



คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ศรินาย คุณนทราศัย



งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณผลประโยชน์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



บทคัดย่อ
ของ
ศรินาย กุณนทราศัย

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณผลประ โยชน์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ศรินทร์ยา คุณเนนทราศัย. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จำแนกตามตัวแปร เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ครอบครัวต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 228 คน ในปีการศึกษา 2551 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 62 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงโดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน
3. อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน
4. อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเศรษฐกิจสูงกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

6. อาจารย์ที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนสูง มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาสุขภาพของผู้ทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนต่ำ





Quality of Working Life for Lecturers in
Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

An Abstract

By

Srinai Kunantrasai

This Research is Funded by Institute of Research and Development

Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

Year 2008

Srinai Kunantrasai. (2008) Quality of Working Life for Lecturers in Rajamangala
University of Technology Phra Nakhon

ABSTRACT

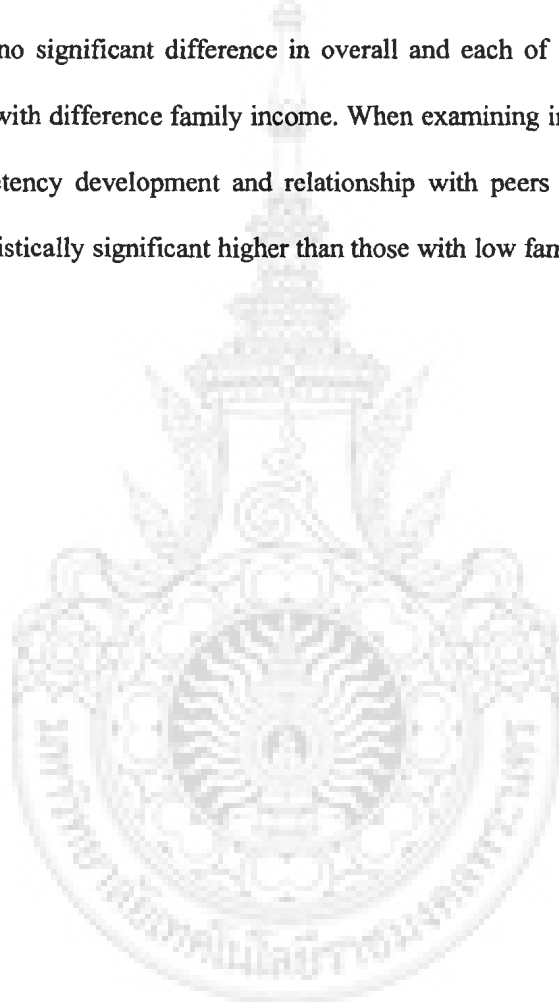
The purposes of this research were to investigate quality of work life for lecturers in Rajamangala University of Technology Phra Nakhon each of six aspects : economics, healthy working condition, competency development, advancement, relationship with peers, and total life space ; and to compare the quality of work life in overall and each of six aspects among lecturers with different gender, marital status, work experience, educational level, and family income. The sample of the study consisted of 228 instructors in Rajamangala University of Technology Phra Nakhon in the academic year 2008. The instrument used for collecting data was a four – rating scale questionnaire with 62 items. Arithmetic mean, standard deviation, t – test, one-way analysis of variance, and Scheffe’s method were utilized for data analysis.

The results of the study indicated that :

1. The quality of work life for lecturers in Rajamangala University of Technology Phra Nakhon in overall and each of six aspects was an the high level.
2. There was no significant difference in overall and each of six aspects of quality of work life between male and female lecturers.
3. There was no significant difference in overall and each of six aspects of quality of work life for lecturers with different marital status.
4. There was no significant difference in overall and each of six aspects of quality of work life for lecturers with difference work experiences. When examining in each aspect, the quality of work life in adequate and economics of teachers with 10 years of more of work experiences were statistically significant higher than those with less than 10 years work experiences at .05 level

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

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



ประกาศคุณูปการ

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สำเร็จ สมบูรณ์ได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรีวัชรโพธิสธรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงใจ เขมวิรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภาคิน อังศุนิจ ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพ

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ ที่ได้พิจารณาจัดสรรทุนในการทำวิจัยแก่อาจารย์ประจำปีการศึกษา 2552 จำนวน 30,00 บาท (สามหมื่นบาทถ้วน) เพื่อให้การสนับสนุนการทำงานวิจัยให้มีคุณภาพพร้อมไปใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งขอขอบคุณคณาจารย์และบุคคลที่มีส่วนสนับสนุนทุกท่านที่ช่วยให้งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้วิจัยหวังว่ารายงานวิจัยฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รวมถึงสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ที่จะใช้เป็นแนวทางในการทำงานต่อไป

ศรินาย คุณเนนตราศัย

สารบัญ

	หน้า
1. บทนำ	1
ภูมิหลังและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
สมมติฐานในการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
คุณภาพชีวิตการทำงาน.....	9
คุณภาพชีวิตจากองค์ประกอบของเกอร์มากูและกูเซค.....	10
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	24
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	24
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	25
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	49
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	49
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สรุปผลการวิจัย.....	50
อภิปรายผล.....	51
ข้อเสนอแนะ.....	57
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	58
บรรณานุกรม.....	59
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญ.....	65
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	67
ภาคผนวก ค หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ.....	74
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	78

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1. แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคณะ.....	25
2. จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิกการศึกษา รายได้ครอบครัวต่อเดือน.....	33
3. ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของคุณภาพชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและแยกเป็นรายด้าน.....	35
4. ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของคุณภาพชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านเศรษฐกิจ เป็นรายข้อ.....	36
5. ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของคุณภาพชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเป็นรายข้อ.....	37
6. ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของคุณภาพชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ เป็นรายข้อ.....	38
7. ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของคุณภาพชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน เป็นรายข้อ.....	39
8. ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของคุณภาพชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นรายข้อ.....	40
9. ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของคุณภาพชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว.....	41

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร เป็นรายด้าน และรวมทุกด้าน จำแนกตามอายุ.....	43
11. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร เป็นรายด้าน และรวมทุกด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	44
12. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร เป็นรายด้าน และรวมทุกด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	45
13. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	46
14. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร เป็นรายด้าน และรวมทุกด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	47
15. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร จำแนกตามรายได้ครอบครัวต่อเดือน.....	48

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง และความสำคัญของปัญหา

ครูคือผู้ปูแนวทางวางเข็มทิศ
เป็นเทียนส่งมิดมิดดับอวิชา
เป็นทางเสือน่านาวฝ่าเกลียวคลื่น
แต่เติมต่อก่อศิษย์เสริมเพิ่มค่าคน
เหนื่อยแสนเหนื่อยอย่างไรใจไม่ท้อ
นานแสนนานอุดมการณ์หมายมั่งมี

สั่งสอนศิษย์ด้วยใจมั่นสรรคุณค่า
เสริมคุณค่าให้ศิษย์ผู้วิญญูชน
ปลูกคนต้นจากหลับไหลใฝ้นำผล
เพียรพร่ำบ่มมุ่งศิษย์เน้นเป็นคนดี
หนักแสนหนักไม่ระย่อหรือหน่ายหนี
เหนื่อยหนักหนางานนี้พลีใจกาย...

(กมล โปธิเย็น.2541 : 57)

ครู คือบุคคลที่หล่อหลอมให้ศิษย์เกิดบุคลิกภาพ แบบต่าง ๆ ขึ้นมา และเป็นการฝังรากเหง้าของความคิดที่ไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ง่าย ๆ ถ้าหากศิษย์ได้รับการหล่อหลอมความรู้ไปในทางที่ผิด ความหายนะย่อมจะเกิดกับสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ งานของครูจึงเป็นงานที่ยากยิ่งเพราะความสำเร็จคือสามารถทำให้ศิษย์ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามที่ต้องการทำให้ศิษย์รู้จักคิดและตัดสินใจอย่างฉลาดครูจะต้องแนะนำให้ศิษย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนประสิทธิภาพของชีวิตบนวิถีทางแห่งประชาธิปไตย ความสัมพันธ์เกี่ยวโยงระหว่างครู และศิษย์ ในรูปของการเรียนการสอนจึงเป็นศิลปะที่ยากจะวิเคราะห์ให้หมดสิ้น โฮเรส มานน์ (Horace Mann) กล่าวว่าการสอนเป็นศิลปะที่ยากที่สุดในกระบวนศิลปะทั้งหมด อีกทั้งเป็นศาสตร์ที่ลึกซึ้งที่สุดในกระบวนศาสตร์ทั้งหลาย ในความสมบูรณ์สูงสุดขีดของการสอน ครูจะต้องมีความรู้ในวิชาการ ความรู้ในตัวผู้เรียน กระบวนการสอนอุปกรณ์และสภาพการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สูงสุด (พพ.วิชาการ 2004. 2541 : 110)

จะเห็นได้ว่าภาระหน้าที่ของครูเป็นภาระที่ยิ่งใหญ่ ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถความเฉลียวฉลาด ความขยัน ความอดทน สั่งสอนศิษย์ให้เป็นเยาวชนที่ดี เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เกิดความเจริญมั่นคงเท่าเทียมกับอารยะประเทศขณะเดียวกันครูก็มีภาระที่จะต้องดูแลรับผิดชอบต่อครอบครัว และสังคมไทยด้านอื่น ๆ อีก การที่จะทำให้ครู ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีจรรยาบรรณครูอย่างเพียบพร้อม จำเป็นต้องคำนึงถึงฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ประกอบวิชาชีพครูด้วย เพราะครูมีฐานะทางเศรษฐกิจดีย่อมมีกำลังในการปฏิบัติ

หน้าที่ให้คดีด้วย แต่ปัญหาที่สังคมไทยเรากำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน คือ ทำอย่างไรจึงจะให้ครูอาจารย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี (สี เหมะราสี. 2530: 1)

ผู้ใหญ่วัยที่มีคุณภาพย่อมถูกหล่อหลอมมาตั้งแต่เด็กตามสุภาษิตที่ว่าไม้อ่อนดัดง่ายไม้แก่ดัดยาก ภาระหนักจึงตกอยู่กับอาจารย์ที่สั่งสอนลูกศิษย์ตั้งแต่อนุบาล ประถม มัธยม อุดมศึกษา ตามลำดับ จากการสัมภาษณ์อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอนในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สรุปได้ว่าในด้านค่าตอบแทน พบว่าอาจารย์ได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการครองชีพ จำต้องแก้ไขปัญหาโดยการทำงานพิเศษเพิ่มเติม (บุญเรียม ทะไกรราช เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ศรีนาย คุณเนนทราศัย เป็นผู้สัมภาษณ์ ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2549) ซึ่งสอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของอาจารย์สุริยา เทพินที่มีความเห็นว่าครู อาจารย์ในปัจจุบันได้รับค่าตอบแทนต่ำ ทำให้ไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลที่ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ที่มีระดับการศึกษาเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับการสัมภาษณ์นักศึกษาถึงอาชีพในอนาคตที่ใฝ่ฝันต้องการประกอบอาชีพ คือ ธุรกิจส่วนตัว ด่วนเหตุผลเพราะมีโอกาส ร่ำรวย และก็ได้เกิดในสังคม (นายกมล สุริยะวงศ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ ศรีนาย คุณเนนทราศัย เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่เขตพระราชฐาน 193 กรมทหารมหาดเล็กราชวัลลภรักษาพระองค์ เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2549) และนางสาวสิริกุล บุญจันทร์ ผู้ให้สัมภาษณ์ ศรีนาย คุณเนนทราศัย ผู้สัมภาษณ์ ที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2459) พบว่าอาชีพในอนาคต คือ พนักงานธนาคารเพราะได้ทำงานอยู่ในสถานที่สวยงาม บรรยากาศดี ได้ใส่ชุดเท่ เงินเดือนดี ค่าตอบแทนสูง

จากสภาพปัญหาที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูคั้งที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและความสมดุลของชีวิตการทำงาน เพื่อนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปพิจารณาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อไป

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมเป็นรายด้าน 6 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม เป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ครอบครัวต่อเดือน

3. เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษาไทย

ขอบเขตของการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีการศึกษา 2551 จากทั้งหมด 9 คณะ คือ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ และคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จำนวน 561 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ คือ อาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีการศึกษา 2551 ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) และการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-910) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 228 คน จากนั้นใช้วิธีเทียบสัดส่วนจากประชากรแต่ละคณะ

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

2.1.1 เพศ แบ่งเป็น

- 1) เพศชาย
- 2) เพศหญิง

2.1.2 สถานภาพสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรสแล้วอยู่ร่วมกัน
- 3) สมรสแล้วไม่ได้อยู่ร่วมกัน เช่น หย่าร้าง แยกกันอยู่ หรือเป็นหม้าย

2.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) ต่ำกว่า 5 ปี
- 2) 5 – 10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปี

2.1.4 วุฒิการศึกษา

- 1) ระดับปริญญาตรี
- 2) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

2.1.5 รายได้ครอบครัวต่อเดือน

- 1) ต่ำกว่า 20,000 บาท
- 2) 20,000 - 30,000 บาท
- 3) 30,001 - 40,000 บาท
- 4) 40,001 บาท ขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เศรษฐกิจ ได้แก่ ความเป็นอยู่ ฐานะทางการเงิน เงินเดือนประจำ การขึ้นเงินเดือน การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตตามมาตรฐานอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น

3. สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานด้านความปลอดภัย ความสะดวก รวมทั้งการมีเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ

4. การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่เกื้อกูลประโยชน์ให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองจากการทำงาน ประกอบด้วย

4.1 งานที่ผู้ทำต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง (Task Identity)

4.2 งานที่ผู้ยอมรับว่ามีความสำคัญตามเป้าหมายขององค์การ (Task Significance)

4.3 งานที่ผู้ทำสามารถได้รับทราบผลย้อนกลับ (Feedback)

4.4 งานที่ผู้ทำมีอิสระในการดำเนินการ (Autonomy) ภายใต้ขอบเขตของกฎระเบียบ การเลือกกิจกรรม การควบคุมเวลา รวมทั้งการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการทำงาน

4.5 งานที่ผู้ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่หลาย ๆ ด้าน (Task Variety) ในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งรูปแบบในการทำงาน

5. ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับการเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งหน้าที่ให้ดีขึ้น รวมทั้งลักษณะของงานที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของผู้ทำงาน เช่น การได้รับโอกาสรับการฝึกอบรม ดูงาน ศึกษาต่อ เป็นต้น

6. ความสัมพันธ์กันผู้ร่วมงาน ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน การให้ความร่วมมือ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในการทำงาน

7. ความสมดุลของชีวิตกับการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน เพื่อใช้ชีวิตส่วนตัวครอบครัว รวมทั้งมีช่วงเวลาที่ปราศจากความกังวลใจ หรือความเครียดจากการทำงานอย่างเพียงพอ

สมมุติฐานการวิจัย

อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มี เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ครอบครัวต่อเดือน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกัน



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรม/สารสนเทศ (Information) ที่เกี่ยวข้อง การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ต่อไปนี้

