม	337	104.33	0.31		
	รวม	339	104.92			
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกี่ยวกับ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.33	0.17	0.45	0.637
	ภายในกลุ่ม	337	124.07	0.37		
	รวม	339	124.40			
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.54	0.27	0.95	0.387
	ภายในกลุ่ม	337	95.98	0.28		
	รวม	339	96.52			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.20	0.813
	ภายในกลุ่ม	337	82.85	0.25		
	รวม	339	82.95			
ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.11	0.54	0.16	0.852
	ภายในกลุ่ม	337	113.33	0.34		
	รวม	339	113.44			

ตาราง 16 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
	ระหว่างกลุ่ม	2	0.16	0.78	0.40	0.669
รวม	ภายในกลุ่ม	337	65.30	0.19		
	รวม	339	65.46			

จากตาราง 16 แสดงว่า บุคลากรที่สถานภาพในการทำงานต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามคณะที่สังกัด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	8	16.41	2.05	7.67	.001
	ภายในกลุ่ม	331	88.60	0.27		
	รวม	339	104.92			
ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	8	10.59	1.32	3.85	.001
	ภายในกลุ่ม	331	113.82	0.34		
	รวม	339	124.40			
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	8	16.31	2.04	8.41	.001
	ภายในกลุ่ม	331	80.21	0.21		
	รวม	339	96.52			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	8	12.46	1.56	7.31	.001
	ภายในกลุ่ม	331	70.50	0.21		
	รวม	339	82.96			
ด้านประชาธิปไตยใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8	13.70	1.71	5.68	.001
	ภายในกลุ่ม	331	99.73	0.30		
	รวม	339	113.43			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	8	10.626	1.32	8.02	.001
	ภายในกลุ่ม	331	54.83	0.17		
	รวม	339	65.46			

จากตาราง 17 แสดงว่า บุคลากรที่สังกัดคณะต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ่ ปรากฏผลดัง ตาราง 18 – 22

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม จำแนกตามคณะที่สังกัด เป็นรายคู่

คณะที่สังกัด	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	คณะบริหารธุรกิจ	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	คณะวิศวกรรมศาสตร์	คณะศิลปศาสตร์	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ
	\bar{X} 3.75	3.46	3.68	3.85	3.83	3.39	3.83	3.58	3.60
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	3.75								
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์		3.46							
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน			3.68						
คณะบริหารธุรกิจ				3.85	*				
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี					3.83	*			
คณะวิศวกรรมศาสตร์						3.39	*		
คณะศิลปศาสตร์							3.83	*	
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น								3.58	
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ									3.60

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลพระนคร โดยรวม ของคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ แตกต่างกับคณะบริหารธุรกิจ คณะ
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะศิลปศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง



ตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
จำแนกตามคณะที่สังกัด เป็นรายคู่

คณะที่สังกัด	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	คณะบริหารธุรกิจ	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	คณะวิศวกรรมศาสตร์	คณะศิลปศาสตร์	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ
X	3.84	3.31	3.74	4.01	3.88	3.53	3.87	3.57	3.58
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	3.84	*							
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์		3.31							
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน			3.74						
คณะบริหารธุรกิจ				4.01		*			
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี					3.88	*			
คณะวิศวกรรมศาสตร์						3.53			
คณะศิลปศาสตร์							3.87		*
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและ ออกแบบแฟชั่น								3.57	
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการ ออกแบบ									3.58

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลพระนคร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ของคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
แตกต่างกับคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
คณะศิลปศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์แตกต่างกับคณะบริหารธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง



ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามคณะที่สังกัด
เป็นรายคู่

คณะที่สังกัด	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	คณะบริหารธุรกิจ	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	คณะวิศวกรรมศาสตร์	คณะศิลปศาสตร์	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ
X	3.83	3.35	3.78	3.96	4.05	3.55	3.93	3.68	3.85
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	3.83								
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	3.35	*		*	*		*		*
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	3.78								
คณะบริหารธุรกิจ	3.96					*			
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	4.05					*			
คณะวิศวกรรมศาสตร์	3.55								
คณะศิลปศาสตร์	3.93								
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและ ออกแบบแฟชั่น	3.68								
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการ ออกแบบ	3.85								

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์แตกต่างกับ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะศิลปศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ และคณะวิศวกรรมศาสตร์แตกต่างกับ คณะบริหารธุรกิจ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง



ตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา จำแนกตามคณะที่สังกัด เป็นรายคู่

คณะที่สังกัด	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	คณะบริหารธุรกิจ	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	คณะวิศวกรรมศาสตร์	คณะศิลปศาสตร์	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ
\bar{X}	3.80	3.69	3.72	3.92	3.97	3.36	3.78	3.69	3.71
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	3.80					*			
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	3.69								
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	3.72								
คณะบริหารธุรกิจ	3.92					*			
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3.97					*			
คณะวิศวกรรมศาสตร์	3.36					*			
คณะศิลปศาสตร์	3.78								
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและ ออกแบบแฟชั่น	3.69								
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และ การออกแบบ	3.71								

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ แตกต่างกับ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และ คณะศิลปศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง



ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน จำแนกตาม
คณะที่สังกัด เป็นรายคู่

คณะที่สังกัด	คณะที่สังกัด											
	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	คณะบริหารธุรกิจ	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	คณะวิศวกรรมศาสตร์	คณะศิลปศาสตร์	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ			
	\bar{X}	3.72	3.75	3.63	3.70	3.69	3.23	3.90	3.63	3.53		
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	3.72						*					
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	3.75						*					
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	3.63											
คณะบริหารธุรกิจ	3.70						*					
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3.69											
คณะวิศวกรรมศาสตร์	3.23											
คณะศิลปศาสตร์	3.90						*					
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและ ออกแบบแฟชั่น	3.63											
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และ การออกแบบ	3.53											

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 แสดงว่า บุคลากร มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ แตกต่างกับ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ และคณะศิลปศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

อนึ่งสำหรับด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็่อกุล เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟแล้ว ไม่พบว่าคู่ใดแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างไม่มากพอที่จะทำให้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ตาราง 23 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.46	0.15	0.50	0.685
	ภายในกลุ่ม	336	104.46	0.31		
	รวม	339	104.92			
ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.20	0.07	0.18	0.908
	ภายในกลุ่ม	336	124.20	0.04		
	รวม	339	124.40			
ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.41	0.14	0.48	0.697
	ภายในกลุ่ม	336	96.11	0.29		
	รวม	339	96.52			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	0.24	0.08	0.32	0.809
	ภายในกลุ่ม	336	82.72	0.25		
	รวม	339	82.96			
ด้านประชาธิปไตยในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.80	0.26	0.79	0.502
	ภายในกลุ่ม	336	112.64	0.33		
	รวม	339	113.44			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.02	0.01	0.03	0.994
	ภายในกลุ่ม	336	65.44	0.19		
	รวม	339	65.46			

จากตาราง 23 แสดงว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การสรุปความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยการ แจกแจงความถี่และนำเสนอประกอบการอภิปราย

ตาราง 24 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในแต่ละด้าน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	ความถี่ f
1. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	
- หน่วยงานควรมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่บุคลากรที่เป็นพนักงานหลังเกษียณ	12
- สวัสดิการแก่บุคลากรเหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน	9
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา	
- ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนให้บุคลากรการเข้าร่วมอบรมสัมมนากับหน่วยงานภายนอก	4
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	
- หน่วยงานขาดคู่มือหรือหลักฐานในการทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในงานในการเลื่อนตำแหน่ง	3
4. ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	
- บุคลากรไม่สามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหารในการทำงานได้	2

