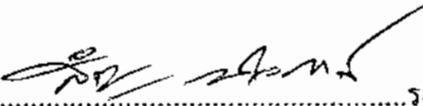


คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง

นิตยา เมฆศรีพงษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2549
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

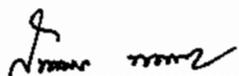
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูใน
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เสนอโดย นางสาวนิตยา เมฆศรีพงษ์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป


.....รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สำราญ พงษ์ไธมาส)

วันที่ 15 เดือน กันยายน พ.ศ. 2549

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวิทย์ ศิริโกคาภิรมย์)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สมพร พวงเพชร)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาคร สุขุมาลินทร์)


.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(นางกนกนภา เลียงประยูร)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์สมพร พวงเพชร ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาคร สุขุมาลินทร์
ชื่อนักศึกษา	นิตยา เมฆศรีพงษ์
สาขาวิชา	การจัดการทั่วไป
ปีการศึกษา	2549

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน รูปแบบการบริหารองค์การ ความขัดแย้งในองค์การของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2549 จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในเดือนเมษายน 2549 ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 220 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสถิติทดสอบที (t-test) สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test) สำหรับตัวแปรที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้แอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher's least significant different) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง 3 ด้าน ซึ่งเรียงจากลำดับมากไปหาน้อย คือ ความผูกพันกับงาน คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน
2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ทำงาน รูปแบบการบริหารองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามความขัดแย้งในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

Thesis Title Work Life Quality of Teachers in Agricultural and Technological
 Colleges in Central Thailand

Thesis Advisors Assoc. Prof. Somporn Puangpejara
 Asst. Prof. Sakorn Sukumalin

Name Nitaya Meksripong

Concentration General Management

Academic Year 2006

ABSTRACT

The purposes of this research aimed to 1) study work life quality of teachers in Agricultural and Technological Colleges in Central Thailand, and 2) compare levels of work life quality classified by sex, age, marital status, work experience, organization administration pattern and organization conflict of teachers in Agricultural and Technological Colleges in Central Thailand. The sample of this study were 220 teachers of 2006 academic year in Agricultural and Technological Colleges in Central Thailand. The instrument used was a set of rating scale questionnaires. All had been completed then were collected by the researcher in April 2006. The data were analyzed by a ready-made computer program to calculate percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.), t-test, F-test and pair different testing by least significant difference (LSD).

The findings were as follows:

1. there were 3 high levels of work life quality of teachers in Agricultural and Technological Colleges in Central Thailand in descending order of importance which were job involvement, job characteristics and job satisfaction.

2. regarding the comparison of work life quality of teachers in Agricultural and Technological Colleges in Central Thailand, when classified by sex, age, marital status, work experience, organization administration pattern there was found to be no significant difference at 0.05. When classified by organization conflict, it was found to be significantly different at 0.001.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ได้ ด้วยความเมตตาจากบุคคลและคณะบุคคลมากมายหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์สมพร พวงเพ็ชร ประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์สาคร สุขุมาลินทร์ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้ถูกต้องตามระเบียบของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ เรือนนงการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชมนาด มั่นสัมฤทธิ์ ผู้อำนวยการประยูร โพธิ์งาม ผู้อำนวยการจรัส ยุบรัมย์ และผู้อำนวยการเซาวลิต อะมะกัน ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ทุก ๆ ท่าน

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์กุลชลี พวงเพ็ชร ประธานโครงการบัณฑิตศึกษา สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี นายวิวัฒน์ชัย เควีอตรีประดิษฐ์ ตำแหน่งครู คศ. 2 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสิงห์บุรี และขอขอบคุณท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง 10 แห่ง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลแบบสอบถามกับข้าราชการครูในสถานศึกษาและเก็บคืนแบบสอบถาม ที่มีความสมบูรณ์และสามารถนำมาใช้ในการวิจัยได้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่สั่งสอนอบรม เจ้าหน้าที่ทุกท่านในคณะวิทยาการจัดการ ตลอดจนเพื่อน ๆ ทุกคนที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษาและเป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์

คุณค่า และประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้บิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอนผู้วิจัยด้วยดีเสมอมาตลอดจนถึงปัจจุบัน

นิตยา เมฆศรีพงษ์

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	10
ปรัชญาและความหมายของคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิต การทำงาน.....	10
องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	13
ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	19
แนวทางในการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	20
การจัดการศึกษาของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี.....	21
ประวัติและความเป็นมาของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี.....	21
การบริหารของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี.....	22
สถานการณ์ปัจจุบันของการจัดการอาชีวศึกษาเกษตร.....	26
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	27
ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	27
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	28
ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน.....	32
องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน.....	32
หลักการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน.....	33
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู.....	36
ความพึงพอใจในงาน.....	36

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
คุณลักษณะงาน.....	38
ความผูกพันกับงาน.....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
งานวิจัยในประเทศ.....	43
งานวิจัยต่างประเทศ.....	48
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	52
การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	75
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	75
สมมติฐานในการวิจัย.....	75
วิธีดำเนินการวิจัย.....	75
สรุปผลการวิจัย.....	76
อภิปรายผล.....	78
ข้อเสนอแนะ.....	84
บรรณานุกรม.....	86

	หน้า
ภาคผนวก.....	93
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	94
ภาคผนวก ข ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	99
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	105
ภาคผนวก ง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำ วิทยานิพนธ์	107
ประวัติผู้วิจัย	117

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญญัตราสาร

		หน้า
ตารางที่ 1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
ตารางที่ 2	จำนวนและร้อยละจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน เหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ รูปแบบการบริหารองค์การ และความขัดแย้งในองค์การ.....	59
ตารางที่ 3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลางในด้านความพึงพอใจในงาน.....	62
ตารางที่ 4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลางในด้านคุณลักษณะงาน.....	63
ตารางที่ 5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลางในด้านความผูกพันกับงาน.....	64
ตารางที่ 6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลางในรายด้านและภาพรวมทั้ง 3 ด้าน.....	64
ตารางที่ 7	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในรายด้านและภาพรวม เมื่อจำแนกตามอายุ เป็น 4 กลุ่ม.....	65
ตารางที่ 8	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในรายด้านและภาพรวม เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส เป็น 3 กลุ่ม.....	66
ตารางที่ 9	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในรายด้านและภาพรวม เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็น 3 กลุ่ม.....	67
ตารางที่ 10	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในด้านความพึงพอใจในงาน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็น 3 กลุ่ม โดยวิธีการทดสอบแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher' s least significant different: LSD).....	68