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ติน ปรัชญาพฤทธิ (2530: 266) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นก็คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารักเอาเปรียบ และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

ทองศรี คำภู ฌ อยุธา (2532: 154) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนไทย ปฏิบัติอยู่ในองค์การหนึ่ง ๆ ว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจงานและเป็นงานมากน้อยเพียงใด

บุญแสง ชีระภากร (2523: 6) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึงความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2537: 470) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยให้เข้าทำงานมีความสุข และความพึงพอใจในการทำงาน โดยทั้งบุคคล และองค์การเจริญเติบโตและก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กัน

สุนทิน สวขสงวน (2533: 55) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยให้เข้าทำงานมีความสุข และความพึงพอใจในการทำงาน โดยทั้งบุคคล และองค์การเจริญเติบโตและก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กัน

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538: 5) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกรับรู้ของอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สมหวัง พิริยานุวัฒน์ (2540: 1-6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมและเฉพาะด้าน ลักษณะของงานและความเกี่ยวข้องกับงาน

วัตตัน (Walton. 1974:12) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือ การจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

เดวิส (Davis. 1977:53) ได้นิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงาน โดยเน้นมิติเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ซึ่งมักจะถูกละเลย จากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

แฮกแมน และซัทเทิล (Hackman and Suttle. 1977:14) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่ตอบสนองความพึงพอใจของผู้ทำงานทุก ๆ ระดับในองค์การทำให้เกิดความผาสุกส่งผลถึงความเจริญรุ่งเรืองในด้านต่าง ๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจและที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันในองค์การได้

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง สภาพการดำรงชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันก่อให้เกิดผลดีแก่ตนเอง และสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สุทิน สายสงวน (2533: 55) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัด กรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านสุขภาพจิตในการทำงาน

สมหวัง พิริยานุวัฒน์ และคณะ (2540: ก-ข) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดราชการส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการพลเรือนสังกัดราชการส่วนกลางมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานรายด้าน โดยรวมและการรับรู้ ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สมิทธี (Smith.1994: 369) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของการเป็นครูของครูระดับมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูระดับมัธยมศึกษา จำนวน 82 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษา 8 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของครูขึ้นอยู่กับเงื่อนไข 3 ประการ คือ เงื่อนไขจากครู

คนอื่น ๆ เจื่อนใจจากครูกับผู้บริหารร่วมกันและเจื่อนใจจากตัวครูเอง คุณภาพชีวิตในการเป็นครู เกิดจากทัศนคติและการกระทำของครูเองนอกจากนี้มนมติของการเป็นครรมีตัวแปรอยู่และฐานะทางเศรษฐกิจเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพราะพบว่าตัวแปรทั้งสองให้ผลแตกต่างกันระหว่างครรมัธยมศึกษากับครูในโรงเรียนชุมชน

ทรารวิส (Travis. 1955:119) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารทางการพยาบาล และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านเจื่อนใจในการดำรงชีวิตและความรู้สึกที่มีต่อสังคม โดยขึ้นอยู่กับขอบเขตของงานด้านสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 668 คน ที่ทำงานอยู่ในศูนย์บริการสาธารณสุข 3 แห่ง ในเมืองเคนดักก็ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง และรู้สึกดีต่อการทำงาน ข้อเสนอแนะผลการวิจัยครั้งนี้ ควรมีการบริหารงาน การฝึกงาน การให้การศึกษา และการวิจัยทางการพยาบาล

วู (Woo. 1996: 75) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใหญ่ที่ปัญญาอ่อน ที่ได้รับการฝึกให้ปรับตัวในการทำงานที่ เมืองซันตาคลารา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสุขภาพจิต มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน แต่ไม่พบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างกลุ่มที่ทำงานดี และไม่ดีกว่ากลุ่มทำงานเร็วและช้า ชีวิตการทำงานในตัวแปรด้านต่าง ๆ ใช้นวัตกรรมและ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

คุณภาพชีวิต (Quality of Life) คือ การมีชีวิตที่ดี กินดี อยู่ดีเพื่อการพัฒนาสังคมนักวิชาการ ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต และได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต ดังนี้

นิพนธ์ คันเสวี (2525: 1) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิต คือ ระดับการดำรงชีพของมนุษย์ โดยอาศัยองค์ประกอบของชีวิตอันได้แก่ ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และความคิด

ชวน หลีกภัย (2526: 2) กล่าวว่า คนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรเป็นคนที่มีคุณสมบัติหลายประการ เช่น การรู้จักตนเอง รู้จักผู้อื่น หรือสิ่งแวดล้อม มีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีความสามารถในการประกอบอาชีพ มีพลานามัยสมบูรณ์ ยึดมั่นใน คุณธรรม ศีลธรรม วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมอันดีงามของสังคม มีความซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร เสียสละเพื่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ และมีส่วนร่วมในการปกครองระบอบประชาธิปไตย

ณรงค์ศักดิ์ ทะละภัก (2529: 5) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีชีวิตที่พัฒนาไปเป็นผู้ใหญ่ที่พึ่งตัวเองได้อย่างมีทิศทาง สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและทำให้ผู้อื่นเป็นสุขด้วย

ชัยวัฒน์ ปัญพงค์ และคณะ (2527: 50) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่ไม่เป็นภาระและไม่ก่อปัญหาให้กับสังคม เป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความคิดและความสามารถที่ดำรงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองได้อย่างถูกต้อง แก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ สามารถหาวิธีการอันชอบธรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองพึงประสงค์ภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่

เบนเนตต์ (Bennett. 1975: 1) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บุคคลมีสิ่งจำเป็นแก่ความต้องการของชีวิต เช่น อาหาร ที่อยู่ อาศัย เสื้อผ้า สุขภาพแข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อยครั้ง และมีความมั่นคงในชีวิต มีเศรษฐกิจดีสังคมดีสนใจการเมือง ส่วนที่ 2 บุคคลมีค่านิยมที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมการเมืองและสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ซึ่งแต่ละบุคคลใช้เป็นรากฐานในการตัดสินใจอันสำคัญของชีวิต มีความสมดุลระหว่างความปรารถนาและความเป็นไปได้ในการบรรลุถึงความปรารถนา มีจุดมุ่งหมายในชีวิต มีความราบรื่นในครอบครัว

ชาร์มา (Sharma. 1975: 4) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความคิดรวบยอดที่ซับซ้อน ที่เป็นทั้งความพอใจอันเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการด้านจิตใจ และด้านสังคม ในระดับจุลภาคและมหภาค

องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO. 1978: 1) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ (มีความสุข มีความพอใจ) ต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตของครูพลศึกษา ระดับมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 5 โดยประเมินจากองค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิต ตามที่เกอร์นาดู และดูเชก (Gernado and Dusek. 1988: 3) ได้เสนอไว้ 6 ด้าน และคุณภาพชีวิตตามองค์ประกอบความจำเป็นพื้นฐาน 8 ประการ (จ.ป.ฐ.8) ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมไทยตามนโยบายของรัฐบาล ดังนี้

คุณภาพชีวิตจากองค์ประกอบของเกอร์นาดูและดูเชก

สุขภาพตามความหมายที่กำหนดโดยองค์การอนามัยโลกนั้น คือ สภาวะความสมบูรณ์ทางร่างกายจิตใจ สังคม ไม่ใช่เพียงแต่การปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและทุพพลภาพเท่านั้น การที่จะประเมินคุณภาพชีวิตของบุคคลว่า ดีหรือไม่ เพียงใดนั้น จึงสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิต (Quality of life) ดังที่ เกอร์นาดูและดูเชก (Gimado and Dusek. 1988: 20) เสนอไว้ 6 ส่วน คือ

1. ประสิทธิภาพในการทำงานของร่างกาย (Physical Capabilities)

ประสิทธิภาพในการทำงานของร่างกาย หมายถึง การเคลื่อนไหวร่างกายเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ การดูแลตนเอง และความสามารถในการประกอบกิจกรรมที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสรีรวิทยาของร่างกาย ประกอบด้วยโครงสร้างทางร่างกาย โครงสร้างทางเคมีและองค์ประกอบของพลังงานมีการใช้พลังงานหลาย ๆ อย่างที่ต้องอาศัยซึ่งกันและกันกระทำในเวลาเดียวกัน เพื่อต่อสู้กับพลังงานจากภายนอก การดำเนินชีวิตจึงเป็นปฏิกริยาของการใช้พลังงานหลาย ๆ อย่างที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (จรินทร์ ธานีรัตน์. 2526: 141)

ประสิทธิภาพการทำงานของร่างกายจะขึ้นอยู่กับพลังงานที่บุคคลสะสมไว้ และไม่ใช่ว่าเป็นพลังงานในทางกายภาพเท่านั้น แต่ยังรวมถึงพลังงานอันเกิดจากการปรับปรุงทางด้านอารมณ์และจิตใจ อันจะส่งผลถึงการก่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งนับว่าเป็นพลังงานแฝงในเชิงจิตวิทยา พลังงาน หมายถึง “ความไม่หยุดยั้ง” และสามารถเชื่อมโยงกับสิ่งต่าง ๆ ในโลก พลังงานเกิดได้ 2 รูปแบบ รูปแบบที่ 1 เป็นพลังงานที่สัมผัสได้ เช่น ดิน น้ำ ลม ไฟฟ้า ฯลฯ รูปแบบที่ 2 เป็นพลังงานที่จับต้องไม่ได้ แต่สามารถรับรู้ได้โดยความคิด ความเชื่อ เป็นพลังงาน ไม่มีขอบเขตจำกัดมีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของมนุษย์

การออกกำลังกาย (Exercises) หมายถึง กิจกรรมทางร่างกาย (Activities) ทั้งหลายที่บุคคลได้กระทำเพื่อให้ร่างกายได้มีการเคลื่อนไหวหวังผลต่อความแข็งแรงทางร่างกายและความสมบูรณ์ทางสุขภาพอนามัย จึงนับได้ว่าการกระทำใด ๆ ที่ทำให้ร่างกายได้มีการเคลื่อนไหวเป็นการออกกำลังกายทั้งสิ้น การที่บุคคลได้มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ย่อมทำให้บุคคลนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง (จรินทร์ ธานีรัตน์. 2526: 141)

ในสมัยก่อนคนเราไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการออกกำลังกายมากนัก เพราะเชื่อว่ากิจกรรมประจำวันในการดำรงชีวิตที่ต้องใช้กำลังของร่างกาย เช่น การออกหาอาหาร จัดทำที่อยู่อาศัยการปรับตัวให้เหมาะสมกับธรรมชาติ ตลอดจนการต่อสู้ภัยธรรมชาติอื่น ๆ เพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด ล้วนแล้วแต่ต้องใช้การเคลื่อนไหวทางร่างกาย นับเป็นการออกกำลังกายทั้งสิ้น แต่ในสมัยปัจจุบันวิทยาศาสตร์เจริญก้าวหน้าไปอย่างมาก คนเราสามารถคิดค้นประดิษฐ์เครื่องจักรที่สามารถทำงานแทนคนได้ด้วยความเร็ว และมีประสิทธิภาพมากกว่าคนทำเสียอีก ยิ่งกว่านั้นเครื่องมือแรงต่างๆ ได้แบ่งเบาภาระในการทำงานของคนเรา เครื่องไถนา เครื่องซักผ้า เครื่องไฟฟ้า ฯลฯ ล้วนแต่ให้ความสะดวกสบาย แบ่งเบาภาระหนักของคนเราได้อย่างมาก ในกลุ่มนักบริหาร วันหนึ่งส่วนใหญ่จะไม่มีโอกาสได้ทำงานโดยใช้กำลังของร่างกาย ปัญหาการออกกำลังกายจะมีผลต่อบุคคลเหล่านี้ เพราะ กล้ามเนื้อ ขี้ดื้อ และระบบต่าง ๆ ในร่างกายไม่ได้ทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ก็กระทบกระเทือน เป็นผลให้สุขภาพเสื่อมโทรมทั้งร่างกาย และจิตใจ คนที่มี

ความตระหนักและเข้าใจในเรื่องนี้จึงต้องพยายามหาเวลาเพื่อการออกกำลังกายเป็นผลให้กล้ามเนื้อของร่างกายได้ทำงานได้เคลื่อนไหว เพราะจะทำให้ระบบต่าง ๆ ได้ทำงานตามไปด้วย การเล่นกีฬา การบริหาร การว่ายน้ำหรือกิจกรรมเพื่อความเพลิดเพลิน เช่น เดินเล่นในสวนสาธารณะ ตามถนนหนทาง ชูดนทำสวนครัว ปลูกต้นไม้ เป็นต้น ซึ่งล้วนแต่มีผลดีต่อสุขภาพทั้งสิ้น

จะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ย่อมเป็นการแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะบุคคลนั้น ได้มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

2. สถานภาพทางอารมณ์ (Emotional Status)