จากตาราง 24 แสดงว่า บุคลากรมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล คณะควรจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน ซึ่งหน่วยงานควรจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่บุคลากรที่เป็นพนักงานหลังเกษียณ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนให้บุคลากรการเข้าร่วม

อบรมสัมมนากับหน่วยงานภายนอก ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หน่วยงานขาดคู่มือหรือหลักฐานในการทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในงานในการเลื่อนตำแหน่ง และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน บุคลากรไม่สามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหารในการทำงานได้



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความมุ่งหมายในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ใน 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและในแต่ละด้านจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพในการทำงาน คณะที่สังกัด และประสบการณ์การทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ.2556 ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 340 คน และได้รับกลับคืนสมบูรณ์ 340 คน คิดเป็นร้อยละ 100

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Checklist) เพื่อเก็บข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 63 ข้อ ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตามแบบของลิเคิร์ต และตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมให้ผู้ตอบแสดงความ
คิดเห็นเพิ่มเติม โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การหาความถี่และ
ค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การศึกษาตามความมุ่งหมายในการวิจัยข้อที่หนึ่ง เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและ
ความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้าน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน และโดยรวมด้วย
การหาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พระนคร โดยรวมและในแต่ละด้าน 5 ด้าน จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบที ส่วนตัวแปรสถานภาพใน
การทำงาน วุฒิการศึกษา คณะที่สังกัด และประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ
ทางเดียว และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ
เชฟเฟ่

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยแจกแจงความถี่และ นำเสนอประกอบด้วยการ
อภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พระนคร ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านประชาธิปไตย

ในการทำงานและการจำแนกตามตัวแปรเพศ สถานภาพในการทำงาน วุฒิการศึกษา คณะที่สังกัด และ ประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ยกเว้น ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สังกัดคณะต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเกือบทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ที่ไม่พบความแตกต่าง

6. บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือน

และผลประโยชน์ก็เกิด อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากร โดยมีการกำหนดแผนพัฒนาความมั่นคงให้กับมหาวิทยาลัยส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ และมหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้และ ประสบการณ์ด้านต่างๆ โดยส่งบุคลากรเข้าอบรมสัมมนากับหน่วยงานภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้มาพัฒนาในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และ มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานในมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและผู้บังคับบัญชา ดังที่ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคนอื่นๆ (2555: 11) กล่าวว่า การนำสิ่งจูงใจให้กับพนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของ องค์กรและเป็นส่วนหนึ่งในการตอบสนองความต้องการของพนักงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในชีวิต เช่นกัน สอดคล้องกับ ปฤณภูรัตน์ คำสว่าง (2542: 79) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัย มหิดล พบว่า มหาวิทยาลัยมหิดลได้พยายามปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคภายใน มหาวิทยาลัย สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานพอสมควรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ให้บุคลากรมีส่วนร่วม และส่งเสริมเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต สอดคล้องกับ วรณี รัตนพันธ์ (2553: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโดยรวมและเป็นรายด้าน บุคลากรเห็นด้วยในระดับ มาก

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีนโยบายพัฒนา องค์กร โดยมหาวิทยาลัยมีการปรับปรุงอาคารในส่วนสำนักงานให้มีความทันสมัย มีอุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่อำนวยความสะดวก และส่งเสริมการทำงานของบุคลากร อีกทั้งมหาวิทยาลัยมีการวางกรอบอัตราค่าจ้าง ที่เป็นอัตราถูกจ้างชั่วคราว ให้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการสร้างความมั่นคง และส่งเสริม ความก้าวหน้าให้กับบุคลากร โดยมหาวิทยาลัยมีการจัดการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการทำงาน ด้านต่างๆ อยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน จึงนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่ การงานต่อไป ดังที่ สุภาส เครือเนตร (2541: 53) กล่าวว่า จุดเส้นชัยสุดท้ายของการพัฒนาชีวิตจนสามารถ

จัดการชีวิตตนให้เกิดคุณภาพได้ตามเป้าหมาย ซึ่งคนเราต่างปรารถนาที่จะได้พบกับความสำเร็จในชีวิต เพื่อหวังที่จะมีชีวิตที่ดีขึ้น มีความมั่นคง ซึ่งการสร้างความสำเร็จของชีวิตได้โดยการปรับปรุงพัฒนาชีวิตให้มีคุณภาพตามเป้าหมายการพัฒนาชีวิตไปสู่ความสำเร็จสืบไป ทำนองเดียวกับผลการศึกษาของ ฌ็อง-ฌัก กูว์ลีย์ (2550: 75) ที่ศึกษาการความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความมั่นคงในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ศรีนาย คุณเนทราศัย (2551: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับ ประทุมพร ทองอิฐ (2551: 88) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า ความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรเชื่อว่าทุกคนมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นเกิดจากการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ส่วนวรรณรัต คำสาด (2553: 176) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตด้าน โอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับดี

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็ถูก พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรรู้สึกไม่พึงพอใจกับสิทธิและสวัสดิการที่หน่วยงานกำหนดให้ ไม่เพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน และค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานล่วงเวลาเป็นไปอย่างไม่ยุติธรรม หรือการได้รับเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในสังคมปัจจุบัน เนื่องจากปัจจุบันสินค้าอุปโภคบริโภคมีมูลค่าเพิ่มขึ้น หรือผลตอบแทนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และในส่วนของสวัสดิการด้านปัจจัยแวดล้อมภายนอก อาทิ รถรับ - ส่งบุคลากร ไม่มีบริการเพื่อรับส่งบุคลากรและ ไม่มีพื้นที่เพียงพอสำหรับจอดรถยนต์ส่วนบุคคลของบุคลากร ให้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัยรู้สึกไม่สะดวกในการเดินทาง และการบริการตู้กดน้ำดื่ม น้ำร้อน น้ำเย็น ไม่มีบริการให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรต้องเพิ่มภาระในการซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าเงินเดือน และค่าตอบแทนที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดขึ้นมานั้น ไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน ซึ่งจะต้องใช้เงินเป็นอัตราแลกเปลี่ยนในการซื้อสินค้าอุปโภคบริโภค ดังนั้นการได้รับค่าตอบแทน ที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันจึงเป็นความต้องการของบุคลากร ดังทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2546: 156-157; อ้างอิงจาก Maslow. 1954: 80-91) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดลำดับขั้นและเมื่อความต้องการในลำดับใด