	หน้า
ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในรายด้านและภาพรวม เมื่อจำแนกตามรูปแบบการบริหารองค์การเป็น 4 กลุ่ม.....	69
ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในด้านความพึงพอใจในงานเมื่อจำแนกตามรูปแบบการบริหารองค์การ 4 กลุ่ม โดยวิธีการทดสอบแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher' s least significant different: LSD).....	70
ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในรายด้านและภาพรวม เมื่อจำแนกตามความขัดแย้งในองค์การ เป็น 5 กลุ่ม.....	71
ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในด้านความพึงพอใจในงาน เมื่อจำแนกตามความขัดแย้งในองค์การ 5 กลุ่ม โดยวิธีการทดสอบแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher' s least significant different: LSD).....	72
ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ภาพรวม 3 ด้าน เมื่อจำแนกตามความขัดแย้งในองค์การ 5 กลุ่ม โดยวิธีการทดสอบแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher' s least significant different: LSD).....	73
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบทีของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เมื่อจำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	74

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ภาพ 2 โครงสร้างการบริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี.....	25
ภาพ 3 แสดงรูปแบบคุณสมบัติของงานและปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐาน.....	40

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มนุษย์ชาติเมื่อเกิดมาแล้วย่อมล้วนประสงค์จะมีชีวิตที่เป็นสุข แต่การมีชีวิตที่เป็นสุขนั้น ควรจะประกอบด้วยปัจจัยใดบ้าง หลายคนนึกถึงสิ่งหรือเหตุการณ์แวดล้อมใกล้ตัว แต่มีไม่น้อยที่นึกถึงสิ่งที่ไกลออกไปกว่านั้น หลายคนนึกไม่ถึงว่าแต่ละส่วนแต่ละสิ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันที่จะแยกออกได้ เพราะประสบการณ์ในชีวิตของแต่ละคนมักคุ้นเคยกับเหตุการณ์ที่ละอย่างเมื่อคิดให้ลึกซึ้งจะเข้าใจได้ว่าทุกอย่างในโลกล้วนสัมพันธ์กันเป็นวัฏจักรและหมุนเวียนกันไปตลอดกาลแม้ชีวิตจะดับสิ้นไปแล้ว ธรรมชาติก็ยังคงหมุนเวียนอยู่เช่นนั้นเสมอ

ชีวิตที่เป็นสุขควรประกอบด้วยปัจจัยใดบ้าง คำตอบน่าจะมีหลากหลายที่จะต้องผสมผสานกลมกลืนกันไป คือ 1) การมีสุขภาพจิตดีแจ่มใสเบิกบาน ระวังความอยาก ควบคุมอารมณ์ต่าง ๆ ได้ ไม่มีทุกข์หรือมีแต่สามารถแก้ไขได้ 2) สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งผู้คนและธรรมชาติได้ตามสมควร 3) มีรายได้ที่เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้พอเพียงอย่างยั่งยืน ทำให้ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเป็นสุข มีที่อยู่อาศัยและที่ทำกิน 4) มีความเสมอภาคได้รับโอกาสเท่าเทียมกัน อยู่ร่วมกับธรรมชาติได้อย่างเป็นสุข (เทเวศร์ พิริยะพจนท์ และคนอื่น ๆ, 2548, กุมภาพันธ์ 18)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of working life) เป็นเรื่องที่อยู่กันโดยทั่วไป จากสภาพปัจจุบันสังคมไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม จึงเป็นเหตุให้วิถีชีวิตของคนไทยต้องเปลี่ยนแปลงไป ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทำให้การดำรงชีวิตของบุคคลได้รับผลกระทบในด้านบทบาทหน้าที่และคุณภาพชีวิตในการทำงานมากขึ้น การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ซึ่งถือว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรและเป็นปัจจัยที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น การปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานทางด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป ในทางตรงข้าม หากข้าราชการไม่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ทำให้บุคคลเหล่านั้นขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้ นับว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่ทำให้บุคคลในองค์กร สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดประสิทธิผลแก่หน่วยงานนั้น ๆ (พจมาน ศรีเสรีวัฒน์, 2542, หน้า 1)

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแนวคิดที่มีต่อผู้ปฏิบัติงานและองค์กร โดยเฉพาะในเรื่องผลกระทบของงานที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน และการตัดสินใจขององค์กร (Naddler & Lawler, 1983,

p. 22) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานถือว่าเป็นวิธีทางหนึ่งของการพัฒนาองค์การ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ และเป็นการจัดการที่คำนึงถึงเรื่องบุคคลที่ทำงานเป็นสำคัญ (บุญแสง ชีระภากร, 2533, หน้า 5) ในการประสานเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายของงานทำให้งานและชีวิตผสมกันอย่างกลมกลืน กล่าวคือ มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานและชีวิต (Campbell & Rodgers, 1976, p. 32) มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานเฉพาะด้านกับสุขภาพจิต (Furnham & Schaeffer, 1984, p. 295) นอกจากนี้ยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลิตภาพและผลการปฏิบัติงาน (Efraty & Sirgy, 1990, pp. 31-47) ผู้ทำงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและมีการดำเนินชีวิตอย่างมีสุข จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่กว้างและครอบคลุมถึงการใช้ชีวิตในองค์การมากกว่าการศึกษาเฉพาะเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน เพราะความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น โดยสรุปคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรที่สำคัญในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์การ

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เป็นสถานศึกษาแห่งหนึ่งของรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2548, หน้า 82) มีหน้าที่จัดการศึกษาฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวสถานศึกษามีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดการศึกษาตามหลักสูตร และแผนการศึกษาของชาติให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นในด้านเกษตรกรรม และด้านอื่น ๆ ตามความพร้อมและศักยภาพของสถานศึกษา
2. จัดการศึกษาฝึกอบรมตามหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ
3. วิจัยและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ
4. ฝึกอบรมนักเรียน นักศึกษา ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม
5. ให้บริการแก่เกษตรกร ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ
6. รับงานการค้าที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน
7. ดำเนินการร่วมกับภาครัฐและเอกชน เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน และการ
8. ประกอบอาชีพของนักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการอบรม
9. จัดการสถานศึกษาและงานฟาร์มในเชิงธุรกิจ