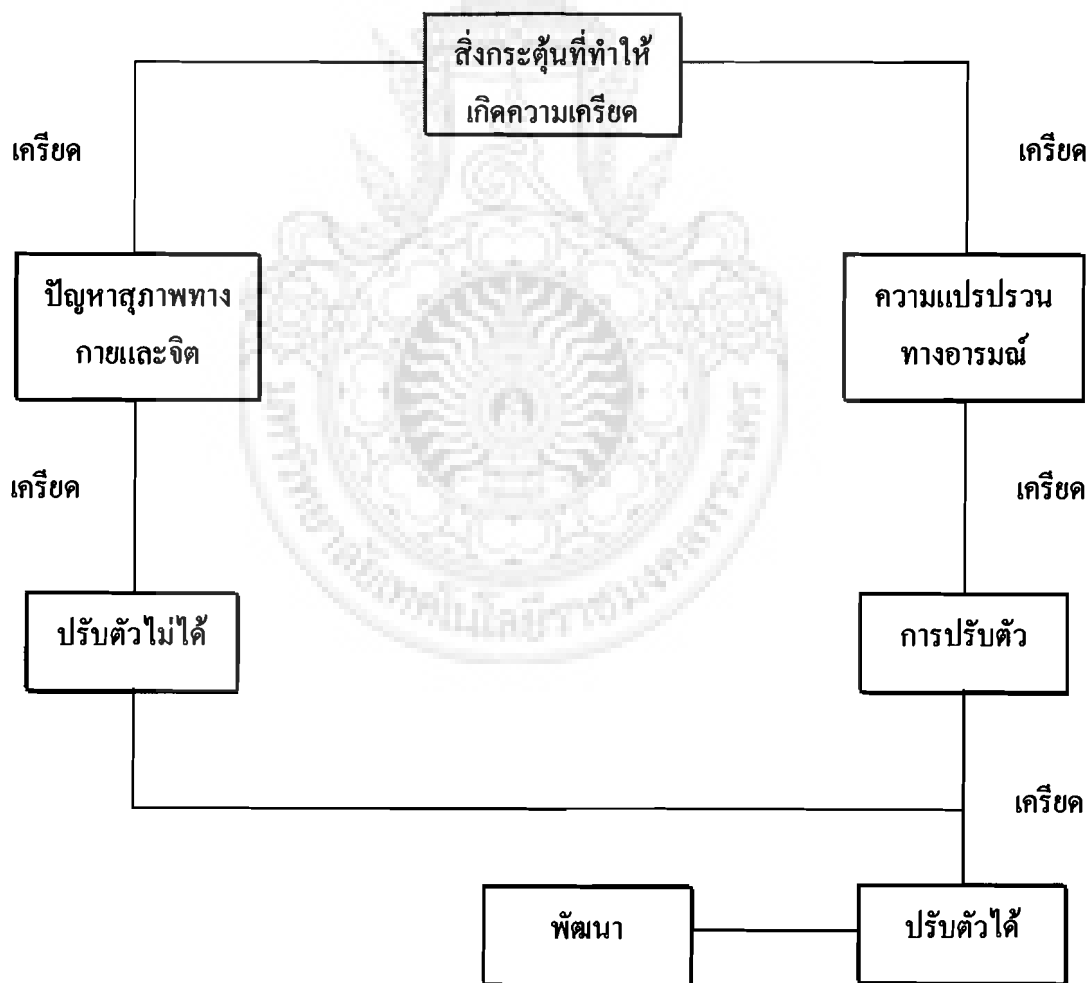
สถานภาพทางอารมณ์ เป็นความเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ในสภาวะการณ์ต่าง ๆ และมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ระหว่างสถานการณ์เหล่านั้น เช่น ความโกรธ ความเศร้า ความสิ้นหวัง ความหดหู่ใจ ความคาดหวัง ความเครียด ฯลฯ การมีสุขภาพดีนั้น มีความสัมพันธ์กับการมีความรู้สึกที่ดี มีความสนุกสนานเพลิดเพลินมีการทำงานที่ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายมีความเข้าใจตนเอง มีความพึงพอใจตนเอง ขณะเดียวกันก็ต้องมีความเข้าใจและพึงพอใจต่อผู้อื่นด้วยความเครียดเป็นสถานภาพทางอารมณ์ที่ได้พึงปรารถนา บุคคลจะดำรงชีวิตอย่างมีความสุขก็ต่อเมื่อสามารถปรับปรุงสภาพทางอารมณ์ให้ปราศจากความเครียด พยายามค้นหาพฤติกรรมกิจกรรมและเหตุการณ์ที่ส่งเสริมให้มีความสันติสุข นิमित ศัลยา (2532: 1) กล่าวว่า ความเครียด คือ ปฏิกริยาที่เกิดขึ้นจากการสะสมความกดดันต่าง ๆ ไว้ในร่างกายและจิตใจเป็นปริมาณมากพอสมควร จะสำแดงออกมาเป็นอาการดังเครียดให้เห็น ก็ต่อเมื่อปริมาณความกดดันถึงขั้นสำแดงออกมาเป็นความเครียด แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ซึ่งมีส่วนประกอบทางร่างกาย จิตใจที่เข้มแข็ง อ่อนแอ แตกต่างกันตั้งแต่ในครรภ์มารดา นอกจากนี้ กรรมพันธุ์ และสิ่งแวดล้อมในวัยเด็กก็มีส่วนเป็นตัวกำหนดด้วย สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นตัวเร่ง ตัวถ่วงของการสำแดงความเครียด

กล่าวได้ว่า สิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดความเครียด ไม่ว่าจะบุคคลจะรับรู้ว่าเป็นเหตุการณ์ในทางลบหรือทางบวกก็ตาม สิ่งเหล่านั้นอาจเป็นปัจจัยด้านกายภาพ ชีววิทยา จิตวิทยาหรือสังคมวัฒนธรรม อาจจะเป็นเพียงปัจจัยเดียวหรือหลาย ๆ ปัจจัยร่วมกันก็ตาม เมื่ออธิบายถึงสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดความเครียดแล้ว สิ่งที่ควรพิจารณาเพื่อการวางแผนจัดการกับความเครียดที่จะเกิดขึ้น ได้แก่ แหล่งที่มาของความเครียดและลักษณะทางธรรมชาติของความเครียดนั้น ตัวอย่างเช่น เมื่อมารดาเริ่มเจ็บครรภ์คลอด เป็นภาวะเครียดที่มีผลกับมารดาในระยะสั้น แต่มีระดับความเครียดสูง สิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดความเครียดประการแรก คือ การบีบรัดตัวของมดลูกมารดาต้องใช้พลังงาน และความสามารถในด้านจิตใจ ที่จะเผชิญกับความเครียดที่เกิดขึ้นความเครียดนี้เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายในธรรมชาติของความเครียด และเกิดจากลักษณะทางชีววิทยา เป็นต้น

อย่างไรก็ตามสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดความเครียดเพียงอย่างเดียว อาจไม่ทำให้นุคคล
 ประสบภาวะเครียดได้ ภาวะเครียดจะเกิดขึ้นเมื่อนุคคลให้ความสำคัญกับสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิด
 ความเครียดนั้นด้วย และยังขึ้นอยู่กับปัจจัยสนับสนุนหรือปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลด้วย

ความแปรปรวนทางอารมณ์

เมื่อใดก็ตามที่บุคคลเผชิญกับสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดความเครียดจะเกิดความรู้สึก
 ไม่สุขสบายหรืออาจเรียกภาวะนี้ว่า ความแปรปรวนทางอารมณ์ บางครั้งความแปรปรวน
 ทางอารมณ์นี้อาจกระตุ้นให้ระบบต่าง ๆ ของร่างกายทำงานเปลี่ยนแปลงไปด้วย ความแปรปรวน
 ทางอารมณ์ที่พบบ่อย ๆ ได้แก่ ความวิตกกังวล ความรู้สึกถูกคุกคาม ความคับข้องใจ และความ
 ขัดแย้งทางใจ ความรู้สึกไม่สุขสบายดังกล่าวทำให้นุคคลต้องปรับตัวสู่ภาวะสมดุลทางจิตใจ
 อีกครั้งหนึ่งดังแผนภูมิต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงความแปรปรวนทางอารมณ์ในวงจรของความเครียด

3. การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Interactions)

การมีส่วนร่วมในสังคมมีหลายลักษณะด้วยกัน อี สจ๊วต แซฟฟินฟิน (อาภรณ์พันธ์ จันทรสว่าง. 2522 : 14 : อ้างอิงมาจาก E. Schwartz Saffin. 1974.) ได้แบ่งลักษณะของการมีส่วนร่วมในการเป็นกรรมการ และการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (กรมการพัฒนาชุมชน. 2529 : 13-14.) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในสังคม คือ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และหาสาเหตุของปัญหา การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการลงทุน และปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล โดยจัดลำดับขั้นตอนของการมีส่วนร่วมในลักษณะต่าง ๆ คือ การร่วมประชุม การออกความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ การตีปัญหาให้กระจ่าง การออกเสียงสนับสนุนและคัดค้าน ปัญหาการออกเสียงเลือกตั้ง การบริจาคเงิน การบริจาควัตถุ การช่วยเหลือด้านแรงงาน การใช้โครงการที่เป็นประโยชน์อย่างถูกต้อง การช่วยเหลือในการรักษาโครงการการทำงานกับตัวนำการเปลี่ยนแปลง

ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคมนั้นจัดว่าเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์อย่างหนึ่ง ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) ของมาสโลว์ (วิรัช สงวนวงษ์วานไ 2531 : 197-199 ; อ้างอิงมาจาก Maslow. 1959.) ซึ่งกำหนดให้ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการระดับที่ 3 ในจำนวน 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs)
2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security needs)
3. ความต้องการเข้าร่วมกลุ่มความรักและการยอมรับ (Affiliation or social needs)
4. ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ การเคารพ และเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem or recognition needs)
5. ความต้องการที่แท้จริงของตนเอง (Self-Actualization needs)

ฉะนั้นเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการนี้ได้ ก็นับว่าเขาได้รับความพึงพอใจในตนเองระดับหนึ่ง

ความพึงพอใจในการมีส่วนร่วม นั้น หมายรวมถึง ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ได้แก่ ความพึงพอใจในการแต่งงาน บทบาททางเพศสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนกับคนที่รู้จัก เป็นต้น (Gimad, et al. 1988 : 25)

ในทฤษฎีงานแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมสมัยใหม่ การมีส่วนร่วมของประชาชน (People's participation) หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมให้ประชาชนในระดับท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทในการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงชนบทอย่างกว้างขวาง เกี่ยวกับความสำคัญ และประโยชน์ของการมีส่วนร่วมนี้ พอสรุปได้ว่า (ศิริลักษณ์ จันทรน้อย, 2527 : 16 ; อ้างอิงมาจาก วีระโอสถานนท์)

การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นการให้ความสำคัญแก่การพัฒนาทรัพยากรกำลังคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านคุณภาพกำลังคน

การมีส่วนร่วมของประชาชน ทำให้นักวางแผนพัฒนาได้รับรู้ข้อเท็จจริง และความคิดเห็นจากประชาชนในระดับท้องถิ่น โดยตรง ซึ่งนับว่าเป็นประโยชน์ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาชนบท

จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมในสังคมของมนุษย์นั้น มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อการคิดค้นหาสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ ทางด้านสุขภาพ ตลอดจนการวางแผนพัฒนาสุขภาพ ถ้าบุคคลมีส่วนร่วมในสังคมมาก ก็จะทำให้มีโอกาสทราบปัญหาและวางแผนพัฒนาสุขภาพของตัวเองได้ดีกว่าผู้อื่น ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี

4. ความสามารถทางสติปัญญา (Interactual Functioning)

ความสามารถทางสติปัญญา หมายถึง ความจำ ความว่องไว และมีความสามารถในการตัดสินใจ ถ้าบุคคลใดไม่สามารถกระทำสิ่งเหล่านี้ได้ แสดงว่ามีความสามารถทางสติปัญญา ต่ำ แต่ถ้านำมากระทำได้อย่างมีทักษะก็แสดงว่ามีความสามารถทางสติปัญญาสูง พฤติกรรม และกิจกรรมที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีประการหนึ่งก็คือ สามารถเลือกตัดสินใจพฤติกรรมของตนเอง และให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้อื่นให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้อย่างมีระบบระเบียบ สามารถแยกได้ว่าพฤติกรรมใดดีหรือไม่ดีอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตัดสินใจต่อพฤติกรรมสุขภาพ (Gimado. et al. 1988 : 25-26)

ความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมสุขภาพ เรื่องการรักษาพยาบาลนั้น เบญจยอดดำเนิน และคณะ (2523 : 45) ได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้ คือ การให้บริการรักษาพยาบาลต่อประชาชนจะมีอยู่หลายลักษณะ และหลายแบบแผนด้วยกัน มีทั้งระบบการให้บริการอนามัยแผนปัจจุบัน โดยรัฐจะเป็นผู้กำหนด กับการให้บริการแผนโบราณซึ่งพัฒนามาจากวัฒนธรรมเดิมของแต่ละท้องถิ่น การให้บริการเหล่านี้จะเน้นหนักในแบบใด หรือประชาชนจะใช้แบบใด ก็ขึ้นอยู่กับการพัฒนาของสังคมนั้น ๆ นักวิชาการหลายท่านได้รวบรวมเสนอเป็นแนวคิดของกลุ่มชนในการตัดสินใจว่า การรักษาแต่ละครั้งนั้นจะเลือกใช้บริการแบบใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายชนิดด้วยกัน แนวความคิดดังกล่าวนี้อธิบายถึงเหตุผลในการเลือกใช้บริการต่างชนิดกันมาจาก 2 สาเหตุใหญ่ คือ

1. อาการเจ็บป่วยที่ต่างกัน ทำให้เลือกใช้บริการที่ต่างกัน

แนวคิดเกี่ยวกับการรักษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย (Shoethun Therapy) ในกรณีที่มีการเจ็บป่วยนั้นยาวนาน ประชาชนจะใช้บริการรักษาพยาบาลเท่าที่ตนสามารถใช้ได้ คือประชาชนจะไม่เลือกกว่าเป็นการรักษาแผนปัจจุบันหรือแผนโบราณจะเลือกใช้บริการที่คิดว่ามีประสิทธิภาพทั้งสองระบบ

แนวคิดเกี่ยวกับโรคเรื้อรังและโรคเฉียบพลัน (Chronic Versus Acute) กูลด์ (เบญจยอคดำเนิน และคณะ. 2523 : 47 ; อ้างอิงมาจาก Gould. 1969.) ได้ตั้งข้อสังเกตว่าในการศึกษาที่หมู่บ้านทางตอนเหนือของประเทศอินเดีย พบว่าในกรณีที่การเจ็บป่วยแบบเฉียบพลัน เช่น ไข้หวัดหรืออุบัติเหตุ ผู้ป่วยจะถูกนำส่งโรงพยาบาลซึ่งเป็นการรักษาตามแผนใหม่

2. คนต่างกลุ่มต่างเหล่ากัน จะเลือกใช้บริการรักษาพยาบาลต่างกัน

นักวิชาการหลายท่านที่สนใจศึกษา เรื่อง พฤติกรรมทางด้านสุขภาพอนามัยของสังคมที่กำลังพัฒนา ให้ข้อคิดเห็นว่า การใช้บริการทางการแพทย์แผนใหม่นั้น ปัจจัยเกี่ยวข้องที่สำคัญคือ สถานภาพทางเศรษฐกิจ (Relative Wealth) ความผสมผสานทางวัฒนธรรม (Relative Acculturation) และการริเริ่มในสังคม (Innovation Theory)

การเลือกใช้บริการในการรักษาพยาบาลขึ้นอยู่กับความรุนแรงของการเจ็บป่วยเป็นสำคัญ กล่าวคือ ถ้ามีอาการน้อยก็จะซื้อยามกินเอง อาการมากขึ้นไปอีกก็จะพึ่งหมอซึ่งมีตั้งแต่ หมอผี หมอพระ หมอน้ำมันต์ หรือ นุคลากรศาสนาสุขเบื้องต้น เช่น เจ้าหน้าที่อนามัย และถ้ามีอาการรุนแรงก็จะพึ่งพาโรงพยาบาลเป็นขั้นตอนสุดท้าย

5. สถานภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Status)

สถานภาพทางเศรษฐกิจ หมายถึง ความเกี่ยวพันกันในความสามารถของการดำรงชีวิตอยู่ได้ ประกอบด้วย รายได้ การประกันสังคม ระบบการจ้างงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการเลือกอาชีพที่เหมาะสม (Gimad. et al. 1988 : 26)

จากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับชีวิตทางเศรษฐกิจของแรงงานซึ่งได้รับค่าแรงขั้นต่ำในเขตอุตสาหกรรมย่านอ้อมน้อย อ้อมใหญ่ กรุงเทพฯ สมุทรปราการ โดยมูลนิธิธอรณัม พงศ์พงษ์ ในเดือนพฤษภาคม-กันยายน 2532 พบว่าแรงงานเหล่านี้ถ้าเป็น โสคจะต้องทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าวันละ 1 ชั่วโมง จึงจะสามารถดำรงชีพอยู่ได้จากค่าแรงที่ได้รับ ถ้าหากมีครอบครัวและมีบุตรแล้ว คนงานเหล่านี้จะต้องทำงานล่วงเวลามากขึ้นและมีภาระที่เป็นหนี้สินในรูปแบบต่าง ๆ มากขึ้น