บรรลุผลแล้วก็จะไม่เป็นตัวจูงใจอีก แต่ความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไปจะเป็นตัวจูงใจแทนความต้องการทางกายภาพ ซึ่งความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์เป็นขั้นพื้นฐานที่ขาดไม่ได้ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยและการพักผ่อน เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นขั้นพื้นฐานแล้วมนุษย์จะมีความต้องการ ในระดับสูงขึ้น ไปอีกและความต้องการดังกล่าวเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 248) กล่าวว่า คนทำงานก็เพราะมีความประสงค์จะได้ค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพและยกฐานะการครองชีพของตนเงิน สอดคล้องกับจรรยา เศษกุลธร (2542: 69) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ทำนองเดียวกับ พิไล จิรไกรศิริ (2543: 93) ที่ทำวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาและความต้องการของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ด้านนโยบายและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรม การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงานและการผลิตผลงานทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ มาลินี คำเครือ (2554: 81) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านผลตอบแทน อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่วัสน์ วิจิตรสุขุมาล์ (2554: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความถนัดต่างกัน ซึ่งงานแต่ละงานที่บุคลากรรับผิดชอบจึงต่างกัน ล้วนแต่มีวัตถุประสงค์หลักในการทำงานอย่างเดียวกัน คือ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของงานที่วางไว้ ส่งผลให้บุคลากรได้รับความไว้วางใจงานที่ปฏิบัติงาน รับผิดชอบงานตามภาระงาน และมีโอกาสตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองอย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น เต็มใจและสนุกกับงาน ดังทฤษฎีแรงจูงใจเพื่อความสำเร็จของ แมคเคอแลน (อุคม ทุมโฆสิต. 2544: 296-298; อ้างอิงจาก McClelland. 1962: 99-122) กล่าวว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จนั้น จะชอบเรียนรู้เพื่อนำความรู้มาพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยการตั้งเป้าหมาย และพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้น ดังที่อาร์ เพชรสุค (2530: 60-62) กล่าวว่า อาชีพแต่ละอย่างนั้นมีลักษณะเฉพาะที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ซึ่งงานที่ตรงกับวิชาชีพที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาจะสร้างความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่าอาชีพที่ไม่ตรงกับวิชาที่เรียน สอดคล้องกับ สภาคณาจารย์ (2552: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรสนับสนุนส่วนใหญ่ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองในระดับดีมาก สอดคล้องกับ โชติกา ระ โส (2555: 64) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ แต่ละคณะในมหาวิทยาลัยมีการติดต่อสื่อสารที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์และความเข้าใจระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความเสียสละเพื่อส่วนรวม ผู้บังคับบัญชามีความรู้สึที่ดีต่อการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับความไว้วางใจในการบริหารจัดการจากเพื่อนร่วมงาน โดยบุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม ดังทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two – Factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก ที่ระบุว่า (อุดม ทุม โหมลิต. 2544: 300-302; อ้างอิงจาก Herzberg, Mausner; Snyderman. 1959: 113-115) ปัจจัยค้ำจุนที่ว่า การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน และการติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน ดังที่ สมพร สุทัศน์ย์ (2548: 245) กล่าวว่า สัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องรู้จักความรู้ ความสามารถ สติปัญญา และความต้องการเพื่อเป็นพื้นฐานในการมอบหมายงานและจะได้เข้าใจถึงการปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับ ธาตุร ปาละนันท์ (2554: 118-119) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทำนองเดียวกับงานวิจัยของ ประทุมพร ทองอิฐ (2551: 89) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วสันต์ วิจิตรสุขุมาล์ (2552: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัย

เชียงใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคม ในระดับมาก และนงลักษณ์ เพิ่มชาติ (2551: 72) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง พบว่า ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในมหาวิทยาลัย มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับสูง

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก มหาวิทยาลัยมีการบริหารงานอย่างเปิดเผย สามารถตรวจสอบได้จึงทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการบริหารงาน มีความซื่อสัตย์และยุติธรรมในการบริหารจัดการ มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรและนำมาปรับปรุงในการบริหารงาน โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเอง รวมทั้งความเป็นธรรม ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และในการบริหารงานเป็นทีม ดังที่ อรุณ รักธรรม (2532: 249) กล่าวว่า สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ ในการรับผิดชอบต่อปัญหาและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งสมาชิกทุกคนขององค์กรมีส่วนร่วมในผ่านวิกฤตการณ์ต่างๆ ด้วยกัน สอดคล้องกับ วรณรัตน์ คำสอาด (2553: 176) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกัน มีผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับมาลินี คำเครือ (2554: 82) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิต ด้านเสรีภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตัวแปร เพศ สถานภาพในการทำงาน วุฒิการศึกษา คณะที่สังกัด และประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

2.1 บุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพ และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของบุคลากรโดยมีการจัด

อบรมสัมมนา จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาทักษะของบุคลากร โดยไม่มีการแบ่งแยกเพศในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยได้จัดขึ้น ดังนั้นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ในมหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติงานได้ทั้งหญิงหรือชาย และได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการในด้านต่างๆ เหมือนกัน ซึ่งบุคลากรนำความรู้ที่ตนเองได้รับจากการอบรม สัมมนา มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ อีกทั้งบุคลากรชายและหญิงมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกัน มีการแสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ได้เหมือนกัน เพราะฉะนั้นความแตกต่างในด้านต่างๆ จึงอาจส่งผลให้เพศไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งโดยรวมและเป็นรายด้าน ดังที่ อรรถพล ใหญ่กว้าง (2542:126) กล่าวถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยไว้ว่า ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันย่อมได้รับการปฏิบัติในลักษณะเดียวกัน สอดคล้องกับ มณีวรรณ จิตรอุทัย (2539: 15) ที่กล่าวว่า ความแตกต่างด้านเพศไม่ได้สร้างความแตกต่างในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นในด้านของภาวะผู้นำเพศชายและหญิงสามารถมีสิทธิเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับ วสันต์ วิจิตรสุขุมาล์ (2554: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทุกปัจจัยไม่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยที่เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วน ปุณณฤตน์ คำสว่าง (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรเพศชายและหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ มาลินี คำเครือ (2554: 82) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ทั้งชายและหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสรรหาบุคลากรเข้าบรรจุในการทำงาน มหาวิทยาลัยได้กำหนด สวัสดิการ ค่าตอบแทน การประเมินผลปฏิบัติงาน มีความเสมอภาคในการทำงาน และบุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการทำงานตามความรู้ความสามารถที่ตนเองถนัด อีกทั้งลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันเกี่ยวกับการศึกษาเป็นหลัก จึงไม่เกิดความแตกต่างทางความคิดมากนัก ซึ่งอาจทำให้วุฒิการศึกษาไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งโดยรวมและเป็นรายด้าน ดังที่ อุทัย หิรัญโต (2543: 201) กล่าวว่า สวัสดิการ คือ กิจกรรม

ใดๆ หรือการบริการ ที่องค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อให้พนักงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือประโยชน์อื่นๆ ที่พนักงานพึงได้รับ นอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับประจำอยู่แล้วทำให้พนักงานพอใจในการทำงาน และไม่ว่าบุคลากรจะมีวุฒิการศึกษาในระดับใดก็ตามได้รับสวัสดิการในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน ซึ่ง สอดคล้องกับ นางลักษณ์ เพิ่มชาติ (2551: 76) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง พบว่า คณาจารย์ที่มีระดับการศึกษาของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ มาลินี คำเครือ (2554: 85) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในขณะที่สุขชัย วงษ์จันทร์ (2548: 80) ที่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย มหามงกุฎราชวิทยาลัย พบว่า ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