ข้าราชการครู ไม่ว่าจะปฏิบัติงานหน้าที่ตามความรับผิดชอบใดน่าจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี แต่ปรากฏว่าปัญหาที่ข้าราชการครูประสบอยู่คือหนี้สิน จากการสำรวจข้อมูล (สยามรัฐ, 2547, กันยายน 7) พบว่า สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครูมีหนี้สินมาก จัดเป็น 5 อันดับ ดังนี้ 1) ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ คิดเป็นร้อยละ 25.13 2) การกู้เงินซื้อบ้านและที่ดิน คิดเป็น

ร้อยละ 48.43 3) การกู้เงินเพื่อการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 8.69 4) การกู้เพื่อซื้อพาหนะ เช่น รถยนต์ รถจักรยานยนต์ คิดเป็นร้อยละ 10.67 5) การกู้เพื่อลงทุนคิดเป็นร้อยละ 2.56 และจาก ข้อมูล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539, หน้า 29-30) พบว่าข้าราชการครู บางคนขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานและส่งผลต่อการขาดงาน เพิกเฉยละเลยภาระความ รับผิดชอบ ขาดการแสวงหาความรู้และนำความรู้ไปใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ ปัญหาคุณภาพการศึกษาของชาติเป็นอย่างยิ่ง

ในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นข้าราชการครูของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรของสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เพื่อเป็นแนวทางในการ เสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา ในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและ เทคโนโลยี โดยมีความคาดหวังว่า เมื่อข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมีคุณภาพ ชีวิตการทำงานที่ดีแล้วย่อมส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการทำงาน เพื่อการพัฒนาคุณภาพของ ตนเองให้เป็นคนทันเหตุการณ์ทันโลกสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างสันติสุข และเป็นบุคคล ที่มีคุณภาพของสังคม

ความมุ่งหมายในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและ เทคโนโลยี เขตภาคกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน รูปแบบการบริหารองค์การ และความขัดแย้งในองค์การของข้าราชการครู ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง

ความสำคัญของการวิจัย

1. สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีให้มีคุณภาพการทำงานที่ดีขึ้น
2. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร และข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง พิจารณาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นตัวกระตุ้นหรือ แรงจูงใจในการทำงานมาปรับปรุงส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น
3. ผลจากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเผยแพร่ให้กับสถานศึกษาอื่น ที่มีลักษณะการ บริหารจัดการคล้ายกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง จำนวน 492 คน จำแนกเป็นได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2549, เมษายน 1)

1.1.1 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสิงห์บุรี	จำนวน	75 คน
1.1.2 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี	จำนวน	49 คน
1.1.3 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุทัยธานี	จำนวน	34 คน
1.1.4 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชัยนาท	จำนวน	45 คน
1.1.5 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพ บางไทร	จำนวน	24 คน
1.1.6 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี	จำนวน	52 คน
1.1.7 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรี	จำนวน	63 คน
1.1.8 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกาญจนบุรี	จำนวน	41 คน
1.1.9 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรี	จำนวน	62 คน
1.1.10 ศูนย์วิศวกรรมเกษตร	จำนวน	47 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษานี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite population) สูตรที่ใช้ในการหาขนาดของตัวอย่างจึงใช้สูตร ยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อน 5% ($\alpha = .05$) ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่าง (สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 445) ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง 220 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี
- 2) 30-39 ปี
- 3) 40-49 ปี
- 4) 50 ปีขึ้นไป

2.1.3 สถานภาพสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรส
- 3) หม้าย/หย่าร้าง

2.1.4 ประสบการณ์ทำงาน

- 1) ต่ำกว่า 10 ปี
- 2) 10-20 ปี
- 3) มากกว่า 20 ปี

2.1.5 เหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพครู

- 1) ใจรักและศรัทธาในอาชีพครู
- 2) มีเกียรติในสังคม
- 3) รายได้ดี
- 4) อาชีพมั่นคง
- 5) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

2.1.6 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- 1) สอนวิชาสายพื้นฐาน
- 2) สอนวิชาสายอาชีพ
- 3) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

2.1.7 รูปแบบการบริหารองค์การ

- 1) แบบสั่งการ
- 2) แบบสนับสนุน
- 3) มุ่งเน้นความก้าวหน้า
- 4) แบบมีส่วนร่วม

2.1.8 ความขัดแย้งในองค์การ

- 1) มากที่สุด
- 2) มาก
- 3) ปานกลาง
- 4) น้อย
- 5) น้อยที่สุด

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย

- 2.2.1. ความพึงพอใจในงาน
- 2.2.2. คุณลักษณะงาน
- 2.2.3. ความผูกพันกับงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต โดยบุคคลจะรู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีความภาคภูมิใจ ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ ความเป็นอิสระในการทำงานทั้งในด้านความคิดและการกระทำ พึงพอใจในความสำเร็จที่ต้องการหรือตามความคาดหวังของบุคคล และรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงานนั้น

1.1 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสบายใจ ความพอใจ ความประทับใจ ความรู้สึกที่ดีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะนำมาซึ่งการตอบสนองความต้องการของข้าราชการครู บัณฑิตต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือกระตุ้นให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกิดกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จผลอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 คุณลักษณะงาน หมายถึง งานที่บุคคลได้ใช้ทักษะความชำนาญความสามารถที่สั่งสมมาอยู่เสมอ สามารถคิดและตัดสินใจในงานด้วยตนเอง ได้เริ่มต้นการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบเห็นผลงานปรากฏชัดเจน ผลงานมีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งภายในและภายนอกองค์กร และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของงานตลอดเวลา

1.3 ความผูกพันกับงาน หมายถึง ความเกี่ยวข้องของบุคคลกับกระบวนการทำงานหรืออาจรวมกันเป็นหนึ่งเดียวระหว่างคนกับงาน งานเป็นสิ่งสำคัญมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ซึ่งจะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง รูปแบบของงานที่ได้ดำเนินงานในหน้าที่สายการสอนของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง

2.1 สอนวิชาสายพื้นฐาน หมายถึง ข้าราชการที่มีหน้าที่ปฏิบัติการสอนในหมวดวิชาพื้นฐานในรายวิชาสามัญทั่วไป ได้แก่ กลุ่มวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา วิทยาศาสตร์ สุขศึกษาและพลศึกษา