สถานภาพทางเศรษฐกิจ เป็นตัวชี้วัดอำนาจการซื้อและการบริโภค ฉะนั้นผู้มีสถานภาพทางเศรษฐกิจดีย่อมสามารถตอบสนองความต้องการด้านอุปโภคบริโภค ซึ่งเป็นความต้องการขั้น

พื้นฐานของมนุษย์ได้ศึกษา และถ้าบวกกับการมีความสามารถในการตัดสินใจเลือกซื้อ เลือกบริโภค ก็จะยิ่งเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

6. ความตระหนักในเรื่องสุขภาพส่วนบุคคล (Self-Perceived Health Status)

ความตระหนักในเรื่องสุขภาพส่วนบุคคล คือ การประเมินผลทางด้านสุขภาพจากการเจ็บป่วยว่าอยู่ในระดับอ่อนแอกน้อยเพียงใด และมีความรุนแรงของโรคน้อยเพียงใด ถ้ามีอาการของการเจ็บป่วยและไม่ให้ความสนใจ แสดงว่ามีความตระหนักในเรื่องสุขภาพน้อย แต่ถ้าไม่มีอาการของการเจ็บป่วยให้เห็น แสดงว่ามีความตระหนักในเรื่องสุขภาพดีมาก (Gimado. et al. 1988 : 27)

เอฟเวอร์รี่ และคนอื่น ๆ (Everly. et al. 1985 : 7) ได้ชี้ให้เห็นว่า โดยทั่วไปบุคคลจะมีสภาวะสุขภาพปกติ (Normal Health) ถ้าเขาเหล่านั้นขาดความตระหนักในเรื่องสุขภาพก็จะนำไปสู่การเจ็บป่วย และหากปัญหาการเจ็บป่วยรุนแรงถึงขั้นรักษาไม่ได้ก็จะตายไปในที่สุด ในทางตรงกันข้าม ถ้าเขาตระหนักในเรื่องสุขภาพก็จะมีพฤติกรรมในทางป้องกันและส่งเสริม เพื่อมิให้ตกไปอยู่ในสภาวะของความเจ็บป่วย และยังพัฒนาสุขภาพให้ดียิ่งขึ้น

แนวทางการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพสามารถทำได้ 2 ลักษณะ คือ

1. พยายามกำจัดปัจจัยเสี่ยง (Risk Factors) ภายนอก เช่น กำจัดมลพิษในสภาพแวดล้อม ปรับปรุงสถานที่ประกอบการให้มีลักษณะที่ปลอดภัย ควบคุมระบบการขนส่งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศให้ได้มาตรฐานความปลอดภัย ออกกฎระเบียบควบคุมโรงงานอุตสาหกรรมให้ปลอดภัยของเสียของโรงงานให้น้อยที่สุด จนกระทั่งไม่มีเลย รัฐออกกฎหมายควบคุมมาตรฐานสุขภาพ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และตรวจสอบให้ได้มาตรฐานนั้นเสมอ

2. พยายามมุ่งเปลี่ยนพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับปัจจัยเสี่ยงต่างๆ ของตัวบุคคล โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ (Health Promotion Activities) ซึ่งมุ่งไปที่พฤติกรรมเสี่ยงต่างๆ ของบุคคล เช่น พฤติกรรมการรับประทานอาหารที่ทำให้อ้วน ระดับคอเรสเตอรอลสูง ไม่ออกกำลังกาย ชอบเที่ยวโสเภณี การใช้ยาเสพติดและแอลกอฮอล์ ตลอดจนพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเครียด ในการทำโครงการแทรกแซงทางสุขภาพนี้ มีเป้าหมายชัดเจน คือ “ให้บุคคลเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดการตัดสินใจปรับเปลี่ยนพฤติกรรมยกเลิกลักษณะนิสัยและเสริมสร้างแนวคิดทางสุขภาพเสียใหม่” เป้าหมายนี้สามารถแยกย่อยลงมาเป็นเป้าหมายในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อประสิทธิภาพของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ

งานวิจัยในต่างประเทศ

เครสเวลล์ และคนอื่นๆ (Cresswell and Others. 1971 : 20) ได้ศึกษาเรื่องการวัด การรับรู้คุณภาพชีวิต และความเครียดในชีวิตของคนงานในโรงพยาบาล ศึกษาคุณภาพชีวิตและความเครียด โดยใช้แบบวัดเหตุการณ์ในชีวิต (Life Events Inventory) และแบบวัดการรับรู้คุณภาพชีวิต (The Perceived Quality of Life) ผลการวิจัย พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต และผู้ที่มีคุณภาพชีวิตต่ำเป็นผู้แยกทางกับคู่สมรส

มาร์เคย์และเบคเคย์ (Markley and Bahley. 1975 : 440-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับคุณภาพชีวิต พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตแบ่งได้เป็น 6 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ (Economics) ปัจจัยด้านสุขภาพ (Health) ปัจจัยด้านสังคม (Social) ปัจจัยด้านการเมือง (Political) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ (Nature Environment) และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมกายภาพ (Physical Environment) ทั้ง 6 ปัจจัยสามารถครอบคลุมระบบสังคมทั้งหมด

มาเรียน (Marion. 1977 : 1155) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ที่เป็นรูปธรรม เช่น เงินเดือน กับนามธรรม เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียงของครอบครัว ที่มีต่อคุณภาพชีวิต โดยทำการสัมภาษณ์ชาวอเมริกัน 1,046 คน พบว่า การมีรายได้ที่เพียงพอของครอบครัวที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต

แอนดริว และวิทเธอร์ (Andrew and With. 1978 : 502-A) ได้ศึกษาเรื่อง “ดัชนีเครื่องชี้ความผาสุก” การรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของชาวอเมริกัน เพื่อหาว่า การรับรู้เกี่ยวกับเรื่องความผาสุกของชาวอเมริกันกลุ่มต่างๆ และเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของชาวอเมริกัน ใช้กลุ่มตัวอย่าง 5,000 คน ศึกษาตัวแปรด้านเพศ อายุ ชาติพันธุ์ ชีวิตครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านเพศไม่ทำให้การรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตต่างกัน ตัวแปรด้านอายุทำให้มีการรับรู้ต่างกันระหว่างกลุ่มเด็กกับกลุ่มสูงอายุ ทางด้านชีวิตครอบครัว พบว่า กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กับกลุ่มที่ไม่แต่งงาน กลุ่มที่แต่งงานแล้วไม่มีบุตร กับกลุ่มที่ยังไม่แต่งงานแต่มีเด็กอยู่ในการดูแล มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ทางด้านฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของกลุ่มที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูงและต่ำ แตกต่างกัน ทางด้านชาติพันธุ์ พบว่า ชาวผิวขาว ชาวผิวดำมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ออสทรูต (Ostroot. 1982 : 388-A) และแอตकिनสัน (Atkinson. 1982 : 256-A) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบที่บ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิต ปรากฏผลใกล้เคียงกัน คือ มีองค์ประกอบทางด้านที่อยู่อาศัย การศึกษา รายได้ เพื่อนบ้าน การใช้เวลาว่าง สุขภาพอนามัย การมีงานทำและความปลอดภัย

ไฮคิค (Heidik. 1982 : 3448-3449 A) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตและความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต กับ ความรัก ความเป็นอยู่ ฐานะ และคุณธรรม จริยธรรม ใช้กลุ่มตัวอย่าง 133 คน ผลจากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความรัก ความเป็นอยู่ฐานะและคุณธรรม จริยธรรม โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งชายหญิง มีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นอยู่ ฐานะและจริยธรรม กับ คุณภาพชีวิต ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องของความรัก และนักศึกษาที่เรียนวิชาเอกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์ระหว่างความรัก ความเป็นอยู่ ฐานะและจริยธรรม กับ คุณภาพชีวิต แตกต่างกัน

แฮดแดด (Haddad. 1986 : 2025-A) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของนักศึกษาในวิทยาลัยจอร์แดน โดยศึกษาถึงการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัย 16 ประการ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตกลุ่มตัวอย่าง 300 คน พบว่าปัจจัยทั้ง 16 ประการกับคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต โดยนักศึกษาที่มีการรับรู้ว่าตนเองมีความพึงพอใจในเรื่องสุขภาพ รายได้สัมพันธ์ภาพในหมู่เพื่อน และสภาพชีวิตในครอบครัวของตน จะมีความพึงพอใจในชีวิตสูงถึงร้อยละ 50 และนักศึกษาที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในชีวิตที่แตกต่างกัน นักศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในชีวิตไม่แตกต่างกัน

สปอลดิง (Spalding. 1987 : 4505-4506 A) ได้ศึกษานโยบายในการพัฒนาประเทศและความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายในการพัฒนาประเทศ กับเครื่องบ่งชี้คุณภาพชีวิตในประเทศด้อยพัฒนา โดยตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านเศรษฐกิจการเมืองและนโยบายกับสภาพความอยู่ดี กินดี ของประชาชน พบว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจการเมืองและนโยบาย มีผลต่อการอยู่ดี กินดี ของประชาชน และการลงทุนทางการศึกษา ก็ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรด้วย

รัสคินและคนอื่น ๆ (Ruskin, et al. 1991 : 139) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของการจัดกิจกรรมทางกายและกิจกรรมทางสังคม ที่มีผลต่อสภาวะทางสุขภาพและการทำงานของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยมุ่งศึกษาผลกระทบที่มีต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการและความปรารถนาที่จะรวมในกิจกรรมทางกาย ความเสื่อมโทรมทางร่างกายและปัญหาสุขภาพ ความเสื่อมโทรมทางจิตใจ ความเครียด ความวิตกกังวล ความหุดหู่ใจ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างความเสื่อมโทรมทางจิตใจ จำนวน 474 คน เป็นคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมเตวา (Teva) และอิกัฟาร์ม (Ikapharm) แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 286 คน กลุ่มควบคุม จำนวน 188 คน จัดโปรแกรมกิจกรรมทางกายให้กลุ่มทดลอง ดังนี้

- 1) การทดสอบตนเองโดยการชีพจร
- 2) การวิ่งเหยาะในพื้นที่ที่กำหนดให้
- 3) การบริหารส่วนบนของร่างกาย
- 4) กับหัวส่วนล่างของร่างกาย
- 5) การฝึกกล้ามเนื้อ หลัง ขา และท้อง
- 6) การเสริมสร้างสมรรถภาพของระบบไหลเวียนโลหิตและการหายใจ โดยการวิ่งระยะไกล ก้าวขึ้น-ลงบนม้าต่างระดับและมีกิจกรรมทางสังคมให้กลุ่มควบคุมเลือกเข้าร่วม ดังนี้

6.1 การเล่นหมากรุก

6.2 การเล่นไพ่

6.3 การเล่นโดมิโน

6.4 การอ่านหนังสือและนิตยสาร

6.5 การนั่งพักผ่อนและสนทนา ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมจะได้รับความรู้เกี่ยวกับสุขภาพในด้านกิจกรรมทางกาย ด้านสุขภาพ การควบคุมน้ำหนัก การรับประทานอาหารที่ถูกต้อง โทษของการสูบบุหรี่และดื่มสุรา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ 7 เดือน โดยการทดสอบก่อนทำการศึกษา (Pre-test) ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ก่อนทำการศึกษาทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีความพึงพอใจใกล้เคียงกัน ภายหลังจากการศึกษา พบว่า กลุ่มควบคุมจะมีความพึงพอใจลดลง มากกว่ากลุ่มทดลอง

ความต้องการและความปรารถนาที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมทางกาย (Needs and willingness for physical activities) ก่อนทำการศึกษาทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีความต้องการ และความปรารถนา ที่จะร่วมในกิจกรรมทางกายใกล้เคียงกัน ภายหลังจากการศึกษาพบว่า กลุ่มทดลองมีความต้องการ และความปรารถนาเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุม

ความเสื่อมโทรมทางร่างกาย (Physical erosion) ก่อนทำการศึกษาทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีความรู้สึกร่างกายมีความเสื่อมโทรมใกล้เคียงกัน ภายหลังจากการศึกษา พบว่ากลุ่มควบคุมมีความรู้สึกร่างกายมีความเสื่อมโทรมเพิ่มขึ้น ส่วนกลุ่มทดลองมีความรู้สึกร่างกายมีความเสื่อมโทรมลดน้อยลง

ความเสื่อมโทรมทางจิตใจ (Mental Erosion) ก่อนทำการศึกษาทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีสุขภาพจิตที่ได้ดีเหมือนกัน ภายหลังจากการศึกษาพบว่า กลุ่มทดลองมีสุขภาพจิตดีขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุม

สรุปผลการวิจัยมีดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงาน กลุ่มทดลองมีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มควบคุม
2. ความต้องการและความปรารถนาที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมทางกาย กลุ่มทดลองมีความต้องการและความปรารถนาสูงกว่ากลุ่มควบคุม
3. ความเสื่อมโทรมทางร่างกาย กลุ่มควบคุมมีความเสื่อมโทรมทางร่างกายมากกว่ากลุ่มทดลอง
4. ความเสื่อมโทรมทางจิตใจ กลุ่มควบคุมมีความเสื่อมโทรมทางจิตใจสูงกว่ากลุ่มทดลอง

งานวิจัยในประเทศ

กิตติพร ปัญญาภิบาล (2523 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง “สุขภาพจิตของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา” มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู อันมีผลกระทบต่อสุขภาพจิตของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง โดยใช้แบบสำรวจสุขภาพจิตครู จากโรงเรียนชาย หญิง และสหศึกษา ประเภทละ 1 โรงเรียน จากทุกอำเภอในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูหญิงมีสุขภาพจิตดีกว่าครูชาย และจำนวนครูที่มีความโน้มเอียงที่จะมีสุขภาพจิตไม่ดีนั้น จำนวนครูชายมากกว่าครูหญิง

พัชรา กาญจนารัตน์ (2523 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง “สุขภาพจิตของครู” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะสุขภาพจิตของครู เพื่อหาแนวทางส่งเสริมสุขภาพจิตครู ผลการวิจัยพบว่า ครูหญิงและครูชายมีความหวาดกลัวและวิตกกังวลแตกต่างกันเล็กน้อยและอาการหวาดกลัวมีเพียงเล็กน้อย จนไม่ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตของครู

อุทุมพร จามรมาน (2528 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของคนกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิตของคนกรุงเทพมหานคร เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ทัศนคติต่อการมีชีวิตในกรุงเทพมหานคร การเป็นเจ้าของบริการของรัฐ สุขอนามัย อาชีพหลัก การแสวงหาความรู้ ความบันเทิง อาชีพรอง ลักษณะความเป็นอยู่นันทนาการ และการถือครองบ้านและแผ่นดิน ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 10 ตัวนี้มีคุณภาพชีวิตที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นองค์ประกอบทั้งหมดนี้มีความสำคัญต่อการวัดคุณภาพชีวิตใกล้เคียงกัน