2.3 บุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มหาวิทยาลัยมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ลักษณะงานที่บุคลากรได้รับผิดชอบนั้นมีความเหมาะสมกับตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ทำให้บุคลากรในตำแหน่งต่างๆที่ตนปฏิบัติ ทำงานตามขอบเขตของตนเองไม่ก้าวก่ายหน้าที่ซึ่งกันและกัน และในการที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตน จึงอาจส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และดังที่ เสนาะ ดิยาวัว (2535: 201) กล่าวว่า ตำแหน่งหน้าที่เป็นสิ่งที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบ ดังที่ ฐากร ปาละนันท์ (2554: 125) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ เอมอร ผิวเหลือง (2554: 120) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามลักษณะสายงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรที่สังกัดคณะต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเกือบทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เกิดจากการกลุ่มของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจำนวน

5 วิทยาเขต ประกอบด้วยวิทยาเขตพณิชยการพระนคร วิทยาเขตเทเวศน์ วิทยาเขตพระนครเหนือ วิทยาเขต
 ชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ และวิทยาเขตโชติเวช ซึ่งแต่ละวิทยาเขตมีที่ตั้งต่างกัน มหาวิทยาลัยจึงมีที่ตั้งของแต่ละ
 คณะอยู่ต่างพื้นที่ ซึ่งทำให้การเดินทางของบุคลากรที่ทำงานในคณะต่างๆ มีความสะดวกสบายต่างกัน ในบาง
 คณะมีทำเลที่ตั้งติดกับแม่น้ำเจ้าพระยา จึงสามารถสัญจรโดยเรือโดยสารสาธารณะได้ และด้วยเหตุที่แต่ละ
 คณะมีที่ตั้งต่างกันจึงมีวัฒนธรรมองค์กรและรูปแบบการบริหารจัดการที่ต่างกัน และในบางคณะ เป็นคณะ
 ที่มีชื่อเสียงแต่เดิมก่อนที่รวมตัวเป็นมหาวิทยาลัย จึงทำให้นักศึกษาสนใจเข้ามาเรียนเป็นจำนวนมากทำให้
 ได้รับงบประมาณในการบริหารจัดการมาก สามารถนำงบประมาณในการพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัย
 มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้มีทัศนียภาพที่สวยงาม ซึ่งปัจจัย
 แวดล้อมดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรที่สังกัดคณะต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน ดังที่ สำเนาวั
 ขจรศิลป์ (2527: 69) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อมนุษย์เป็นเวลายาวนาน โดยพิจารณาจาก
 พฤติกรรมและปฏิภณิยาของมนุษย์ ระหว่างกับสภาพแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่กับตัวบุคคล สอดคล้องกับ
 ปญญรัตน์ คำสว่าง (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ มหาวิทยาลัย
 มหิดล พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน
 สอดคล้องกับ พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542: 95) ได้ศึกษาบรรยากาศการทำงานตามทัศนคติของบุคลากร
 ที่ไม่ใช่สายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตที่ต่างกัน มีทัศนคติต่อ
 บรรยากาศการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ เอมอร ผิวเหลือง (2554: 120) ที่ได้ศึกษา
 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า ปัจจัย
 ส่วนบุคคลที่จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็ถือดู ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากร
 ไม่ว่าจะสังกัดคณะใดต่างก็ได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนเหมือนกัน เนื่องจากมหาวิทยาลัยใช้ระเบียบ อัตรา
 การเลื่อนขึ้นเงินเดือน และสวัสดิการอื่นๆที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการ
 ปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร และทุกคณะที่สังกัดในมหาวิทยาลัย ยึดถือระเบียบปฏิบัติแบบเดียวกัน สอดคล้อง
 กับ แคมป์เบลและคนอื่นๆ (สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคนอื่นๆ. 2555: 15; อ้างอิงจาก Campbell; & et .
 1977: 25) ที่กล่าวว่า สวัสดิการเป็นสิ่งที่รัฐบาลได้จัดตั้งโครงการต่างๆ ขึ้นมาเพื่อประโยชน์ของประชาชน
 ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงอยู่ของชีวิตมนุษย์ สอดคล้องกับ ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532: 154) กล่าวว่า

งานที่คนๆหนึ่งปฏิบัติอยู่ในองค์กร เขาผู้นั้นมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ ว่าการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่เขาพึงได้รับ สอดคล้องกับ ภัคร์ตันน์ เซียนเคนท์ (2552: 65) ที่ศึกษาบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครศูนย์เทเวศน์ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย ที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทำนองเดียวกับบงลักษณ์ เพิ่มชาติ (2551: 76) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง พบว่า กรณีของการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม คณาจารย์มีความคิดเห็นในต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประทุมพร ทองอิฐ (2551: 96) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า บุคลากรที่มีรายได้มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ได้รับสิทธิ์ต่างๆ ไม่แตกต่างกัน อาทิ กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน หรืออาจเป็นเพราะงานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ บุคลากรจึงตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ และเพื่อให้งานที่บุคลากรปฏิบัตินั้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการ และสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ อีกทั้งอายุงานหรือประสบการณ์การทำงานที่บุคลากรที่ปฏิบัติไม่ว่าจะมีอายุการทำงานเป็นเวลานานแล้วหรือหรือบุคลากรที่เริ่มบรรจุใหม่ ก็ได้รับการปฏิบัติในมหาวิทยาลัยเหมือนกัน และในการจัด อาทิ อบรม สัมมนาของมหาวิทยาลัย การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยได้เปิด โอกาสและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทุกอายุงาน โดยไม่มีการแยกชั้นอายุงาน และบุคลากรทุกอายุงานสามารถเก็บเกี่ยวความรู้ และประสบการณ์จากกิจกรรมต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตน จึงทำให้บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังที่ เฮิร์ชเบอร์ก (อุดม ทุมโฆสิต. 2544: 300-302; อ้างอิงจาก Herzberg, Mausner; Snyderman. 1959: 113-115) กล่าวว่า ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานนั้นทำให้บุคคลมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์ (2544: 122) กล่าวว่า ประสบการณ์จากการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้อง

กับบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนาย คุณนทราศัย (2551: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทำนองเดียวกับงานวิจัยของ ประทุมพร ทองอิฐ (2551: 95) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ อุบล อัมพันธ์ (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ผลจากการวิจัยพบว่า เรื่องกระบวนการยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น บุคลากรเห็นว่ามหาวิทยาลัยยังขาดคู่มือเพื่อเป็นแนวทางในการทำผลงาน ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมตามความสามารถบุคลากรที่ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และมหาวิทยาลัยควรมีแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการดังกล่าว เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัย จึงควรมีการจัดทำเอกสารหลักการ หรือคู่มือ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้กับบุคลากรที่จะทำผลงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้นๆ

2. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ผลจากการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับ อาจไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดอาจยังไม่เพียงพอต่อความ