2.2 สอนวิชาสายอาชีพ หมายถึง ข้าราชการที่มีหน้าที่ปฏิบัติการสอนในหมวดวิชาชีพ ในรายวิชาชีพ ได้แก่ กลุ่มวิชาชีพพื้นฐาน และกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ ในสาขาวิชานั้น

3. รูปแบบการบริหารองค์การ หมายถึง ลักษณะของการบริหารองค์การแต่ละองค์การที่มีรูปแบบแตกต่างกัน

3.1 รูปแบบการบริหารแบบสั่งการ หมายถึง การบริหารที่ใช้การสั่งการและอำนาจการให้ลูกน้องปฏิบัติตาม

3.2 รูปแบบการบริหารแบบสนับสนุน หมายถึง การบริหารที่มีผู้นำคอยช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานโดยไม่เข้าแทรกแซงหรือสั่งการโดยตรง

3.3 รูปแบบการบริหารแบบมุ่งเน้นความก้าวหน้า หมายถึง การบริหารที่มีผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อเป้าหมาย และผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้สำเร็จตามความต้องการ

3.4 รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารที่มีผู้นำให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็น

4. ความขัดแย้งในองค์การ หมายถึง การเกิดความคิดเห็นหรือการปฏิบัติไม่ตรงกันในองค์การระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มและพยายามให้ฝ่ายของตนเป็นผู้ชนะ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาในระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของเคอร์ชและเควลีย์ (Kersee & Kewley, 1993, p. 193) เป็นกรอบแนวคิดในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปไว้ใน 3 ด้าน คือ 1) ความพึงพอใจในงาน ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory) 2) คุณลักษณะงาน ใช้ทฤษฎีของแฮคแมน และโอล์ดแฮม (Hackman & Oldham) 3) ความผูกพันกับงาน ประยุกต์ใช้ทฤษฎีโลดอห์ล และเคจเนอร์ (Lodahl & Kejner)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง
2. ข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เมื่อจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และความขัดแย้งในองค์กร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เมื่อจำแนกตามเพศ และรูปแบบการบริหารองค์กร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าเป็นไปตามขั้นตอน ผู้วิจัยจึงกำหนดลำดับหัวข้อเรื่องออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.1 ปรัชญาและความหมายของคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.4 แนวทางในการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การจัดการศึกษาของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี
 - 2.1 ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี
 - 2.2 การบริหารของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี
 - 2.3 สถานภาพปัจจุบันของการจัดการอาชีวศึกษาเกษตร
3. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
 - 3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
 - 3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
 - 3.3 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน
 - 3.4 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน
 - 3.5 หลักการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงาน
4. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
 - 4.1 ความพึงพอใจในงาน
 - 4.2 คุณลักษณะงาน
 - 4.3 ความผูกพันกับงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ประชญาและความหมายของคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปรัชญาคุณภาพชีวิต

ประชาชนมีหน้าที่พัฒนาตนเอง และครอบครัวให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เพื่อพัฒนาให้ตนเองมีสุขภาพและจิตดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีที่อยู่อาศัย มีรายได้พอสมควร ประหยัด สร้างตนเอง และครอบครัว

ความสุขของชีวิตที่แท้จริง คือ ความรู้สึกพอใจในตนเอง มีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตนี้มีคุณค่า มีความหมาย ร่างกายมีความแข็งแรง ปราศจากโรคและความพิการ สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและเพื่อนในสังคม มีจิตใจร่าเริงแจ่มใสเบิกบาน มองโลกในแง่ดี ควบคุมอารมณ์ได้ และมีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยความสงบสุข (ทเวศร์ พิริยะพฤษ์และคนอื่น ๆ, 2548, กุมภภาพันธุ์ 18)

ความหมายคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิต และเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ ถ้าบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมจะส่งผลให้สังคมมีแต่ความสงบสุข ดังนั้น จึงได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของคุณภาพชีวิต ไว้ดังนี้

ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ (2533, หน้า 28) ได้ให้คำจำกัดความคุณภาพชีวิต หมายถึง การมีชีวิตอย่างมีคุณภาพที่ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคม เป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความคิด ความสามารถที่จะดำรงสถานภาพด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและค่านิยมทางสังคมสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือปัญหาที่ซับซ้อนได้ สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ภายนอกได้อย่างถูกต้อง และสามารถดำเนินวิธีการที่ชอบธรรมเพื่อให้ได้สิ่งซึ่งพึงประสงค์ภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่

ชัยยะ วิหกเหิร (2534, หน้า 34) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต หมายถึง การได้รับปัจจัยสี่ในระดับที่พอเพียง ที่จะรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์กล่าวคือ อาหารบริโภคเพียงพอ ที่จะทำให้อวัยวะเจริญเติบโต แข็งแรง และปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีเครื่องนุ่งห่มให้ความอบอุ่นแก่ร่างกาย มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและถูกสุขลักษณะและมีयरักษาโรคในยามเจ็บป่วย

พรสุข หุ่นิรันดร์ และคนอื่น ๆ (2541, หน้า 10) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคม ในช่วงเวลาหนึ่ง

พามัน วราวิทยา (2545, หน้า 8) ได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้ คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทางด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ

สามารถดำรงชีวิตให้สอดคล้องตามสภาวะทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตและทรัพยากรที่อยู่

เทเวศร์ พิริยะพจนท์, และคนอื่น ๆ (2548, กุมภาพันธ์ 18) ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิต (quality of life) หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสม ตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่งๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง

คุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง องค์ประกอบหลายประการ ดังต่อไปนี้

1. รายได้สูงขึ้น (higher income)
2. การศึกษาดีขึ้น (better education)
3. มาตรฐานความปลอดภัย สุขภาพ และโภชนาการสูงขึ้น (higher standard of safety, health and nutrition)
4. ความยากจนลดลง (less poverty)
5. สภาพแวดล้อมที่สะอาด (clean environment)
6. ความเสมอภาคของโอกาสมีมากขึ้น (more equality of opportunity)
7. เสรีภาพส่วนบุคคลมีมากขึ้น (greater individual freedom)
8. วัฒนธรรมแห่งชีวิตมีหลากหลาย (richer cultural life)