สันติ เสนาะคนตรี (2528 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “สภาพที่เป็นปัญหาต่อสุขภาพจิตของผู้บริหารการประถมศึกษาในประเทศไทย” โดยการสำรวจกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารการประถมศึกษาในตำแหน่งผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ได้ผลสรุปการวิจัยดังนี้

1. ผู้บริหารการประถมศึกษาส่วนใหญ่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี อายุมากกว่า 50 ปี มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี และมีอายุการเป็นผู้บริหาร 11-15 ปี

2. ผู้บริหารมีปัญหาสุขภาพจิตน้อยกว่า ร้อยละ 32.25 ส่วนที่มีปัญหาสุขภาพจิตเล็กน้อย ร้อยละ 56.03 และที่มีปัญหาสุขภาพจิตปานกลางร้อยละ 11.11

3. สภาพที่เป็นปัญหาต่อสุขภาพจิตของผู้บริหารจากอันดับสูงสุดไปหาคำสุดท้ายคือ ด้านงานในหน้าที่ คือ มีความกังวลที่เงินเดือนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ด้านผู้บังคับบัญชา คือ การโอนเงินงบประมาณมาล่าช้าไม่ทันกับความต้องการและมักจัดสรรให้ไม่เพียงพอ ด้านผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ทำงานเหน็ดเหนื่อย ไม่กระตือรือร้น และขาดความรับผิดชอบ ด้านบุคคลภายนอก คือ เป็นทุกข์ใจเมื่อมีบุคคลภายนอกมาขอร้องให้ช่วยเหลือ ด้านครอบครัว คือการไฝฝินอยากจะมีที่อยู่ที่ดีกว่าปัจจุบัน รู้สึกว่าฐานะทางครอบครัวของตนเองยังด้อยกว่าผู้อื่น และรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ในครอบครัว ด้ายบุคลิกภาพ คือ รู้สึกว่าตนเองเป็นคนละเอียดถี่ถ้วน เกร็งครัด และมีมโนธรรมสูง แต่ขณะเดียวกันก็รู้สึกว่าตนเองทำอะไรยังขาดความรอบคอบ ขาดการสังเกต กังวลกับเรื่องต่างๆ อยู่ตลอดเวลา และผ่อนคลายมาก ด้านการคิดและการตัดสินใจ คือ รู้สึกว่าผลงานด้านความคิดสร้างสรรค์ของตนเองไม่ปรากฏเหมือนคนอื่น และในการตัดสินใจ หรือวินิจฉัยสั่งการต้องใช้เวลายาวนาน ด้านร่างกาย คือ มีการแสดงออกทางด้านร่างกาย ได้แก่ มีอาการปวดกล้ามเนื้อ กล้ามเนื้อตึงเครียด มีอาการของโรคทางเดินอาหาร ได้แก่ ท้องอืดแน่น มีกรดในกระเพาะอาหารมาก คลื่นไส้ อาเจียน ปวดท้อง หรือท้องร่วงบ่อยๆ และมีอาการอ่อนเพลีย หรือเหน็ดเหนื่อยเป็นระยะเวลานาน

4. สุขภาพจิตของผู้บริหารแตกต่างกัน ตามวุฒิ อายุ อายุราชการ อายุการเป็นผู้บริหาร ตำแหน่ง ขนาดจังหวัด และขนาดอำเภอ

วินัย นงศ์ยา (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อสุขภาพจิตของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย” โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพจิตของผู้บริหารจากอันดับสูงสุดไปหาคำสุดท้าย คือ ด้านผู้บังคับบัญชา ระบบการบังคับบัญชาในปัจจุบันไม่เป็นที่พอใจ ขาดการให้ขวัญกำลังใจ การเล่นพรรคเล่นพวก ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายไม่ยุติธรรม ไม่ค่อยให้ความสำคัญในงาน ด้านงานในหน้าที่ เป็นงานที่เสี่ยงต่อความผิดได้ง่าย การยึดระบบระเบียบที่มีหลายขั้นตอนรับผิดชอบงานมากเกินไป เป็นงานที่มีความก้าวหน้าน้อยกว่างานด้านอื่น เบื้องหน้างานด้านบริการ การทำตามหน้าที่ทำให้มีศัตรู ด้านสภาพของโรงเรียน คือ โรงเรียนขาดแคลนทุนทรัพย์ และวัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ ประสบปัญหาการปรับปรุงโรงเรียน ทำเลไม่เหมาะสม สิ่งแวดล้อมไม่ดี

สภาพทั่วไปของโรงเรียนทรุดโทรม ด้านผู้ได้บังคับบัญชา คือ ทำงานเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น ชอบละทิ้งหน้าที่ ไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการรักษาสมบัติของโรงเรียน ทำผิดระเบียบวินัย ใช้เวลาราชการหาประโยชน์ ด้านสภาพชุมชนและบุคคลภายนอก คือ ชุมชนมีรายได้น้อย ไม่ค่อยเกื้อหนุนโรงเรียน รู้สึกสิ้นเปลืองที่ต้องออกงานสังคม ชุมชนไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา ชุมชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือ การขาดประชุมเมื่อถึงเวลานัดหมาย ด้านตัวบุคคล คือ การควบคุมอารมณ์ไม่อยู่เมื่อเกิดไม่พอใจ ความล่าช้าในด้านการคิด นอนไม่หลับ รับประทานอาหารไม่ได้ ชอบทำงานและตัดสินใจเพียงคนเดียว ด้านครอบครัวมีความรู้สึกว่าคุณานะครอบครัวดีกว่าคนอื่น

สุพรรณิ ไชยอำพร และสนธิ สมัครการ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของคนไทย ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างชาวเมือง กับชาวชนบท โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างแน่นอน ศึกษาทั้งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 600 ราย เป็นผู้อยู่ในกรุงเทพ 200 ราย จังหวัดในภาคกลาง 400 ราย พบว่า คนไทยในกรุงเทพมหานครและจังหวัดภาคกลาง ส่วนมากพึงพอใจในชีวิตของตนเอง มีชีวิตที่พึงพอใจสูงมาก ได้แก่ ครอบครัวตนเอง สังคม สุขภาพอนามัย ความเชื่อและศาสนา มีความแตกต่างกันอยู่บ้าง ระหว่างกลุ่มที่อยู่ในเขตเมืองกับชนบท ที่สำคัญก็คือเรื่องการงาน รวมทั้งรายได้ด้วย พบว่า ผู้ที่อยู่ในเขตชนบทและชุมชนแออัดของกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจต่ำ แต่ผู้ที่อยู่นอกเขตชุมชนและในเขตเทศบาลในจังหวัดภาคกลางที่มีความพึงพอใจค่อนข้างสูง โดยรวมแล้ว พอสรุปได้ว่า คนไทยส่วนมากทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดมีความพึงพอใจในสภาพชีวิตของตน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีวิธีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีการศึกษา 2551 จากทั้งหมด 9 คณะ คือ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ และคณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จำนวน 561 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ คือ อาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีการศึกษา 2551 ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) และการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-910) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 228 คน จากนั้นใช้วิธีเทียบสัดส่วนจากประชากรแต่ละคณะ รายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคณะ

ลำดับ	คณะ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	55	22
2	เทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	65	26
3	เทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	21	9
4	บริหารธุรกิจ	109	44
5	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	60	24
6	วิศวกรรมศาสตร์	115	47
7	ศิลปะศาสตร์	83	34
8	อุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	44	18
9	สถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	9	4
รวม		561	228

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของอาจารย์ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิกการศึกษา รายได้ครอบครัวต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นคำถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ จำนวน 62 ข้อ โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

คำตอบให้เลือก 4 ระดับ กำหนดคะแนนไว้ดังนี้

จริงน้อยที่สุด	มีคะแนนเท่ากับ	1	คะแนน
จริงน้อย	มีคะแนนเท่ากับ	2	คะแนน
จริงมาก	มีคะแนนเท่ากับ	3	คะแนน
จริงมากที่สุด	มีคะแนนเท่ากับ	4	คะแนน

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักตอบคำถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ขอบเขตของค่าคะแนนข้างต้น แบ่งได้เป็น 4 ระดับ

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 1.70	หมายถึง	มีความจริงน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.71 – 2.50	หมายถึง	มีความจริงน้อย
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.51 – 3.21	หมายถึง	มีความจริงมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.22 – 4.00	หมายถึง	มีความจริงมากที่สุด

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

3.1 ศึกษาจากหนังสือ ตำรา เอกสาร ด้านทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และผลงานวิจัยของสมกิจ กิจพูนวงศ์ (2539 : 67-68) โชติ เกิดบัณฑิต (2539 : 115-236) จริยา ภักดีอักษร (2541 : 84-89) ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings. 1985 : 199-200) เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 สร้างแบบสอบถามโดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัยที่กำหนดไว้

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ แก้ไขเนื้อหา ภาษาและสำนวนที่ใช้ รวมทั้งความเหมาะสมของแบบสอบถาม

3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรีวิษระ โพธิสธรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงใจ เขมวีรัตน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภาคิน อังศุนิจ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

3.5 ปรับปรุงแบบสอบถามแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิคการหาค่าร้อยละ 25 ของกลุ่มสูงและร้อยละ 25 ของกลุ่มต่ำ แล้วใช้การทำสอบค่า (t-test) วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปไว้ใช้แบบสอบถาม (Flemming and Nellis. 1994 : 374) สำหรับข้อคำถามที่มีค่าอำนาจ

จำแนกต่ำกว่าเกณฑ์ ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงด้านสำนวนภาษาและเนื้อหาได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 62 ข้อ และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.95

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือนำจากคณะกรรมการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์จากคณะบดีทั้ง 9 คณะ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือจากคณะบดีคณะบริหารธุรกิจ เพื่อขอความร่วมมือจากคณะบดีทั้ง 9 คณะ นำแบบสอบถามไปแจกอาจารย์ผู้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือจากหัวหน้าหน่วยงานวิจัยและฝึกอบรม เป็นผู้รวบรวมแบบสอบถามและผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง แบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 228 ฉบับ ได้รับคืนและมีความสมบูรณ์จำนวน 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.91

5. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามแต่ละฉบับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5.2 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา รายได้ครอบครัวต่อเดือน นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

5.3 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย \bar{X} และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.

5.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา รายได้ครอบครัวต่อเดือน วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบ t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม และ F-test ทดสอบค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของคะแนนมากกว่า 2 กลุ่ม และหากพบความแตกต่างของค่าคะแนน ดำเนินการวิเคราะห์เป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ้

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for Social Sciences/Personal Computer Plus) และในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยใช้แบบแจกแจงความถี่นำเสนอในรูปแบบความเรียง และนำเสนอตามลำดับความถี่สูงสุดไปสู่ความถี่น้อยสุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541 : 40)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

6.1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541 : 65)

$$s = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	s	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละระดับยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

6.2 สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

6.2.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

6.2.2 หาค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการแจกแจงแบบที (t-distribution) ใช้สูตร (ลิ้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538 : 215)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{N_H} + \frac{S_L^2}{N_L}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม
	\bar{X}_H, \bar{X}_L	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูงและต่ำตามลำดับ
	S_H^2, S_L^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มคะแนนสูงและต่ำตามลำดับ
	N_H, N_L	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มสูงและต่ำตามลำดับ

6.2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (ลิ้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538 : 215)

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	N	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	S_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

6.3 สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test for independent sample) เพื่อทดสอบความแปรปรวนของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ 1 (σ_1^2) และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 (σ_2^2) พบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ ใช้ t-test (ลิ้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538 : 102)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left\{ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right\}}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution
	\bar{X}_1, \bar{X}_2	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ กลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
	S_1^2, S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนน กลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
	n_1, n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มตัวอย่าง ที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

ถ้าพบว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ ใช้ t-test (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538 : 102)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{(S_1^2/n_1 + S_2^2/n_2)^2}{\frac{(S_1^2/n_1)^2}{n_1 - 1} + \frac{(S_2^2/n_2)^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution
	\bar{X}_1, \bar{X}_2	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
	S_1^2, S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่ม ตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
	n_1, n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

6.3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป
โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance)
ใช้สูตร (Winer. 1971)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
 MS_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square)
 MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบ
 รายคู่ โดยวิธีของ Tukey – Kramer Test

$$qTK = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{MS_E \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}{2}}}$$

เมื่อ \bar{X}_1 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่หนึ่ง
 \bar{X}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่สอง
 N_1 แทน จำนวนสมาชิกของกลุ่มที่ 1
 N_2 แทน จำนวนสมาชิกของกลุ่มที่ 2
 MS_E แทน Mean Square Error

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการสรุปผลการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในการแปลความหมายของข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเน้นรายด้าน 6 ด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิกการศึกษา และรายได้ ครอบคลุมครัวต่อเดือน ใช้การทดสอบความถี่ ส่วนตัวแปรสถานภาพสมรสและประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงจะทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ่
4. สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้วยค่าความถี่และค่าร้อยละ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาคุณภาพชีวิตของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรอิสระ ปรากฏผลดัง แสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	75	36.59
- หญิง	130	63.41
สถานภาพสมรส		
- โสด	102	49.76
- สมรสแล้วอยู่ร่วมกัน	98	47.80
- สมรสแล้วไม่ได้อยู่ร่วมกัน	5	2.44
ประสบการณ์ในการทำงาน		
- ต่ำกว่า 5 ปี	10	4.88
- 5-10 ปี	35	17.07
- มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	160	78.05
วุฒิการศึกษา		
- ระดับปริญญาตรี	24	11.71
- ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	181	88.29
รายได้ครอบครัวต่อเดือน		
- ต่ำกว่า 20,000 บาท	76	37.09
- 20,000 – 30,000 บาท	69	33.65
- 30,001 – 40,000 บาท	52	25.36
- 40,001 บาท ขึ้นไป	8	3.90

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 2 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม 205 คน จำแนกตามเพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.41 เป็นเพศชาย ร้อยละ 36.59

จำแนกตามสถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สถานภาพสมรสโสด ร้อยละ 49.76 สถานภาพสมรสแล้วอยู่ร่วมกัน ร้อยละ 47.80 และสถานภาพสมรสแล้วไม่ได้อยู่ร่วมกัน ร้อยละ 2.44

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 78.05 รองลงมาตามลำดับคือ 5.10 ปี ร้อยละ 17.07 และต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 4.88

จำแนกตามวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 88.29 และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 11.71

จำแนกตามรายได้ครอบครัวต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 37.09 มีรายได้ 20,000 – 30,000 บาท ร้อยละ 33.65 มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท ร้อยละ 25.36 และมีรายได้ครอบครัวต่อเดือนมากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 3.90