ต้องการของบุคลากร และการได้รับคำตอบแทนจากการปฏิบัติงานล่วงเวลาอย่างยุติธรรม ผลจากการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ควรจะสนับสนุนงบประมาณในส่วนของเงินเดือนหรือคำตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันและควรบริหารจัดการในเรื่องคำตอบแทนที่เป็นธรรมให้ทั่วถึงในแต่ละคณะของมหาวิทยาลัย เพื่อความยุติธรรมในการรับคำตอบแทนดังกล่าว และควรจัดสวัสดิการได้เรื่องของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับบุคลากรที่มีใช้ข้าราชการ เพื่อบุคลากรจะได้มีเงินทุนไว้ใช้ในคราวเกษียณอายุราชการ หรือพ้นสภาพการเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย และสวัสดิการในการรักษาพยาบาลแก่สมาชิกในครอบครัวของบุคลากรเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้ให้มากยิ่งขึ้น อาทิ การจัดสรรบุคลากรให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ ซึ่งบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมอบรมสัมมนาโครงการต่างๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนอุปกรณ์สำนักงานในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จะส่งผลให้บุคลากรมีสมรรถนะในการทำงานที่ดี พร้อมทั้งจะเป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาขึ้นไป

4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ผลจากการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้น เรื่องบุคลากรได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี จึงทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมที่บุคลากรได้มีการพบปะสังสรรค์ อาทิ กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย กิจกรรมนันทนาการต่างเพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งในการจัดกิจกรรมเหล่านี้ย่อมส่งผลดีต่อมหาวิทยาลัยและบุคลากรเองได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานที่ตนเองปฏิบัติ ได้เปิดวิสัยทัศน์ในการทำงานที่กว้างขึ้น ทำให้รู้จักเพื่อนร่วมงานในสายงานเดียวกัน อันจะส่งผลดีต่อการติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ต่างคณะ ในการขอความร่วมมือการปฏิบัติงาน

ด้านต่างๆ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และมหาวิทยาลัยควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาจากหน่วยงานภายนอกเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่

5. ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ผลจากการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นเรื่อง บุคลากรที่กระทำความผิดแบบเดียวกันไม่ได้รับการลงโทษในแบบเดียวกัน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ในการกำหนดมาตรการลงโทษบุคลากรที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมหรือผิดวินัยนั้น มหาวิทยาลัยควรกำหนดบทลงโทษ เพื่อให้บุคลากรได้ยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อความบริสุทธิ์ ยุติธรรมในการลงโทษบุคลากร อันจะส่งผลดีกับมหาวิทยาลัยในการบริหารจัดการที่เป็นกฎระเบียบ วินัย และสร้างคุณธรรมให้กับบุคลากร และผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และนำข้อเสนอแนะมาปรับใช้ให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ระหว่างบุคลากรสายสนับสนุนและบุคลากรสายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่นที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร อาทิ การบริหารจัดการของคณะต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร หรือสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้*.
 ปริญญาานิพนธ์ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
 ถ่ายเอกสาร.
- กรมบัญชีกลาง. (2554). *คู่มือและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับลูกจ้าง*. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนาระบบ
 ลูกจ้าง.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *คู่มือดำเนินงานการประเมินเทียบระดับการศึกษา พ.ศ. 2552*. กรุงเทพฯ:
 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงฯ.
- กระทรวงสาธารณสุข. กองสุขภาพจิต. (2546). *คุณภาพชีวิตและความเครียดของนักเรียนมัธยมศึกษา
 ศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ปิยอนด์ พับลิชชิง.
- กองนโยบายและแผน. (2554). *แผนยุทธศาสตร์การบริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*.
 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- กองบริหารงานบุคคล. (2551) *ข้อกำหนดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครว่าด้วยการ
 บริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย*. ฉบับที่ 2 กรุงเทพฯ: สำนักงานอธิการบดี.
- (2554). *ประกาศคณะกรรมการสวัสดิการภายใน*. กรุงเทพฯ: กองบริหารงานบุคคล
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- คณะบริหารธุรกิจ. (2556). *แนะนำสาขาวิชา*. สืบค้นเมื่อ 3 มกราคม 2556, จาก
http://bus.rmutp.ac.th/e_brochure/
- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2555). *หลักสูตร*. สืบค้นเมื่อ 23 ธันวาคม 2555, จาก
<http://www.sci.rmutp.ac.th/>
- คณะศิลปศาสตร์. (2555). *สาขาวิชาและหลักสูตร*. สืบค้นเมื่อ 23 ธันวาคม 2555, จาก
<http://larts.rmutp.ac.th>
- คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์. (2554). *รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ:
 คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน. (2554). *รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ:

คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ. (2554). *รายงานประจำปีงบประมาณ 2554*.

กรุงเทพฯ: คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น. (2554). *รายงานประจำปี 2555*. กรุงเทพฯ:

งานวางแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

----- (2556). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิทยาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2561*.

กรุงเทพฯ: งานแผนและงบประมาณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

คณาวุฒิ มีศิริภัทร. (2555, 15 ตุลาคม). สัมภาษณ์โดย ขวัญประภา กล่อมแสง ที่คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

คณะศ ศิรินภากุล. (2553, มกราคม-มีนาคม). *มารู้จักผู้นำให้มากขึ้นกันเถอะ*. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 1(5-7).

งานประกันคุณภาพการศึกษา. (2554). *รายงานการประเมินตนเองประจำปีการศึกษา 2554*. กรุงเทพฯ:

คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

งานหลักสูตร. (2555). คณะวิศวกรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 23 ธันวาคม 2555, จาก <http://www.eng.rmutp.ac.th/>

----- (2556). *คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม*. สืบค้นเมื่อ 3 มกราคม 2556, จาก <http://teched.rmutp.ac.th/new/>

จริยา เดชกฤษชร. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

จำเนียร จวงตระกูล. (2540). *การบริหารงานคือการบริหารคน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี. หงสาเพรส

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2552). *องค์กรแห่งความสุข*. แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน.

กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

ชนิดา เล็บครุฑ. คณะสถิติประยุกต์. (2554). *รายงานวิจัยผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.

กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ชนิษฐา เพิ่มการเจริญ. (2555, 15 ตุลาคม). สัมภาษณ์โดย ขวัญประภา กล่อมแสง
ที่คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
ชั้นฤทัย กาญจนะจิตรรา และคนอื่นๆ (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและ
ภาคบริการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรสจำกัด.
- ชุตินันท์ กลิ่นหอมจันทร์. (2551). *รายงานผลการวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสมสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ภายในคณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฐากร ปาละนันท์. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา)
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2541). *การจัดการทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
----- (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐา กริหิรัญ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ตรีชฎา อุ่นเรือน. (2545). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรใน
ส่วนกลาง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2532). *การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : บัดเตอร์ฟลาย
- ทิวาพร เฟิลล์มันน์. (2555). *การพัฒนาคุณภาพชีวิต*. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2555,
จาก <http://www.stou.ac.th/study/sumrit/.com>
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
----- (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- ชาริณี มาลัยมาตร์. (2556). *ทำงานอย่างไรให้มีความสุข*. (เอกสารประกอบคำบรรยาย). กรุงเทพฯ: กองกลาง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ธีรนุช ติระณะประกิจ. (2546). *แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการคลังในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ: ถ่ายเอกสาร.
- นเศรษฐ ฤ พัทลุง. (2554). *ตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- นงลักษณ์ เพิ่มชาติ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง*. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- นิศารัตน์ ศิลปเดช. (2539). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ: พิษณุการพิมพ์.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. (2549). *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์.
- ประทุมพร ทองอิฐ (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประมะ สตะเวทิน. (2541). *การสื่อสารมวลชน กระบวนการและทฤษฎี*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2554). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมวิชาการ.
- ปิยวรรณ สีเชียง. (2555, 15 ตุลาคม). สัมภาษณ์โดย ขวัญประภา กล่อมแสง ที่คณะอุตสาหกรรม สิ่งทอและออกแบบแฟชั่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ปฤณภูรัตน์ คำสว่าง. (2542). *คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหิดล*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2555, จาก <http://www.thaimarketcenter.com/>
- พรทิพย์ ทับทิมาทองคำ. (2540). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การศึกษาต่อเนื่อง). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