สต็อกเดล (Stockdale, 1972, p. 6) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิตไม่ได้หมายถึงการกินที่อยู่ดีทางด้านวัตถุเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องประกอบด้วย สุขภาพทางจิต ความสามารถในการสร้างสรรค์ ความมีศักดิ์ศรี การได้รับการยอมรับ การรู้สึกว่าเป็นที่รักของคนอื่น การปราศจากความกลัวและความกังวล

วัลเลส (Wallace, 1974, p. 6) กล่าวถึงคุณภาพชีวิต เป็นองค์ประกอบทั้งหลายที่ทำให้ความพอใจแก่บุคคลทั้งร่างกายและจิตใจ

สรุป คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีมีความสุข บุคคลเกิดความพึงพอใจซึ่งได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมทั้งการได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ และสังคมอย่างพอเพียงจนก่อให้เกิดสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิตนั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น ดังนี้

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และ

ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

กัลยา ดิษเจริญ (2538, หน้า 18) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคลมีความพึงพอใจ และความพึงพอใจในการทำงานนี้สามารถวัดหรือประเมิน ได้ในความรู้สึกเชิงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงานในองค์การ

มนัสวี ธาดาสงห์ (2539, หน้า 33-34) กล่าวว่า ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานคือ คุณภาพชีวิตของลูกจ้างหรือพนักงานในที่ทำงาน โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของพนักงานการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่ดี

สันติ บางอ้อ (2540, หน้า 39-40) กล่าวว่า ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่บุคคลจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความสุขกับการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จารุวรรณ โหระ (2541, หน้า 14) สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน มีอิสระในการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีความต้องการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นๆ งานมีความมั่นคง องค์กรมีการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงาน รวมทั้งความยุติธรรมในการได้รับค่าตอบแทนและรางวัลอื่นๆ

นฤตล มีเพียร (2541, หน้า 15) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานและการทำงาน โดยมีเป้าหมายหลักอยู่กับการตอบสนองความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพผลขององค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

สรวงสวรรค์ ต๊ะปิ่นดา (2541, หน้า 34) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน อาทิ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน การปรับปรุงสภาพการทำงาน รวมทั้งการให้ความเสมอภาคแก่บุคคลและส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542, หน้า 16) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์การที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองทำงานในองค์การได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตนเอง

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1985, pp. 198-199) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตไว้ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงาน

ของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การหรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติ เป็นผลสืบเนื่องจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ

ฮอดเกตส์ (Hodgetts, 1993, p. 192) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การออกแบบงาน ที่จะช่วยปรับปรุงให้คนทำงานอย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบของงานที่มีต่อพนักงานและประสิทธิผลขององค์การ

จากความหมายดังกล่าว จึงอาจสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ทำให้เกิดความ เป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต โดยบุคคลจะ รู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีความภาคภูมิใจ ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ มีความอิสระในการ ทำงานทั้งในด้านความคิดและการกระทำ พึงพอใจในความสำเร็จที่ต้องการหรือตามความ คาดหวังของบุคคล และรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงานนั้น

2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการดำเนินงานโดยทั่วไปองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการที่มีบทบาทในการ กำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้ แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 5) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบใน การกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (adequate and fair pay)
2. ประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefits)
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (safe and healthy environment)
4. ความมั่นคงในงาน (job security)
5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (free collective bargaining)
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (growth and development)
7. บูรณาการทางสังคม (social integration)
8. การมีส่วนร่วมในองค์การ (participation)
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (democracy at work)
10. เวลาว่างของชีวิต (total life space)

ชาญชัย อาจิดนสมาจาร (2535, หน้า 38-39) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบ คุณภาพชีวิตการทำงาน 16 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล

3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
10. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
11. อำนาจหน้าที่ในงาน
12. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
14. มีอนาคต
15. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
16. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

พวงมาน ศรีเสริญวัฒน์ (2542, หน้า 22) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานของผู้รับ มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากอื่น
2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาถึงลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ
4. ความก้าวหน้า (growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร

ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยายกาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (the total life space) หมายถึง ภาวะบุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

รัฐันฐ สมบัติศิริ (2546, หน้า 18-19) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของตนมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้ทำตามจะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงานรวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (opportunity of human capacity) คือโอกาสในการพัฒนา และการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและ

ความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับและร่วมมือคนทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับ วัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม และมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

เดสเลอร์ (Dessler, 1991, p. 4) กล่าวว่าองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานมีด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการด้วยกัน ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมั่นคง
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน
5. มีความควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
7. มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน
8. มีโอกาสได้รับความดีความชอบ
9. มีสภาพสังคมที่ดี
10. มีความเป็นธรรมและยุติธรรม

โคสส์เซนต์ (Kossen, 1991, pp. 217-225) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (job enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบผลสำเร็จ เจริญก้าวหน้า
2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (getting loaded vertically and horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
3. การสร้างสรรคงาน (creating whole job) การสร้างสรรคงานให้หลากหลายมากขึ้นจะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิด และทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง
4. มีการหมุนเวียนงานมาก ฝึกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (rotation job, cross-training and mutiskilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น
5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้องใจ (do two "dulls" equal job enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธี การปรับปรุงงาน (job enrichment)
6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (a liberal lacing of praise and recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้ว และสามารถทำได้หลายวิธีทั้งใช้คำพูด การสัมผัส การมองแล้วยิ้ม เป็นต้น
7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (providing well pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ประพฤติปฏิบัติตนดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติตนใหม่
8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (building responsibility into job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ
9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับพนักงาน (providing child care for employee's children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงานและยังช่วยให้ลดการขาดงานหรือการมาทำงานสายของพนักงานได้
10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (modifying work environment) เช่น สร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (providing wellness program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์แล้วจะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

เคอร์ซและเควลีย์ (Kerce & Kewley, 1993, p. 193) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม (job satisfaction total) หมายถึง ทักษะหรือระดับความรู้สึกที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การต่อบทบาทงานไปในทางบวก ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น จะแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล

2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (job satisfaction of specific) หมายถึง ทักษะหรือระดับความรู้สึกที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การต่องานเฉพาะด้านไปในทางบวก ได้แก่ 1) กิจกรรม 2) ความเป็นอิสระ 3) ความหลากหลาย 4) สถานภาพทางสังคม 5) การบริหารงานของผู้บริหาร 6) มนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 7) คุณธรรมในการทำงาน 8) ความมั่นคงในการทำงาน 9) การบริการสังคม 10) ความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนของตน 11) โอกาสใช้ความรู้ความสามารถ 12) นโยบายและการปฏิบัติงาน 13) ผลตอบแทน 14) ความก้าวหน้า 15) ความรับผิดชอบ 16) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 17) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 18) เพื่อนร่วมงาน 19) การยอมรับนับถือ 20) ความสำเร็จในงาน

3. คุณลักษณะงาน (job characteristic) หมายถึง งานที่บุคคลได้ใช้ทักษะความชำนาญความสามารถที่ทำหายอยู่เสมอ สามารถคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง ได้เริ่มต้นการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบเห็นผลงานปรากฏชัดเจน ผลงานมีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งภายในและภายนอกองค์การ และรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของงานตลอดเวลา

4. ความผูกพันกับงาน (job involvement) หมายถึง ความเกี่ยวข้องของบุคคลกับกระบวนการทำงานหรืออาจรวมกันเป็นหนึ่งเดียวระหว่างคนกับงาน งานเป็นสิ่งสำคัญมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ซึ่งจะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

คาสซิโอ (Cassio, 1995, p. 6) กล่าวถึงประเด็นสำคัญของบุคคลในทำงานของสหรัฐอเมริกา จะต้องประกอบไปด้วย

1. ค่าตอบแทน
2. ผลประโยชน์ของลูกจ้าง
3. ความมั่นคงในงาน
4. การเลือกเวลาไปปฏิบัติงานที่เหมาะสม
5. ความลดความกดดันในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
7. มีการปกครองแบบประชาธิปไตย
8. การแบ่งปันผลกำไร
9. สิทธิในการได้รับเบี่ยบ้านานาญ
10. มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
11. การให้มีวันทำงาน 4 วัน ใน 1 สัปดาห์

จะเห็นว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับตัวงานที่ปฏิบัติอยู่ และสภาพแวดล้อมขององค์การของตน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ความมั่นคงใน

การทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ได้รับการยอมรับจากการทำงาน ฯลฯ โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ เคอร์ชและเควลีย์ เป็นตัวบ่งชี้ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง

3. ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานมีประโยชน์ต่อการทำงานของพนักงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีผู้แนวคิดเกี่ยวกับประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

นฤตล มีเพียร (2541, หน้า 16) ได้รวบรวมแนวคิดถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลดังต่อไปนี้
 - 4.1 การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ
 - 4.2 การลดอัตราการจ่ายผลตอบแทนคนงาน จากปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร
7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการให้สิทธิหรือความเสี่ยง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน
9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

กรีนเบิร์กและบารอน (Greenberg & Baron, 1995, p. 647) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ในการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น นักพัฒนาองค์กรจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ

เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติการขององค์กร ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตในการทำงานนั่นเอง

จากประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน อาจสรุปได้ว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น ลดความเครียดจากการทำงาน สร้างความผูกพันในองค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

4. แนวทางในการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์กรทั่วไปที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินโครงการ และกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมที่จะทำให้ชัดเจน และเหมาะสม ซึ่งวัตถุประสงค์ในการจัดทำโครงการก็เพื่อที่จะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดที่จะช่วยส่งเสริมให้แผนงานหรือโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะต้องคำนึงสิ่งต่างๆ มากมายซึ่งมีนักวิชาการเสนอแนวคิดไว้หลายท่าน ดังนี้

อรพิน ดันติมูธา (2538, หน้า 41) กล่าวถึงกลยุทธ์ที่จะประสบความสำเร็จในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับสภาพสถาบัน หรือองค์กรซึ่งประกอบด้วย

1. โครงสร้างของฝ่ายการพยาบาลที่มีทีมงานเป็นอิสระ เพื่อช่วยลดผลกระทบในทางลบจากบุคคลกลุ่มใหญ่
2. ผู้นำจะต้องไม่หยุดนิ่ง ให้การสนับสนุน มีพฤติกรรมการแสดงออกเหมาะสมและกล้าตัดสินใจอย่างผู้มีความรู้
3. ต้องใช้การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างหัวหน้าและผู้ร่วมงาน เพื่อที่จะเพิ่มขวัญและแรงจูงใจในกลุ่มทำงาน
4. พัฒนาโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการต่อความเครียด
5. ใช้เทคนิคบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มขวัญและลดอัตราการลาออก
โอนย้าย
6. มีการใช้แผนการเสนอแนะของบุคลากรในการจัดหาสิ่งจูงใจสำหรับผู้ที่มีส่วนร่วม และเพื่อเป็นแนวทางให้เป้าหมายของบุคลากร สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในเรื่องของประสิทธิภาพความปลอดภัยและผลผลิต
7. มีการพัฒนาและใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้รางวัลที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความต้องการ
8. มีการสร้างสรรค์และคงไว้ซึ่งโครงการทรัพยากรบุคคลที่ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โครงสร้างสายงานบังคับบัญชาและโครงการความก้าวหน้าในวิชาชีพ

สร้อยญา นวลละอ (2544, หน้า 39) ได้รวบรวมแนวคิดของเสนอแนวทางที่ทำให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัท เจนเนอรัลมอเตอร์ (General Motors) ประสบผลสำเร็จ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การจะต้องแบนราบ (flat organization)
2. มีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม
3. พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม
4. มีการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน ทั้งฝ่ายจัดการและพนักงาน รวมถึงสหภาพแรงงานด้วย
5. ให้พนักงานเรียนรู้ได้ง่าย
6. มีการฝึกอบรมและให้การศึกษาในเรื่องของงานและทักษะต่างๆให้สอดคล้องกับงาน
7. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน
8. ให้ความสำคัญกับโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่าเทียมกับโครงการอื่นๆ

การจัดการศึกษาของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี

1. ประวัติและความเป็นมาของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี

ประเทศไทยจัดการศึกษาเกษตรมานานเกือบศตวรรษ โดยจัดตั้งโรงเรียนช่างใหม่ขึ้นครั้งแรก เมื่อเดือนมกราคม 2447 เป็นโรงเรียนในสังกัด กระทรวงเกษตรธิการ เพื่อผลิตเจ้าหน้าที่ไปทำงานที่กรมช่างใหม่ ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนเกษตรธิการ

การอาชีวศึกษาเกษตร เริ่มมีรูปแบบในสมัยที่เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี (สนั่น เทพหัสดิน ณ อยุธยา) ดำรงตำแหน่งเสนาบดีกระทรวงธรรมการ การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาเกษตรในสมัยนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกหัดเตรียมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในวิชาการ กสิกรรม และต้องการที่จะปลูกฝังให้เด็กในโรงเรียนประชานานทั่วประเทศ รักการทำงานด้วยมือ มีนิสัยและใส่ใจในงานกสิกรรม ดังนั้น จึงจัดการอาชีวศึกษา สาขาการกสิกรรมไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติแต่ในขณะนั้นยังขาดแคลนครูเกษตร จนกระทั่ง ปี พ.ศ. 2482 กรมอาชีวศึกษาได้จัดตั้งสถานศึกษาเกษตรขึ้นเป็นครั้งแรก จำนวน 18 สถานศึกษา โดยได้รับโรงเรียนประถมวิสามัญเกษตรกรรมเข้ามาไว้ในสังกัดแล้วเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนเกษตรกรรมขึ้นอยู่โรงเรียนเกษตรกรรม ต่อมา การอาชีวศึกษาเกษตร เจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้น มีการจัดตั้งสถานศึกษาเกษตรเพิ่มขึ้น และเปลี่ยนจากโรงเรียนเกษตรกรรม เป็นวิทยาลัยเกษตรกรรมและวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ตามลำดับ

ปัจจุบัน มีสถานศึกษาเกษตรในสังกัด กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 51 สถานศึกษา ตั้งอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ ทั่วทุกภาคของประเทศ

2. การบริหารของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี

สถานศึกษาอาชีวเกษตร มีระบบการบริหารงานขึ้นตรงต่อกรมอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลางมอบหมายหน้าที่ งบประมาณ และบุคลากร ให้สถานศึกษาสังกัด กองวิทยาลัยเกษตรกรรมทั่วประเทศ 51 แห่ง มีหน้าที่จัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย และให้ความร่วมมือช่วยเหลือชุมชนในการประกอบอาชีพเกษตร แต่ระบบบริหารดังกล่าวยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และท้องถิ่นมากขึ้น

2.1 วิสัยทัศน์

การจัดการอาชีวศึกษาเกษตร เป็นสถาบันอาชีวศึกษาเกษตรและเทคโนโลยี ที่ เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีการเกษตรในชุมชน จัดการศึกษาสนองต่อการศึกษาตลอดชีวิต ถึงระดับปริญญา สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนภาคเกษตร ภาคการผลิต และภาคการบริการ อย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐาน

2.2 ภารกิจของสถาบันอาชีวศึกษาเกษตรและเทคโนโลยี

ภารกิจหลักตามแผนพัฒนาเชิงกลยุทธ์ การจัดการศึกษาเกษตร มี 8 ประการคือ

1. จัดการศึกษาให้ผู้เรียนสามารถสร้างงาน สร้างอาชีพ มีรายได้ระหว่างเรียน เพื่อออกไปประกอบอาชีพด้วยความมั่นใจ
2. จัดการศึกษาในระบบ เพื่อผลิตกำลังคนระดับฝีมือ เทคนิค และระดับเทคโนโลยี
3. จัดการศึกษานอกระบบ เพื่อพัฒนาเกษตรกร และ/หรือ สร้างเกษตรกรรุ่นใหม่
4. จัดการศึกษาดตามอัธยาศัย เพื่อการสร้างอาชีพ พัฒนาอาชีพของเกษตรกร และผู้สนใจ
5. พัฒนางานวิจัย
6. สร้างธุรกิจเพื่อการศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษาที่คุ้มทุน คืนทุน มีรายได้ สร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบัน
7. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
8. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาสิ่งแวดล้อม

2.3 วัตถุประสงค์

จากวิสัยทัศน์ ได้นำมากำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาเกษตร กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษาได้ 8 ประการ ดังนี้

1. พัฒนาผู้เรียน ได้แก่
 - 1.1 ผลิตกำลังคนระดับกึ่งฝีมือ เทคนิค และเทคโนโลยีด้านวิชาชีพ ให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานประกอบอาชีพในสังคมประชาธิปไตยแบบอนุรักษ์ไทย

1.2 เปิดสอนในสาขาวิชาหลากหลายสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ตลาดแรงงานและเอื้อต่อการประกอบอาชีพ

1.3 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1.4 ร่วมมือและประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตลอดจนองค์กรในท้องถิ่น เพื่อระดมทรัพยากรมาจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุด

1.5 จัดการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะและประสบการณ์ สร้างความมั่นใจในการประกอบอาชีพอิสระ

1.6 จัดการเรียนการสอนที่บูรณาการคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และประเมินผลตามสภาพจริง

1.7 จัดการศึกษาให้นักเรียน นักศึกษา มีรายได้ระหว่างเรียน เป็นช่องทางในการประกอบอาชีพ เมื่อสำเร็จการศึกษา

1.8 ส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน เพื่อพัฒนานักเรียน นักศึกษา ให้มีความรู้และประสบการณ์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

1.9 ส่งเสริมให้นักเรียน/นักศึกษา สามารถแสวงหาข้อมูล วิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาและวางแผนการดำเนินงาน เพื่อสร้างความมั่นใจในการประกอบอาชีพ

2. พัฒนาเกษตรกรรมและชุมชน ได้แก่

2.1 ประสานสัมพันธ์กับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ

2.2 ส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจชุมชนในระดับรากหญ้า โดยการพัฒนาอาชีพการเกษตร และอาชีพต่อเนื่อง เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างยั่งยืน

2.3 เป็นแหล่งสารสนเทศด้านวิชาการ การผลิต การตลาด และด้านมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ เผยแพร่สู่ชุมชนและเกษตรกรในท้องถิ่น ระดับการศึกษาของเกษตรกรให้สูงขึ้น

3. พัฒนาการบริหารสถานศึกษา ได้แก่

3.1 กระจายอำนาจการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้ฝ่ายต่าง ๆ คณะวิชา มีอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารและจัดการศึกษาให้รวดเร็วเหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการในด้านต่าง ๆ