ตอนที่ 2 การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน ได้แก่ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย \bar{X} และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและแยกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
ด้านเศรษฐกิจ	2.50	1.05	น้อย
ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	2.48	1.03	น้อย
ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	2.55	1.11	มาก
ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	2.53	1.09	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.50	0.79	มากที่สุด
ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	2.64	1.10	มาก
รวม	2.70	1.02	มาก

จากตาราง 3 พบว่า อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.70$, S.D. = 1.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอยู่ในระดับน้อย ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านเศรษฐกิจ เป็นรายชื่อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1	ด้านเศรษฐกิจ รายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอสำหรับการ ใช้จ่ายในครอบครัว	2.8	0.98	มาก
2	การจัดสวัสดิการที่ดี ทำให้เกิดความมั่นคงใน ฐานของเศรษฐกิจ	3.0	0.95	มาก
3	ท่านพอใจกับจำนวนเงินฝากในบัญชีของท่าน	2.20	1.13	น้อย
4	ท่านมีเครื่องประดับราคาแพงใช้	2.7	0.99	มาก
5	ท่านอาศัยอยู่ในบ้านเช่า	2.5	1.12	น้อย
6	บ้านของท่านมีบริเวณกว้างขวางเพียงพอ	2.5	1.13	น้อย
7	ท่านไม่มีความเดือดร้อนเรื่องการเงิน	2.6	1.05	มาก
8	ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ	2.4	1.03	น้อย
9	ท่านซื้อข้าวของเครื่องใช้ด้วยเงินสด	2.0	1.09	น้อย
10	ท่านพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ	2.3	1.03	น้อย
	รวม	2.50	1.05	น้อย

จากตาราง 4 พบว่า อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.50$, S.D. = 1.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านเศรษฐกิจส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย ยกเว้นข้อ 1 รายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอสำหรับการ ใช้จ่ายในครอบครัว ข้อ 2 การจัดสวัสดิการที่ดี ทำให้เกิดความมั่นคงในฐานของเศรษฐกิจ ข้อ 4 ท่านมีเครื่องประดับราคาแพงใช้ และข้อ 7 ท่านไม่มีความเดือดร้อนเรื่องการเงิน อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.8$, S.D. = 0.98), ($\bar{X} = 3.0$, S.D. = 0.95), ($\bar{X} = 2.7$, S.D. = 0.99), ($\bar{X} = 2.6$, S.D. = 1.05) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เป็นรายชื่อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1	ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มหาวิทยาลัยมีการจัดภาพเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	2.38	1.11	น้อย
2	สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านสะอาดมีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	2.43	1.06	น้อย
3	สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านปราศจากเสียงรบกวนในขณะที่ทำงาน	2.32	1.09	น้อย
4	ระบบแสงสว่างที่ทำงานของท่านเอื้อต่อการทำงาน	2.7	0.92	มาก
5	อากาศที่ทำงานของท่านเอื้อต่อการทำงาน	2.43	1.03	น้อย
6	สถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน	2.02	1.38	น้อย
7	สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านมีการตกแต่งที่สวยงาม	2.45	10.7	น้อย
8	ที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอ	2.52	1.01	มาก
9	ที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยสำหรับใช้ในการทำงาน	2.37	1.10	น้อย
10	ที่ทำงานของท่านมีวัสดุ และอุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งานได้	2.50	1.02	น้อย
11	สถานที่ทำงานของท่านมีผู้รับผิดชอบในการทำความสะอาด	2.59	0.97	มาก
12	สถานที่ทำงานของท่านมีการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี	3.15	0.6	มาก
รวม		2.48	1.03	น้อย

จากตาราง 5 พบว่า อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48$, S.D. = 1.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานกิจส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย ยกเว้นข้อ 4 ระบบแสงสว่างที่ทำงานของท่านเอื้อต่อการทำงาน ข้อ 8 ที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอ ข้อ 11 สถานที่ทำงานของท่านมีผู้รับผิดชอบในการทำความสะอาด ข้อ 12 สถานที่ทำงานของท่านมีการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.7$, S.D. = 0.92), ($\bar{X} = 2.52$, S.D. = 1.01), ($\bar{X} = 2.59$, S.D. = 0.97), ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.6) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ เป็นรายข้อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1	ด้านการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ ท่านมีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ และ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้รอบตัวเสมอ	3.09	0.92	มาก
2	ท่านสามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ด้วย ตนเอง	3.17	0.87	มาก
3	ท่านสามารถวางแผนการทำกิจกรรมในชีวิตได้ เป็นอย่างดี	2.51	1.15	มาก
4	ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในด้าน ต่าง ๆ ที่ตนเองสนใจ	2.32	1.24	น้อย
5	ท่านมีโอกาพัฒนาความรู้ ความสามารถของ ตนเอง	2.15	1.31	น้อย
6	ท่านสามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน	2.52	1.18	มาก
7	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิมเมื่อได้รับ การอบรม	2.53	1.07	มาก

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
8	ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน	2.23	1.27	น้อย
9	ท่านสามารถใช้ความรู้ที่มีอยู่ทำงานให้ประสบความสำเร็จได้	2.51	1.16	มาก
	รวม	2.55	1.11	มาก

จากตาราง 6 พบว่า อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.55$, S.D. = 1.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 4 ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ที่ตนเองสนใจ ข้อ 5 ท่านมีโอกาพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง ข้อ 8 ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.32$, S.D. = 1.24), ($\bar{X} = 2.15$, S.D. = 1.31), ($\bar{X} = 2.23$, S.D. = 1.27) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน เป็นรายข้อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1	ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ท่านภูมิใจกับอาชีพอาจารย์	3.08	0.64	มาก
2	ท่านมีความรู้สึกรู้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง	2.58	0.98	มาก
3	ท่านมีความสุขในการทำงาน	2.42	1.12	น้อย
4	ท่านเชื่อว่าทุกคนมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง	2.38	1.15	น้อย
5	ท่านเชื่อว่าท่านมี โอกาสที่จะ ประสบ ความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงาน	2.50	1.01	น้อย
6	การปฏิบัติงานของท่านส่งเสริมให้ได้รับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.37	1.17	น้อย

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
7	ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานในด้านความมั่นคงในงาน	2.42	1.09	น้อย
8	ท่านมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน	3.01	0.72	มาก
9	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.42	1.05	น้อย
10	ท่านมีส่วนในการกำหนดนโยบายการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	2.38	1.15	น้อย
	รวม	2.53	1.09	มาก

จากตาราง 7 พบว่า อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.53$, S.D. = 1.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย ยกเว้นข้อ 1 ท่านภูมิใจกับอาชีพอาจารย์ ข้อ 2 ท่านมีความรู้สึกทำงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง ข้อ 8 ท่านมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.64), ($\bar{X} = 2.58$, S.D. = 0.98), ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.72)

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นรายข้อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน			
1	ท่านมีเพื่อนสนิทหลายคนในที่ทำงาน	3.84	0.51	มากที่สุด
2	ท่านรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.42	0.89	มากที่สุด
3	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3.52	0.74	มากที่สุด
4	ท่านได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	3.56	0.67	มากที่สุด

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
5	ท่านพร้อมที่จะให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน	3.60	0.62	มากที่สุด
6	ท่านมักได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมเป็น คณะทำงานในกิจกรรมต่าง ๆ	3.38	1.05	มากที่สุด
7	ท่านมีส่วนในการร่วมตัดสินใจในการ ดำเนินงาน	3.42	0.88	มากที่สุด
8	ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการ ดำเนินงาน	3.35	0.02	มากที่สุด
9	ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.53	0.75	มากที่สุด
10	ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน	0.52	0.78	มากที่สุด
	รวม	3.50	0.79	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นรายข้อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
	ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและ ชีวิตส่วนตัว			
1	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของท่าน	3.01	1.00	มาก
2	ท่านรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อน ร่วมงาน	2.98	1.06	มาก
3	ท่านมักได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมทำงานใน กิจกรรมต่าง ๆ	2.75	1.10	มาก

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
4	ท่านใช้เวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเหมาะสมทำให้เกิดความรัก ความอบอุ่น	2.48	0.99	น้อย
5	มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้อาจารย์ใช้เวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเหมาะสม	2.32	1.15	น้อย
6	มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมวันหยุดอย่างเป็นทางการเพื่อชีวิตและครอบครัว เช่น การจัดกิจกรรมพักผ่อนประจำปีร่วมกัน	1.56	1.93	น้อยที่สุด
7	ท่านสามารถบริหารเวลาอย่างเหมาะสมระหว่างหน้าที่และชีวิตครอบครัว	3.27	0.87	น้อยที่สุด
8	ผู้บริหารให้ความสนใจต่อชีวิตและครอบครัวของอาจารย์	2.37	1.12	น้อย
9	มหาวิทยาลัยมีความสนใจและเอาใจใส่หมั่นเยี่ยมเยียนให้กำลังใจอาจารย์ในเวลาที่ไม่สบายหรือเจ็บป่วย	2.25	1.18	น้อย
10	ครอบครัวมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.17	0.93	มาก
11	ชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานราบรื่นดี	2.97	0.99	มาก
รวม		2.64	1.12	มาก

จากตาราง 9 พบว่า อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.64$, S.D. = 1.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 7 ท่านสามารถบริหารเวลาอย่างเหมาะสมระหว่างหน้าที่และชีวิตครอบครัว อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.87) ข้อ 4 ท่านใช้เวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเหมาะสมทำให้เกิดความรัก ความอบอุ่น ข้อ 5 มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้อาจารย์ใช้เวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเหมาะสม ข้อ 8 ผู้บริหารให้ความสนใจต่อชีวิตและครอบครัวของอาจารย์ ข้อ 9 มหาวิทยาลัยมีความสนใจและเอาใจใส่หมั่นเยี่ยมเยียนให้กำลังใจอาจารย์ในเวลาที่ไม่สบายหรือเจ็บป่วย อาจารย์มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย และข้อ 6 มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมวันหยุดอย่างเป็นทางการเพื่อชีวิตและครอบครัว เช่น

การจัดกิจกรรมพักผ่อนประจำปีร่วมกัน อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด (\bar{X} = 2.48, S.D. = 0.99), (\bar{X} = 2.32, S.D. = 1.15), (\bar{X} = 2.37, S.D. = 1.12), (\bar{X} = 2.25, S.D. = 1.18), (\bar{X} = 1.56, S.D. = 1.93) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิกการศึกษา และรายได้ครอบครัวต่อเดือน

ตาราง 10 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศชาย N = 175		เพศหญิง N = 130		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านเศรษฐกิจ	0.91	0.56	1.59	0.60	0.85	0.39
ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	0.90	0.58	1.58	0.64	-1.79	0.08
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน	0.93	0.46	1.62	0.53	-0.03	0.97
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	0.92	0.54	1.61	0.60	-1.70	0.09
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	1.28	0.18	2.22	0.25	-0.87	0.39
ด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	0.96	0.30	1.68	0.47	-0.86	0.39
รวม	0.98	0.43	1.70	0.51	-1.18	0.24

จากตาราง 10 พบว่า อาจารย์ชายและอาจารย์หญิงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พระนคร จำแนกตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.62	0.31	1.45	0.24
	ภายในกลุ่ม	202	64.64	0.21		
	รวม	204	65.26			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.87	0.43	1.12	0.33
	ภายในกลุ่ม	202	117.42	0.39		
	รวม	204	118.28			
การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.36	0.18	0.64	0.53
	ภายในกลุ่ม	202	83.81	0.28		
	รวม	204	84.17			
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.57	0.78	2.33	0.10
	ภายในกลุ่ม	202	101.70	0.34		
	รวม	204	103.27			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.57	0.29	0.81	0.45
	ภายในกลุ่ม	202	106.21	0.35		
	รวม	204	106.78			
ด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.17	0.08	1.32	0.27
	ภายในกลุ่ม	202	19.47	0.06		
	รวม	204	19.64			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.28	0.14	1.03	0.36
	ภายในกลุ่ม	202	40.84	0.14		
	รวม	204	14.12			

จากตาราง 11 พบว่า อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พระนคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.38	0.68	3.23*	0.04
	ภายในกลุ่ม	202	63.89	0.21		
	รวม	204	65.26			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.54	0.77	1.99	0.14
	ภายในกลุ่ม	202	116.74	0.39		
	รวม	204	118.28			
การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.74	0.37	1.33	0.27
	ภายในกลุ่ม	202	83.43	0.28		
	รวม	204	84.17			
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.07	0.03	0.10	0.91
	ภายในกลุ่ม	202	103.20	0.34		
	รวม	204	103.27			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.15	0.86
	ภายในกลุ่ม	202	106.68	0.35		
	รวม	204	106.78			
ด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.09	0.04	0.68	0.51
	ภายในกลุ่ม	202	19.55	0.06		
	รวม	204	19.64			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.29	0.14	1.06	0.35
	ภายในกลุ่ม	202	40.83	0.14		
	รวม	204	41.12			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

การทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ ดังปรากฏผลตามตาราง 13

ตาราง 13 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		2.86	2.97	3.02
ต่ำกว่า 5 ปี	2.86			
5 – 10 ปี	2.97			
มากกว่า 10 ปี	3.02	*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 14 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับปริญญาตรี N = 24		สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี N = 181		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านเศรษฐกิจ	2.98	0.48	2.85	0.43	2.50*	0.02
ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	3.00	0.65	3.04	0.59	-0.57	0.57
การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน	3.11	0.58	3.14	0.44	-0.57	0.57
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	3.30	0.58	3.35	0.59	-0.82	0.42
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.21	0.63	3.34	0.52	-1.81	0.07
ด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	3.07	0.27	3.05	0.23	-0.66	0.51
รวม	3.10	0.39	3.12	0.34	-0.37	0.71

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีวุฒิปริญญาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามรายได้ครอบครัวต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ต่ำกว่า 20,000 บาท N = 76		20,000 – 30,000 บาท N = 69		30,001 – 40,000 บาท N = 52		40,001 บาท ขึ้นไป N = 8		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านเศรษฐกิจ	2.43	1.15	2.48	1.21	2.45	1.11	2.55	1.13	-0.23	0.82
ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการ ทำงาน	2.38	1.18	2.42	1.07	2.53	1.05	2.62	0.93	-0.29	0.77
ด้านการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ทำงาน	2.47	1.13	2.51	1.14	2.59	1.03	2.58	1.18	-2.22	*0.03
ด้านความมั่นคงก้าวหน้า ในงาน	2.50	1.02	2.57	0.98	2.47	1.15	2.56	1.21	-1.22	0.22
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน	3.22	0.97	3.31	0.95	3.53	0.78	3.59	0.73	-2.00	*0.05
ด้านความสมดุลของชีวิตกับ การทำงาน	2.41	1.21	2.52	1.03	2.63	0.83	2.61	0.95	0.33	0.74
รวม	2.56	1.09	2.63	0.99	2.53	0.97	2.75	1.02		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่า อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมเป็นรายด้าน 6 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว พร้อมทั้งเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ครอบครัวต่อเดือน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และส่งเสริมคุณภาพชีวิตอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ในครั้งนี้ คือ อาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีการศึกษา 2551 ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) และการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเกรซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-910) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 228 คน จากนั้นใช้วิธีเทียบสัดส่วนจากประชากรแต่ละคณะ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของอาจารย์ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา รายได้ครอบครัวต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นคำถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ จำนวน 62 ข้อ โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 228 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.91