- พรพรรณ คงประสิทธิ์. (2542). *บรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล*. ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาวิชัย เหล่าเลิศ. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนจังหวัดนครปฐม*. ปริญญาโท ศษ.ม. (พัฒนศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2541). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิไล จิร ไกรศิริ. (2543). *การศึกษาปัญหาและความต้องการของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนานักวิชาการในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พุดพิงษ์ มงคลบูรณศิริ. (2555, 15 ตุลาคม). สัมภาษณ์โดย ขวัญประภา กล่อมแสง ที่คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- พูลสุข สังข์รุ่ง. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- เพ็ญศรี เปลี่ยนงำ. (2542). *การสาธารณสุขมูลฐาน*. กรุงเทพฯ: ธรรมรักษ์การพิมพ์
- ภาวิช ทองโรจน์. (2555). *สภาสถาบันอุดมศึกษากับการพัฒนาอุดมศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2555, จาก <http://www.dusit.ac.th>
- ภัครันต์ เชื้อนเคนทร์. (2551). *การศึกษาบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครศูนย์เทเวศน์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ*. ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มทร.พระนครคุณแลพวง. (2555, 23 ตุลาคม). ข่าวสด. หน้า 23.
- มณีวรรณ นัทรอุทัย. (2539). *เอกสารประกอบการสอนวิชาพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: มปป. ถ่ายเอกสาร.
- มานิจ วราภาคย์. (2545). *องค์กรแบบราชการตายแล้ว*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.

- มาลินี คำเครือ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร*.
 วิทยานิพนธ์ วศ.ม. (สถิติประยุกต์และเทคโนโลยีสารสนเทศ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง*. ตรัง: สาขาวิทยบริการ
 เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยฯ ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. กองนโยบายและแผน (2554). *รายงานประจำปี 255*
 กรุงเทพฯ: กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยฯ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น
 จำกัด.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ และคณะ. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลใน
 โรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี*. เพชรบุรี: งานหอผู้ป่วยหนักศัลยกรรม กลุ่มการ
 พยาบาลโรงพยาบาลพระจอมเกล้า. ถ่ายเอกสาร.
- วิมล คำนวน. (2554). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมและลูกจ้าง กรณีศึกษา
 ศาลจังหวัดนครราชสีมา*. รายงานผลการอบรมหลักสูตร ผู้พิพากษาผู้บริหารในศาลชั้นต้น รุ่น
 ที่ 9. สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม.
- วรรณุช หลุบเลา. (2555, 15 ตุลาคม). สัมภาษณ์โดย ขวัญประกา กล่อมแสง ที่คณะอุตสาหกรรม
 สิ่งทอและออกแบบแฟชั่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- วรรณรัต คำสด. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อ
 ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการ
 บัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณิ รัตนพันธ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
 บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
 คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

- วรัญญา ผลดี และ สรบุศย์ รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง*. สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2555, จาก http://www.mfu.ac.th/school/liberalarts_new/wp-content/uploads.pdf.
- วสันต์ วิจิตรสุขุมาล์. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. ปรินูญานิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- วลิชฐ์พล ปัญญาสงค์. (2554). *รายงานการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดแพร่*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดแพร่. ถ่ายเอกสาร.
- วสินี ชันแก้วหาล้า. (2553). *รายงานการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- วิภาดา กระจ่างโพธิ์. (2555, 15 ตุลาคม). สัมภาษณ์โดย ขวัญประภา กล่อมแสง ที่คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- วิภาวดี ชัยสุรสิทธิ์. (2555, 15 ตุลาคม). สัมภาษณ์โดย ขวัญประภา กล่อมแสง ที่คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). *การบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วันทนา พุ่มพวง. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล*. กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีนญา ปู่เต๊ะ. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)*. สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศรินันท์ กิตติสุขสถิต และคนอื่นๆ. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส จำกัด.
- ศรีนยา คุณเนนทราศัย. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

- ศิริ ฮามสุโพธิ์. (2543). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์*. นนทบุรี: ศูนย์วิจัยและพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์. ถ่ายเอกสาร.
- สถาบันทรัพยากรมนุษย์. (2550). *รายงานฉบับสมบูรณ์เรื่อง การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบ ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ขับจีมอเตอร์ไซด์รับจ้างและผู้ค้าขายตลาดนัดในเขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: สถาบันทรัพยากรมนุษย์. ถ่ายเอกสาร.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2553). *รายงานการวิจัยคุณภาพชีวิตของคนไทยปี 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัย สถาบันฯ.
- สภาคณาจารย์. (2552). *รายงานการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร สุทัศน์ีย์, หม่อมราชวงศ์. (2548). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพิศ สุวรรณชัย. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากร/สำนักงานพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สร้อยตระกูล (ตี๋ยานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กรทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุขชัย วงษ์จันทร์. (2548). *ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายฆราวาส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- สุนทรินทร์ อ่ำพลพร และคณะ. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. ถ่ายเอกสาร.
- สุนันท์ นิยมในธรรม และคณะ. (2546). *การศึกษาปัจจัยของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทฝ้าย จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัศจรรย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สามสาธาณสุขตำบล จังหวัดลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ ปรินญูญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