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามแต่ละฉบับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา รายได้ครอบครัวต่อเดือน นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

3. วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย \bar{X} และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 1.70	หมายถึง	มีความจริงน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.71 – 2.50	หมายถึง	มีความจริงน้อย
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.51 – 3.21	หมายถึง	มีความจริงมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.22 – 4.00	หมายถึง	มีความจริงมากที่สุด

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา รายได้ครอบครัวต่อเดือน วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบ t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม และ F-test ทดสอบค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของคะแนนมากกว่า 2 กลุ่ม และหากพบความแตกต่างของค่าคะแนน ดำเนินการวิเคราะห์เป็นรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ้

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 6 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ผลการศึกษา พบว่า

1. อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สรุปได้ดังนี้

2.1 อาจารย์ชายและอาจารย์หญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

2.4 อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

2.5 อาจารย์ที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

1. อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม และเป็นรายด้าน 6 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและ ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ได้เห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ โดยพยายามปรับปรุงระบบ สาธารณูปโภคภายในมหาวิทยาลัย สิ่งอำนวยความสะดวกทั้งภายในมหาวิทยาลัยและในสถานที่ ทำงาน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สนับสนุนให้ทำผลงานทางวิชาการ ตลอดจนการ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน สนับสนุนให้อาจารย์มีโอกาสเพิ่มพูน

ความรู้ ประสบการณ์ อาทิ การจัดโครงการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ โครงการศึกษาคูณทั้งในประเทศและต่างประเทศ แต่อย่างไรก็ตามอาจารย์มีความต้องการด้านเศรษฐกิจเพียงพอกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ต้องการโอกาสได้รับการฝึกอบรม คูณอย่างทั่วถึง และได้รับมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมชาติต่าง ๆ เหล่านี้อาจส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านเศรษฐกิจ ผลการศึกษา พบว่า อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะว่า ค่าครองชีพปัจจุบันค่อนข้างสูง อาจารย์อาจรู้สึกว่าการค่าตอบแทนที่ได้รับอาจยังไม่เหมาะสมนักกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และต้องการให้หน่วยงานจัดสวัสดิการสนับสนุนเพิ่มเติม เช่น การจัดให้ได้สอนในหลักสูตรระยะสั้น การได้รับเชิญเป็นวิทยากรพิเศษ หรือได้รับสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลอย่างสะดวกรวดเร็วกว่าที่เป็นอยู่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับน้อย

ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กำลังอยู่ในระหว่างการแยกตัวออกเป็นมหาวิทยาลัย ซึ่งความพร้อมในเรื่องสถานที่ยังไม่เพียงพอประกอบกับส่วนใหญ่กำลังอยู่ในระหว่างการก่อสร้างทำให้สภาพแวดล้อมยังไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานเท่าที่ควรจะเป็น ซึ่งสอดคล้องกับกิลเมอร์ (Gilmer, 1973 : 380-384) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สมรรถภาพในการทำงานของฝ่ายบริหารเป็นสิ่งจูงใจในการำงาน สมรรถภาพในการดำเนินงานของฝ่ายบริการเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ โดยเน้นเรื่องการบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม สถานที่พักผ่อน ตลอดจนชั่วโมงการทำงาน ความสะดวกในการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ความพอใจในการจัดการฝ่ายบริการค่าจ้าง และสวัสดิการด้านต่าง ๆ ชื่อเสียงที่ดี และความมั่นคงของหน่วยงาน เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการทำงานด้วย แต่อย่างไรก็ตามอาจารย์ยังมีความต้องการให้จัดสภาพบริเวณห้องให้เหมาะสม โดยมีระบบป้องกันฝุ่นละอองให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งผู้บริหารต้องหาวิธีการปรับปรุงและแก้ไขต่อไป เพราะสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และช่วยส่งเสริมสุขภาพของอาจารย์ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้หากได้รับการดูแล ปรับปรุงอย่างถูกต้องย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ด้านสิ่งแวดล้อมดีขึ้น

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน พบว่า อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญต่อ

บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ และยอมรับความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของอาจารย์ แต่อย่างไรก็ตาม อาจารย์มีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรมีอำนาจในการตัดสินใจเด็ดขาด มีคุณธรรมและเป็นกลาง ไม่มีอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับฟังปัญหาต่าง ๆ ให้มากขึ้น ตลอดจนมีความจริงใจในการสนับสนุนความก้าวหน้า เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงาน นอกจากนี้ทางสถาบันได้มีการพัฒนาอาจารย์ โดยการส่งเข้าร่วมประชุมสัมมนา ให้ศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจด้วยพิจารณาว่า อาจารย์เป็นอาชีพที่ต้องพัฒนาคนเพื่อไปพัฒนาประเทศชาติ นอกจากนั้นวิชาชีพครูมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดเวลา อาจารย์จึงควรมีการพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของสี เหมะรังสี (2530 : 21) กล่าวว่า ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาประชากรของประเทศให้มีความรู้ ความสามารถ มีศีลธรรม คุณธรรมอันดีงาม ขณะเดียวกัน ครูมีภารกิจหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นความรับผิดชอบต่อการพัฒนาเยาวชนในวัยศึกษาเล่าเรียน ตลอดจนการรับผิดชอบต่อครอบครัวและสังคมในด้านต่าง ๆ ด้วยเหตุผลดังกล่าวทั้งหมดข้างต้น จึงอาจส่งผลให้อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา ศักยภาพของพนักงานอยู่ในระดับมาก

ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน พบว่า อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะอาจารย์ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นทุกปี มีความสำเร็จและได้รับการยกย่องในการทำงานว่าทำงานดีและมีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้มหาวิทยาลัยฯ ได้จัดโครงการอบรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ จึงส่งผลให้อาจารย์ได้รับความรู้ใหม่ ๆ และทันสมัย มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจส่งผลให้อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณราย อ่ำประชา (2537 : 64) พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตน โกสินทร์ มีความพึงพอใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร อาจารย์และเพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเอง ช่วยเหลือ แนะนำในการทำงาน มีการยอมรับฟังความคิดเห็นเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีความจริงใจและให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่อย่างไรก็ตาม อาจารย์มีความต้องการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกัน โดยต้องการได้รับความมีน้ำใจจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น โดยมีความช่วยเหลือร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานมีความคล่องตัวเพิ่มขึ้น มีโอกาสพบประสังสรรค์กัน ตลอดทั้งมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคี เช่น การไปทัศน

ศึกษาร่วมกัน โดยผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ เพราะในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงาน จะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถด้านการงานของ ตัวบุคคลแล้ว มาจากผลของความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงานนั้นอีกด้วย (วิจิตร อวกุล 2528 : 179) ด้วยเหตุนี้อาจทำให้อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน พบว่า อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์ส่วนใหญ่สำเร็จ การศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีจึงสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการวางแผน ชีวิต การดำเนินงาน การแบ่งเวลาให้กับการทำงาน ครอบครัว สังคมและชีวิตส่วนตัวได้อย่าง เหมาะสม มีการทำงานได้อย่างมีความสุข มีความภาคภูมิใจในฐานะความเป็นอยู่ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวัลตัน (1974 : 12) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลควรมีความ สมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งบทบาทของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิต ในการทำงาน ดำเนินงาน การแบ่งเวลา การจัดสัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการ ทำงานและเวลาสำหรับครอบครัว แต่อย่างไรก็ตาม อาจารย์ยังมีความต้องการให้ผู้บริหาร มหาวิทยาลัยจัดเวลาในการทำงานของอาจารย์ให้เหมาะสมมากกว่าที่เป็นอยู่ รวมถึงต้องการสถานที่ พักผ่อนและออกกำลังกาย ที่สะอาดและทันสมัย นอกจากนั้นหากอาจารย์มีความต้องการย้าย สถานที่ทำงานให้ใกล้กับที่พักอาศัย หรือภูมิสำเนา เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการเดินทางไป ปฏิบัติงาน และเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายที่คิดว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และอาจารย์ได้มีเวลาพักผ่อน อยู่กับครอบครัวมากขึ้น มหาวิทยาลัยฯ จึงควรพิจารณาให้ความสะดวกสบายในการโยกย้ายอาจารย์ ดังที่ บุญแสง ชีระภากร (2533 : 12) กล่าวไว้ว่า การทำงานในองค์กรเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนิน ชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจาก การทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงอาจส่งผลให้อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตกับ การทำงานอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงานและด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สรุปได้ ดังนี้

2.1 อาจารย์ชายและอาจารย์หญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งโดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ชายและ

อาจารย์หญิงมีลักษณะงานที่คล้ายกัน ทำงานในสภาพแวดล้อมเดียวกัน ภายใต้ กฎ ระเบียบเดียวกัน ตลอดจนได้รับสิทธิต่าง ๆ เท่าเทียมกัน มีความเสมอภาคกัน มีโอกาสได้รับการส่งเสริมความรู้ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าเทียมกัน นอกจากนี้สถานที่หรือห้องทำงานของอาจารย์ชายและ อาจารย์หญิงอยู่รวมกัน อาจารย์จึงมีความสัมพันธ์เป็นส่วนตัวกันมาก จากสภาพดังกล่าวจึงเป็น เหตุให้อาจารย์ชายและอาจารย์หญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรส โสด สมรสแล้วอยู่ร่วมกัน และสมรสแล้วไม่อยู่ร่วมกัน เช่น หย่าร้าง แยกกันอยู่หรือเป็นหม้าย มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเป็นเพราะผู้ที่จะเป็นอาจารย์ส่วนใหญ่ มีการศึกษาในระดับดีพอสมควร ประกอบกับอาชีพครูเป็นอาชีพที่จะต้องสอน ถ่ายทอดวิชาความรู้ ให้แก่ลูกศิษย์ ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้อาจารย์เป็นที่เคารพของลูกศิษย์ ดังนั้น ไม่ว่า อาจารย์จะมีสถานภาพครอบครัวแตกต่างกัน แต่ทุกคนต่างตระหนักในหน้าที่ของความเป็นครู- อาจารย์ ที่จะต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและเสียสละ นอกจากนี้อาจารย์มีลักษณะงานที่คล้ายคลึง กัน อยู่ในสถานที่ทำงานสภาพแวดล้อมเดียวกัน มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ได้รับการ เข้าอบรม มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ และได้รับสิทธิต่าง ๆ เท่าเทียมกัน และสิ่งสำคัญคืออาจารย์ สามารถวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน โดยการแบ่งเวลา การจัดสัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลา ในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้อาจารย์แต่ละคน แม้มี สถานภาพสมรสต่างกันแต่ก็ยังมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี และอาจารย์ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเป็นเพราะอาจารย์ทุกระดับไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงาน มากหรือน้อยต่างกันเพียงใด ต่างก็ได้รับการสนับสนุนจากสถาบันอย่างเท่าเทียมกัน เช่น การจัด อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเดียว กลุ่มของเพื่อนร่วมงานเป็นกลุ่มเดียวกัน สวัสดิการต่าง ๆ ได้รับเท่าเทียมกัน จึงอาจส่งผลให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมี คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับอรนิตย์ ญาณศิริ (2539 : 78) ซึ่งพบว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และข้าราชการที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจใน การทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับพิรพรด หุ่นเจริญ (2552 : 132) พบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจใน การทำงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ย่อมมีเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ สูง เพราะอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ปี แตกต่างกัน

2.4 อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถาบันได้จัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานได้เหมาะสม เช่น การจัดสภาพแวดล้อมทั่วไปในหน่วยงานให้มีความปลอดภัย จัดอุปกรณ์ต่าง ๆ ช่วยให้การปฏิบัติงานคล่องตัว มีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม มหาวิทยาลัยฯ จัดให้อาจารย์ได้มีโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถ หลาย ๆ ด้าน มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง นอกจากนี้มหาวิทยาลัยฯ ได้สนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อ และสนับสนุนการทำผลงานวิชาการ โดยเท่าเทียมกัน และสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองและให้ความเป็นธรรมต่ออาจารย์เท่าเทียมกัน ด้วยเหตุผลที่กล่าวมานี้ ทำให้อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มีคุณภาพการศึกษาระดับปริญญาตรีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจสูงกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีรู้สึกว่าการค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมแล้ว และยังได้รับค่าตอบแทนจากด้านอื่น ๆ เช่น การสอนพิเศษ การได้รับเชิญเป็นวิทยากรนอกสถานที่ ส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีรู้สึกว่าการค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เหมาะสมกับเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน และอาจารย์ต้องมีความรับผิดชอบต่อครอบครัวจึงทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับ บุญแสง ชิวภากร (2537 : 7) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอคือการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสม ควรจะสามารถเลี้ยงครอบครัวที่ประกอบด้วยสมาชิก 4 คน คือ พ่อ แม่ และลูก 2 คน ได้จากสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จึงทำให้อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจสูงกว่าอาจารย์ที่วุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญา

2.5 อาจารย์ที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์แม้มีรายได้ต่างกัน แต่ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสไปศึกษาต่อ และการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

จัดกิจกรรมที่มีโอกาสพบปะสังสรรค์ ได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอต่อภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน อาจารย์มีโอกาสมุ่งผลงานทางวิชาการและสถาบันฯ ได้กำหนดเวลาในการทำงานไว้อย่างเหมาะสม ทำให้อาจารย์จัดแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัวได้เหมาะสม ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ได้ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนสูงมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน สูงกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนต่ำ อาจเป็นเพราะอาจารย์สามารถใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง มีอิสระในการทำงาน งานที่มีผู้ยอมรับว่ามีความสำคัญ จึงส่งผลให้อาจารย์ที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนสูงมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ครอบครัวต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับแมทธิว และเจมส์ (Mathieu and James. 1991 : 127-133) ได้ศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคคลมี 5 ลักษณะ คือ งานที่ผู้ทำได้ใช้ความสามารถเฉพาะทาง งานที่ผู้ทำยอมรับว่ามีความสำคัญ งานที่ได้รับทราบผลย้อนกลับ งานที่ผู้ทำงานมีอิสระในการทำงานและงานที่ผู้ทำงานได้ใช้ความสามารถหลากหลาย นอกจากนั้นสำหรับอาจารย์ที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนสูงมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานสูงกว่า อาจารย์ที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนต่ำ อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์สามารถปฏิบัติตน ได้อย่างเหมาะสม ในเรื่องการใช้จ่ายที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิต และอาจารย์สามารถวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน โดยการแบ่งเวลา การจัดสัดส่วนที่เหมาะสมในการทำงาน และเวลาสำหรับผู้ร่วมงาน จึงมีเวลาได้สังสรรค์กับผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี จึงส่งผลให้อาจารย์ที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนสูง มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงศ์ (2530 : 439-440) กล่าวว่า ภายในองค์การบุคคลจะทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยแต่ละคนก็จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน และสัมพันธ์ติดต่อกัน ในหน้าที่งานตามความจำเป็นของงานที่จะต้องเกี่ยวข้องกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้ง พบว่า อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พิจารณาดำเนินการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในประเด็นต่อไปนี้ คือ

1. พิจารณาหาแนวทางจัดสรรงบประมาณด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน หรือจัดสรรเงินพิเศษในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นสวัสดิการแก่อาจารย์ เช่น การจัดสอนหลักสูตรระยะสั้นสำหรับประชาชนทั่วไป

2. ควรจัดสรรเงินทุนการศึกษา อบรม ให้อาจารย์ในแต่ละคณะอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้กับอาจารย์ในการนำมาพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

3. พิจารณาหาแนวทางและเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ โดยให้อาจารย์ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการที่จะไปศึกษา อบรม หรือสัมมนา ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

4. การพิจารณาความดีความชอบ การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรมีกฎเกณฑ์เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อเป็นการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่อาจารย์

5. ควรสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มข้าราชการพลเรือนในฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ ข้าราชการพลเรือน และลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ

3. ควรศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ ข้าราชการพลเรือน และลูกจ้างประจำ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลวรรณ อยู่ขวัญ. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ, 2548. ถ่ายเอกสาร.
- เกศินี ทีประสาน. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- โกเมศ กุลอุดม โกลากุล. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546. อัดสำเนา.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 – 2544. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2539. อัดสำเนา
- จริยา ภักดีอักษร. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและธุรการ. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา.
- จริยา เดชกฤษชร. คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542. อัดสำเนา.
- ชวน หลีกภัย. “การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต” ข่าวสด ฉบับพิเศษ ก้าวสู่ปีที่ 3, 2526 _____ . การรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตขั้นต่ำของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ศศ.บ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2539. อัดสำเนา.
- ชัยวัฒน์ รุทธโชติ. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546. อัดสำเนา.

- เชษฐา ไชยเดช. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
ในสถานศึกษาทอติก สังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550. อัดสำเนา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดศิวิพร, 2544
- ฉรงค์ศักดิ์ ตะละภักฎ. การพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดศิวิพร, 2529.
- ติน ประชัญพฤทธิ. “ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร” ใน
เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์กร หน่วยที่ 4 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
 นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2530.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ :
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549.
- ทวีศรี กริทอง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ค.ม กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา
- ทองศรี คำภู ฌ อยุธยา. การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2535. ก
_____ . พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2535. ข
- บุญเลิศ ไพรินทร์. “การวางแผนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,” จุลสารพัฒนา
ข้าราชการ. 5-3 ; 25 มกราคม – มีนาคม 2533.
- บุญเหลือ กรองทอง. ความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากร
ในมหาวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9, 10 และ 13. ปรินญาณินพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2533. อัดสำเนา.
- บุญแสง ชีระภากร. “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน,” จุลสารพัฒนาข้าราชการ.
5 – 12 ; 25 มกราคม – มีนาคม 2533.

- บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร : ศึกษากรณี
ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538. อัดสำเนา.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. คู่มือปฐมนิเทศนักศึกษา 2549. กรุงเทพฯ :
 โรงพิมพ์สุภาวดีลาดพร้าว.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. พฤติกรรมองค์กร : แบบทดสอบ & การประยุกต์ใช้ทฤษฎีพฤติกรรม
องค์กร. กรุงเทพฯ : Diamond in Business World, 2548.
- ลัดดา ท่าพริก. การศึกษาความต้องการและการสนองตอบความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด.
 วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา,
 2542. อัดสำเนา.
- เสนาะ ดิยาว์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
 2532.
- สุดา ดวงจันทร์. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544. อัดสำเนา.
- สุทิน สายสงวน. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ :
ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตร
อำเภอในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
 2533. อัดสำเนา.
- สุบน เข้มสุขวัฒน์. คุณภาพชีวิต แนวความหมายและองค์ประกอบวิจัยการศึกษา. 10(69)
 สิงหาคม – กันยายน, 2530.
- อรนิตย์ ญาณศิริ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน)
ปริญญาโท ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
 2539. อัดสำเนา.

- Bennett, Nicholas. "Population Growth, Individual Demographic, Decisions and Quality of Life," In a Source Book on Population Educators Project. Mahidol University, Bangkok, 1975.
- Davis, Louis E. "Enhancing Quality of Working Life : Developments in The United States," International Labour Review. 116(53) : July – August, 1977.
- Day, Ralph L. "Beyond Social Indicators : Quality of Life at the Individual Level," Marketing and the Quality of Life. Chicago American Marketing Association, 1978.
- Delamotte, Yves and Takezawa Shin – Ichi. Quality of Working Life in International Perspective. Switzerland : International Labour Organization, 1984.
- Folkins, Larry C. "A Study of Teacher Morale in Secondary Schools," Dissertation Abstracts International. 37(9) : 5483 – A ; March, 1977.
- Hackman, J.R. and L.J.Suttle "Improving Life at work," Behavioral Science Approach to Organizational Change. p. 14 Santa Monica, Calif., Goodyear Publishing. 1977.
- Mathieu. John E. and James L. Farr. " Further Evidence for the Discriminant Validity of Measures of Organizational Commitment, Job Involvement And Job Satisfaction," Journal of Applied Psychology. 79 : 127 – 133 ; 1991.
- Walton, Richard E. "Improving the Quality of Work Life," Harvard Business Review. 12 : May – June, 1974.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ



รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ว่าที่ร้อยตรี วัชระ โพธิ์สรณ์
คณบดี คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงใจ เขมวีรัตน์
อาจารย์ประจำ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภาคิน อังศุนิจ
อาจารย์ประจำ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร





ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำชี้แจง : กรุณากรอกข้อความในช่องว่างให้ชัดเจน และทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เลือก
ข้อมูลทั้งหมดของท่านมีความสำคัญมากในการศึกษาค้นคว้าของผู้วิจัย

รายละเอียดแบบสอบถาม : แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน โดยแบ่งเป็น
ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล
ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์

ตอนที่ 1

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง หน้าข้อความตามสถานภาพที่เป็นจริง

1. เพศ แบ่งเป็น

- เพศชาย
- เพศหญิง

2. สถานภาพสมรส

- โสด
- สมรสแล้วอยู่ร่วมกัน
- สมรสแล้วไม่ได้อยู่ร่วมกัน เช่น หย่าร้าง แยกกันอยู่ หรือเป็นหม้าย

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

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

4. วุฒิการศึกษา

- ระดับปริญญาตรี
- ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ครอบครัวต่อเดือน

- ต่ำกว่า 10,000 บาท
- 10,000 - 20,000 บาท
- มากกว่า 20,000 บาท

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์การจัดความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์เป็น 4 ระดับ คือ

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

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	ด้านเศรษฐกิจ				
1.	รายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในครอบครัว				
2.	การจัดสวัสดิการที่ดี ทำให้เกิดความมั่นคงในฐานของเศรษฐกิจ				
3.	ท่านพอใจกับจำนวนเงินฝากในบัญชีของท่าน				
4.	ท่านมีเครื่องประดับราคาแพงใช้				
5.	ท่านอาศัยอยู่ในบ้านเช่า				
6.	บ้านของท่านมีบริเวณกว้างขวางเพียงพอ				
7.	ท่าน ไม่มีความเดือดร้อนเรื่องการเงิน				
8.	ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ				
9.	ท่านซื้อข้าวของเครื่องใช้ด้วยเงินสด				
10.	ท่านพอใจในเงินเดือน และสวัสดิการ				

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์	จริง มากที่สุด	จริง มาก	จริง น้อย	จริง น้อยที่สุด
1.	ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มหาวิทยาลัยมีการจัดภาพเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ				
2.	สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านสะอาดมี บรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงาน				
3.	สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านปราศจาก เสียงรบกวนในขณะที่ทำงาน				
4.	ระบบแสงสว่างที่ทำงานของท่านเอื้อต่อการ ทำงาน				
5.	อากาศที่ทำงานของท่านเอื้อต่อการทำงาน				
6.	สถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่เพียงพอต่อการ ทำงาน				
7.	สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านมีการตกแต่งที่ สวยงาม				
8.	ที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกใน การทำงานที่เพียงพอ				
9.	ที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยสำหรับ ใช้ในการทำงาน				
10.	ที่ทำงานของท่านมีวัสดุ และอุปกรณ์อยู่ใน สภาพพร้อมที่จะใช้งานได้				
11.	สถานที่ทำงานของท่านมีผู้รับผิดชอบในการ ทำความสะอาด				
12.	สถานที่ทำงานของท่านมีการรักษาความ ปลอดภัยเป็นอย่างดี				

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์	จริง มากที่สุด	จริง มาก	จริง น้อย	จริง น้อยที่สุด
ด้านการพัฒนาศักยภาพอาจารย์					
1.	ท่านมีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ และ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเสมอ				
2.	ท่านสามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ด้วย ตนเอง				
3.	ท่านสามารถวางแผนการทำกิจกรรมในชีวิต ได้เป็นอย่างดี				
4.	ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในด้าน ต่าง ๆ ที่ตนเองสนใจ				
5.	ท่านมีโอกาสดพัฒนาความรู้ ความสามารถของ ตนเอง				
6.	ท่านสามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้ใน ปฏิบัติงาน				
7.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิมเมื่อได้รับ การอบรม				
8.	ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่มี โอกาสดพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน				
9.	ท่านสามารถใช้ความรู้ที่มีอยู่ทำงานให้ ประสบความสำเร็จได้				
ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน					
1.	ท่านภูมิใจกับอาชีพอาจารย์				
2.	ท่านมีความรู้สึกรักงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง				
3.	ท่านมีความสุขในการทำงาน				
4.	ท่านเชื่อว่าทุกคนมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง				
5.	ท่านเชื่อว่าทุกคนมี โอกาสที่จะ ประสบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน				
6.	การปฏิบัติงานของท่านส่งเสริมให้ได้รับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น				

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์	จริง มากที่สุด	จริง มาก	จริง น้อย	จริง น้อยที่สุด
7.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานใน ด้านความมั่นคงในงาน				
8.	ท่านมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการ ปฏิบัติงาน				
9.	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผล การปฏิบัติงาน				
10.	ท่านมีส่วนในการกำหนดนโยบาย การทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน				
	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน				
1.	ท่านมีเพื่อนสนิทหลายคนในที่ทำงาน				
2.	ท่านรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อน ร่วมงาน				
3.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน				
4.	ท่านได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจาก เพื่อน ร่วมงาน				
5.	ท่านพร้อมที่จะให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน				
6.	ท่านมักได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมเป็น คณะทำงานในกิจกรรมต่าง ๆ				
7.	ท่านมีส่วนในการร่วมตัดสินใจในการ ดำเนินงาน				
8.	ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการ ดำเนินงาน				
9.	ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น				
10.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน				

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์	จริง มากที่สุด	จริง มาก	จริง น้อย	จริง น้อยที่สุด
1.	ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว				
1.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน				
2.	ท่านรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน				
3.	ท่านมักได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมทำงานในกิจกรรมต่าง ๆ				
4.	ท่านใช้เวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเหมาะสมทำให้เกิดความรัก ความอบอุ่น				
5.	มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้อาจารย์ใช้เวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเหมาะสม				
6.	มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมวันหยุดอย่างเป็นทางการเพื่อชีวิตและครอบครัว เช่น การจัดกิจกรรมพักผ่อนประจำปีร่วมกัน				
7.	ท่านสามารถบริหารเวลาอย่างเหมาะสมระหว่างหน้าที่และชีวิตครอบครัว				
8.	ผู้บริหารให้ความสนใจต่อชีวิตและครอบครัวของอาจารย์				
9.	มหาวิทยาลัยมีความสนใจและเอาใจใส่หมั่นเยี่ยมเยียนให้กำลังใจอาจารย์ในเวลาที่ไม่สบายหรือเจ็บป่วย				
10.	ครอบครัวมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
11.	ชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานราบรื่นดี				

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน
ที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามด้วยข้อมูลจริง

ภาคผนวก ค

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ





ที่ ศธ 0581.05/ 32๙๙. 1

คณะกรรมการธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

86 ถนนพินธุโลก เขตคูสิต

กรุงเทพฯ 10300

6 ตุลาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ว่าที่ร้อยตรีวัชร โพธิธรรม

เนื่องด้วย นางสาวศรินาย คุณเนนตราศัย อาจารย์ 7 สังกัดสาขาวิชาการจัดการคณะกรรมการธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับอนุมัติงบประมาณผลประโยชน์ประจำปี 2551 ได้ทำงานวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร" ในกรณีนี้ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณา เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวศรินาย คุณเนนตราศัย และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นางวราพันธ์ มุ่งวิชา)

คณบดีคณะกรรมการธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คณะกรรมการธุรกิจ

โทร 0-2282-9101 ต่อ 2221

โทรสาร 0-2281-1842



ที่ ศธ 0581.05/ 32๙๙.๑

คณะกรรมการธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
86 ถนนพินธุโลก เขตคูสิต
กรุงเทพฯ 10300

6 ตุลาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงใจ เขมวิรัช

เนื่องด้วย นางศรีน่าย คุณเนทราศัย อาจารย์ 7 สังกัดสาขาวิชาการจัดการคณะกรรมการธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับอนุมัติงบประมาณผลประโยชน์ประจำปี 2551 ได้ทำงานวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร" ในกรณีนี้ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณา เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางศรีน่าย คุณเนทราศัย และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางวราพันธ์ มุ่งวิชา)

คณบดีคณะกรรมการธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คณะกรรมการธุรกิจ

โทร 0-2282-9101 ต่อ 2221

โทรสาร 0-2281-1842

ที่ ศธ 0581.05/ 3 2๙๙.1



คณะกรรมการธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

86 ถนนพินธุโลก เขตคูสิต

กรุงเทพฯ 10300

6 ตุลาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภาคิน อังศุฉิม

เนื่องด้วย นางศรีน่าย คุณเนนตราศัย อาจารย์ 7 สังกัดสาขาวิชาการจัดการคณะกรรมการธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับอนุมัติงบประมาณผลประโยชน์ประจำปี 2551 ได้ทำงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” ในกรณีนี้ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณา เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางศรีน่าย คุณเนนตราศัย และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางวราพันธ์ มุ่งวิชา)

คณบดีคณะกรรมการธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คณะกรรมการธุรกิจ

โทร 0-2282-9101 ต่อ 2221

โทรสาร 0-2281-1842

ประวัติย่อผู้ทำวิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางศรีน่าย นามสกุล คุณเนนทราศัย
วัน เดือน ปีเกิด	5 มกราคม 2511
สถานที่เกิด	จังหวัดลำปาง
ตำแหน่ง	อาจารย์ 2 ระดับ 7 สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์พัฒนวิชาการพระนคร 86 ถนนพิชญ์โลก แขวงสวนจิตรลดา เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
ประวัติการศึกษา	ปริญญาโท บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