- สุภาภาณูจน์ เทียงพูนวงศ์. (2555, 18 ตุลาคม). สัมภาษณ์โดย ขวัญประภา กล่อมแสง
ที่คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น.
- สุภาส เครือเนตร. (2541). *แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: เลียงเชียง.
- สุลิตา กันทะอุโมงค์. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารการศึกษา) เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2556). *คืบหน้าพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ภาครัฐ*. สืบค้นเมื่อ 3 มกราคม 2556, จาก www.thaihealth.or.th/
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 พ.ศ.
2555 - 2559*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการการอุดมศึกษา. สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). *การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน
กระแสนใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: แอร์บอร์นพรีนซ์จำกัด.
- (2552). *คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน.
- (2554). *คู่มือการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของส่วนราชการ*. นนทบุรี: สำนักวิจัย
และพัฒนาระบบงานบุคคล.
- (2555). *สวัสดิการข้าราชการพลเรือน*. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2555, จาก www.ocsc.go.th/
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). *หลักเกณฑ์วิธีการและรูปแบบการจัดสรร
สิ่งจูงใจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ:
- สำนักอธิการบดี. (2552). *ประมวลข้อบังคับ ระเบียบและประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลพระนคร*. กรุงเทพฯ: งานสภามหาวิทยาลัย สำนักอธิการบดี.
- สำเนา ขจรศิลป์. (2527). *หลักกิจการนักศึกษา*. กรุงเทพฯ: กองกิจการนักศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- (2538). *มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 2: การพัฒนานักศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษม
บัณฑิต.
- เสนาะ ดิยาว์. (2535). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เสาวรส คุหาปัญญา. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อนงค์ สระบัว. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- อรทัย วงศ์ศักดิ์. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ ศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร
- อรรถพล ใหญ่กว้าง. (2542). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- อริญชัย อินทรนัญ. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดในเขตภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (สังคมศาสตร์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม. (2532). *การพัฒนาองค์การ: แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ระบบสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน*. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. (2551). *การศึกษากการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กับพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่*. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- อาทิตย์ อุไรรัตน์. (2549). *ข้าราชการ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.
- อารี เพชรผุด. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- อุดม ทุมโฆสิต. (2544). *การจัดการ (เอกสารประกอบคำสอน)*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย หิรัญโต. (2543). *หลักสูตรการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- อุบล อัมพันธ์. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร*.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- เอมอร ผิวเหลือง. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช*. วิทยานิพนธ์ บข.ม. (บริหารธุรกิจ) นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- ทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร
- Cambell, R.F; & et. (1977). *“On the Nature of Organizational Effectiveness” In New Purposetives on
Organization Effectiveness Edited by Paul S .Goodman and Johannes M. Pennings and
Associates*. San Francisco: Jassay Bass
- Cronbach, Lee J. (1984). *Essentials of Psychological Testing*. 4 th ed. New York :
Macmillan
- Davis, L.E. (1997). *Ewhancing the quality of working life: developments in the United State*.
International Labour Review.166, pp.53-65
- Edward, Allens Louis. (1957). *Technique of Attitude Scale Construction*. New York :
Appletion Century Crafts.
- Ferguson, George A. (1981). *Statistical Analysis in Psychology and Education*. 3rd ed.
New York : McGraw-Hill.
- Flanagan, JC. (1978). February. *A Research Approach to Improving our Quality of Life*.
American Psychologist. 33(2): 138-147.
- Hackman, J.R; & Suttle J.L. (1977). *Improving Life of Work: Behavioral Science Spproach
to Organizational Change*. California: Goodyear Publishing.
- Herzberg. Frederocl; Benard Mansner ; & Barbara Block Snyderman. (1959). *The Motivation
of Work*. 2nd ed. New York; John Wiley Anderson Inc.
- Huse, E. F;& Cummings. T. G. (1985). *Organization Development and Change*.
Minnesota: West Publisting.
- Likert, Rensis. (1967). *“The Method of Constructing and Attitude Scale”*, Reading in Attitude Theory
and Measurement. P. 90-95. Fishbeic, Matin, Ed. New York: Wiley & Son.
- Maslow, Abraham. (1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper & Row PuBlisers Inc.
- McClland, David C. (1961). *The Achievement Society*. New York. : The Free Press.

McClelland; & Others. (1953). *The Achievement Motive*. New York. : Spplenton Century Croffs, Inc.

Umstot D.D. (1984). *Understanding Organizational Behavior*. Minnesota : West Publishing.

Walton, R.E. (1974). *Improving the Quality of Working Life*. Harvard Business Review. May – June.

Werther, W.B; & Davis, (1993). *Human Resources and Personnel Management*, 4th ed. McGraw-Hill, New York.

Yamane,T. (1976). “*Date Mining Sample Size for Research Activities,*” *Educational and Psychological Measurement*. New York: McGraw-Hill Book Co. (3) 11:886





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 0519.12/3483

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

16 สิงหาคม 2556

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณะคณบดีคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เนื่องด้วย นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” โดยมี อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข และ อาจารย์ ดร.จตุพล ยงคร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่เพื่อขอให้บุคลากรในคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนสิงหาคม – ตุลาคม 2556

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย สันติวัฒน์กุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/348 ๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/๕ สิงหาคม 2556

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เนื่องด้วย นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” โดยมี อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิ์สุข และ อาจารย์ ดร.จตุพล ยงศร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่เพื่อขอให้บุคลากรในคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนสิงหาคม - ตุลาคม 2556

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-047-4047



ที่ ศธ 0519.12/34๕1

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

16 สิงหาคม 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เนื่องด้วย นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” โดยมี อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิ์สุข และ อาจารย์ ดร.จตุพล ยงศร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่เพื่อขอให้บุคลากรในคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนสิงหาคม – ตุลาคม 2556

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-047-4047



ที่ ศธ 0519.12/347๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

16 สิงหาคม 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เนื่องด้วย นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” โดยมี อาจารย์ ดร.อรณพ โพธิสุข และ อาจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่เพื่อขอให้บุคลากรในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนสิงหาคม - ตุลาคม 2556

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 085-047-4047

ที่ ศธ 0519.12/3 4 ง ค



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/ ๒ สิงหาคม 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เนื่องด้วย นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” โดยมี อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิ์สุข และ อาจารย์ ดร.จตุพล ยงศร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่เพื่อขอให้บุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนสิงหาคม - ตุลาคม 2556

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-047-4047



ที่ ศธ 0519.12/3 4๖๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

1๖ สิงหาคม 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เนื่องด้วย นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” โดยมี อาจารย์ ดร.อรรรณพ โพธิสุข และ อาจารย์ ดร.จตุพล ยงศร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่เพื่อขอให้บุคลากรในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนสิงหาคม - ตุลาคม 2556

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒน์กุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-047-4047



ที่ ศธ 0519.12/3485

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/๒ สิงหาคม 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เนื่องด้วย นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” โดยมี อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข และ อาจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อให้บุคลากรในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนสิงหาคม - ตุลาคม 2556

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง ได้เก็บข้อมูล เพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-047-4047



ที่ ศธ 0519.12/3 48 4

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/๒ สิงหาคม 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เนื่องด้วย นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” โดยมี อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข และ อาจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่เพื่อขอให้บุคลากรในคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนสิงหาคม - ตุลาคม 2556

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-047-4047



ที่ ศธ 0519.12/3446

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

16 สิงหาคม 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เนื่องด้วย นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” โดยมี อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข และ อาจารย์ ดร.จตุพล ยงศร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่เพื่อขอให้บุคลากรในคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนสิงหาคม – ตุลาคม 2556

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย สันติวิฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-047-4047

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





ที่ ศธ 0519.12/๖๙๙๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

15 กรกฎาคม 2556

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.ไพรัตน์ ปุญญาเจริญนนท์

เนื่องด้วย นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” โดยมี อาจารย์ ดร.อรรรณพ โพธิ์สุข และ อาจารย์ ดร.จตุพล ยงคร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-047-4049



ที่ ศธ 0519.12/๒๗๗๒

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

15 กรกฎาคม 2556

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวพร ตั้งสมรพงษ์

เนื่องด้วย นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” โดยมี อาจารย์ ดร.อรรรณพ โพธิ์สุข และ อาจารย์ ดร.จตุพล ยงศร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-047-4049



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/๖๔๖ วันที่ 15 กรกฎาคม 2556

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ สกุลคู

เนื่องด้วย นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” โดยมี อาจารย์ ดร.อรรถพร โพธิ์สุข และ อาจารย์ ดร.จตุพล ยงศร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒน์กุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-047-4049



ที่ ศธ 0519.12/๒ ๑๑๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

15 กรกฎาคม 2556

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุษา ตั้งธรรม

เนื่องด้วย นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” โดยมี อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข และ อาจารย์ ดร.จตุพล ยงศร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-047-4049



ที่ ศธ 0519.12/2795

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

15 กรกฎาคม 2556

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนานรงค์

เนื่องด้วย นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” โดยมี อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิ์สุข และ อาจารย์ ดร.จตุพล ยงศร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-047-4049



ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ใน 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และประชาธิปไตยในการทำงาน

ขอให้ท่านตอบข้อคำถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อสามารถนำไปเป็นแนวทางพิจารณากำหนดแผนการส่งเสริมพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข คุณภาพชีวิต เพื่อช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรและประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นไป โดยแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ใน 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และประชาธิปไตยในการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ผู้วิจัยขอความร่วมมือ โปรดตอบข้อคำถามตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้

นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเลือกเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพที่เป็นจริงของท่าน
ดังต่อไปนี้

1. เพศ ชาย หญิง

2. สถานภาพในการทำงาน ข้าราชการ
 พนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการ
 ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

3. วุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. คณะที่สังกัด คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
 คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
 คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
 คณะบริหารธุรกิจ
 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 คณะวิศวกรรมศาสตร์
 คณะศิลปศาสตร์
 คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น
 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

5. ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 1 ปี
 1 – 3 ปี
 3 ปีขึ้นไป - 6 ปี
 6 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลพระนคร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความพึงพอใจ

คะแนน	5	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวมาก
คะแนน	3	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวน้อย
คะแนน	1	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวน้อยที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าว				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
	<u>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน</u>					
1	ท่านได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
2	หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่จะให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ					
3	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
4	การทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้มีโอกาสร่วมประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของท่าน					
5	ท่านภูมิใจกับตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ					
6	ท่านรับผิดชอบงานมากกว่าคนอื่นทั้งที่ตำแหน่งเดียวกัน					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าว				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน					
7	ท่านได้รับการสนับสนุนในการเข้าร่วมอบรม/สัมมนา ภายนอกหน่วยงาน					
8	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะ การทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ					
9	หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง					
10	ท่านเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					
11	หน่วยงานของท่านมีกระบวนการยุติธรรมในการ พิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
12	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เหมาะสมกับผลงาน					
	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ					
13	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ รับผิดชอบ					
14	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
15	หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านได้รับทุนการศึกษาต่อ					
16	ท่านเห็นด้วยกับสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานของ ท่าน					
17	สวัสดิการต่างๆที่หน่วยงานกำหนด มีความเพียงพอต่อ ความต้องการของท่าน					
18	ท่านเห็นด้วยกับการตรวจสอบสภาพประจำปีที่หน่วยงาน จัดขึ้น					
19	ท่านเห็นด้วยกับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าว				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล					
20	ผลประโยชน์การปฏิบัติงานส่งผลให้ท่านมีกำลังใจ ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น					
21	ท่านเห็นด้วยกับสิทธิในการลาหยุดงาน					
22	ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานล่วงเวลาอย่าง ยุติธรรม					
23	หน่วยงานของท่านดูแลท่านตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน จนพ้นสภาพจากการทำงาน					
24	ผลตอบแทนที่ท่านได้ รับประทานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถที่ท่านที่ใช้ในการปฏิบัติงาน					
	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
25	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะความ ชำนาญและความสามารถหลายด้านในการปฏิบัติงาน					
26	หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานเหมาะสมกับ บุคลากร					
27	ท่านภูมิใจในอาชีพของท่าน					
28	ท่านคิดว่า การปฏิบัติงานของท่านเป็นการสร้าง ความสำเร็จให้กับหน่วยงาน					
29	ท่านพอใจที่จะทำงานในตำแหน่งนี้ต่อไปโดยไม่รู้สึกร เบื่อหน่าย					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าว				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
30	ถ้าปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน น้อยลงท่านจะทำงานได้อย่างเต็มที่และได้ผลดี					
31	ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น เต็มใจ สนุกกับงาน					
32	ลักษณะงานของท่านทำให้เครียดส่งผลเสียต่อสุขภาพ					
33	ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ท่าน ประกอบอาชีพนี้					
34	ท่านมีการกำหนดความรับผิดชอบเฉพาะงานอย่างชัดเจน					
35	ท่านได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ ของท่าน					
36	ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน ทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก					
37	ท่านได้รับการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับสภาพ ความเป็นจริง					
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
38	ท่านสามารถประสานงานกับผู้บริหารได้					
39	ท่านได้รับการยกย่องจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					
40	ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
41	ท่านมีการประสานงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตร					
42	ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าว				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
43	ท่านพร้อมที่จะให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานทุกเมื่อ					
44	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างดี					
45	ภายในหน่วยงานปราศจากการแบ่งพรรคแบ่งพวก					
46	หน่วยงานมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองมีความ อบอุ่นเอื้ออาทรต่อกัน					
47	บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานของท่านมีความเป็นมิตร ที่ดีต่อกัน					
48	ในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ส่งเสริม					
49	ท่านสามารถปรึกษางานกับผู้บังคับบัญชาได้เมื่อท่าน ต้องการ					
	ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน					
50	ท่านมีอิสระทางความคิดในการปฏิบัติงาน					
51	ท่านมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงาน					
52	บุคลากรในหน่วยงานมีความเสมอภาคในการ ปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน					
53	บรรยากาศในหน่วยงานส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ และความสามัคคี					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าว				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
	ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน					
54	หากท่านมีความเดือดร้อนที่เกี่ยวกับการทำงานสามารถ ร้องทุกข์ได้					
55	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ได้อย่างเต็มที่					
56	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม ต่างๆ เพื่อสาธารณประโยชน์					
57	หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงท่านรู้สึก ภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน					
58	บุคลากรที่กระทำความผิดแบบเดียวกันจะได้รับการ ลงโทษที่เหมือนกัน					
59	ท่านสามารถปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความต้องการของ ท่านและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบได้					
60	บุคลากรทุกคนเคารพในผลการประเมินในเรื่องต่างๆ ของหน่วยงาน					
61	บุคลากรทุกคนเคารพในเรื่องกฎระเบียบ					
62	ผู้บังคับบัญชามักสนใจในเรื่องส่วนตัวของท่าน					
63	หน่วยงานของท่านสนับสนุนการนำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร

.....

.....



ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ตารางค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลพระนคร

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	2.236	22	2.059	43	1.768
2	2.059	23	1.923	44	2.018
3	2.277	24	1.958	45	1.894
4	1.997	25	1.835	46	2.286
5	1.888	26	2.006	47	1.924
6	1.883	27	1.755	48	1.832
7	1.919	28	1.999	49	1.988
8	1.792	29	2.176	50	1.716
9	2.611	30	1.920	51	2.131
10	1.881	31	2.266	52	2.009
11	1.918	32	1.735	53	1.717
12	2.166	33	1.764	54	1.960
13	2.236	34	2.214	55	2.041
14	2.059	35	2.020	56	1.776
15	2.059	36	1.836	57	1.945
16	2.277	37	2.105	58	2.215
17	1.997	38	2.024	59	2.198
18	1.883	39	2.153	60	2.293
19	1.929	40	1.783	61	1.913
20	2.041	41	1.950	62	2.034
21	2.611	42	1.954	63	1.771

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .90



ประวัติย่อผู้วิจัย