3.2 พัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงาน

3.3 พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล โดยการมีส่วนร่วม

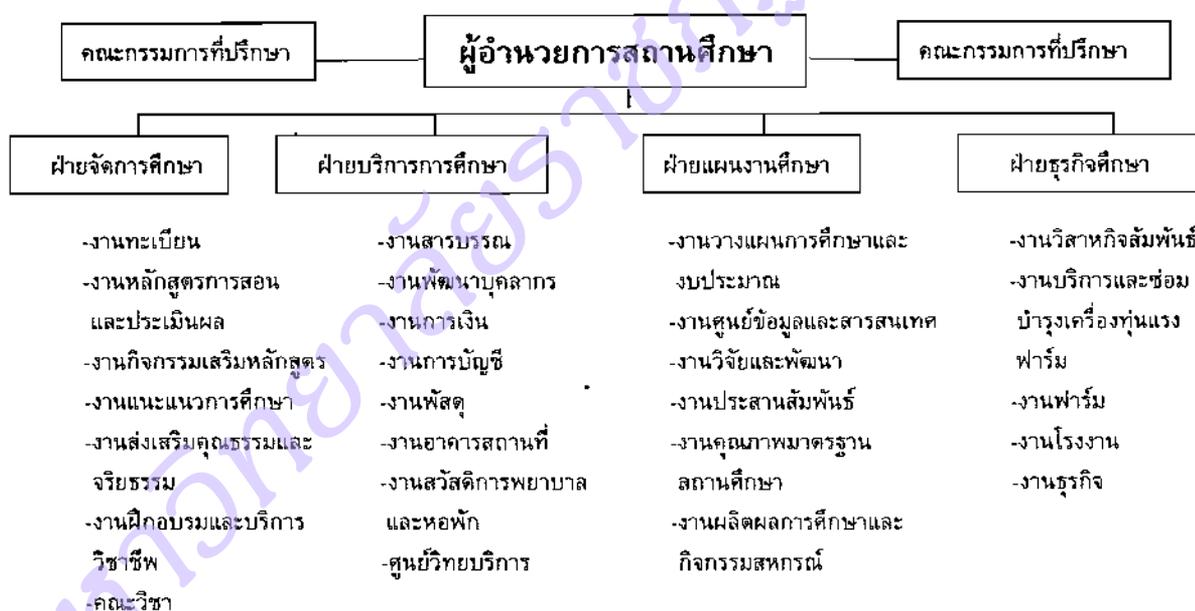
- 3.4 กำหนดมาตรฐาน และวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบและต่อเนื่อง
- 3.5 ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษารวมทั้งการติดตามประเมินผล และสนับสนุนภาคเอกชน ลงทุนร่วมในกิจการของสถานศึกษา
- 3.6 พัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพึ่งตนเองได้ และเป็นที่พักแก่ชุมชนในท้องถิ่น
- 3.7 พัฒนาระบบสื่อสารให้ชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 3.8 พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นที่ศรัทธาแก่ชุมชน ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไป
4. พัฒนารัพยากรบุคคล ได้แก่
สนับสนุนและวางแผนการพัฒนารัพยากรบุคคลของสถานศึกษา อย่างต่อเนื่องให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. พัฒนาเทคโนโลยี ได้แก่
- 5.1 ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา การวิจัย ประดิษฐ์คิดค้น และพัฒนาด้านอาชีวศึกษา เพื่อเชื่อมโยงองค์ความรู้ทางทฤษฎีไปสู่การพัฒนาเทคโนโลยีการสร้างงานและอาชีพ
- 5.2 พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนและงานอาชีพของชุมชนในท้องถิ่น
- 5.3 พัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสมโดยผสมผสานระหว่างเทคโนโลยี กับภูมิปัญญาไทย
- 5.4 พัฒนาเทคโนโลยีการผลิต เพื่อให้ผลผลิตเข้าสู่มาตรฐานสากล
- 5.5 มุ่งเป็นผู้นำด้านการเกษตรและเทคโนโลยีในชุมชน
6. ส่งเสริมและพัฒนางานธุรกิจ ได้แก่
- 6.1 สร้างรายได้โดยรับจัดทำ รับบริการ รับจ้าง และ/หรือผลิตเพื่อจำหน่ายอย่างมีประสิทธิภาพ
- 6.2 ส่งเสริมให้มีการฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับอาชีพอิสระ และสนับสนุนให้นักเรียน นักศึกษาจัดทำโครงการหารายได้ระหว่างเรียน
- 6.3 เป็นสถานที่ฝึกงาน และแหล่งศึกษาวิจัย ค้นคว้าทางด้านวิชาชีพ
7. พัฒนาสิ่งแวดล้อม ได้แก่
- 7.1 ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม

7.2 ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างความสำนึก และตระหนักในการอนุรักษ์ ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้กับบุคลากร นักเรียน นักศึกษา และชุมชน

8. ส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรม ได้แก่

ส่งเสริมการอนุรักษ์ สืบสาน และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทย ทั้งในระดับ ห้องถิ่นและระดับชาติ

2.4 โครงสร้างการบริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี



ภาพ 2 โครงสร้างการบริหาร

ที่มา (กรมอาชีวศึกษา , 2547, หน้า 23)

จากภาพ 2 โครงสร้างการบริหาร ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รับผิดชอบดำเนินงานของสถานศึกษา และปกครองบังคับบัญชา โดยมี คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหาร มีคณะกรรมการประเมินผลช่วยในการติดตามและประเมินผล และมีคณะกรรมการที่ปรึกษาเป็นที่ปรึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นประธานกรรมการ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ทุกฝ่ายเป็นกรรมการ ผู้แทนฝ่ายต่าง ๆ ฝ่ายละ 1 คน เป็นกรรมการ ครู อาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน เป็นกรรมการ โครงสร้างการบริหารจะแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ในแต่ละฝ่ายจะมีผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่ช่วยปกครองบังคับบัญชาให้คำแนะนำ ในการปฏิบัติงาน ประเมินผลงาน พิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในสถานศึกษา

ช่วยปกครองอบรมนักเรียนนักศึกษา หรือผู้เข้ารับการอบรมของสถานศึกษา และรับผิดชอบตามฝ่ายที่ได้รับมอบหมาย คือ

ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายจัดการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมให้บรรลุผลตามจุดหมายของหลักสูตรและตามวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม โดยควบคุมดูแล งานทะเบียน งานหลักสูตรการสอนและประเมินผล งานกิจกรรมเสริมหลักสูตร งานแนะแนวการศึกษา งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม งานฝึกอบรมและบริการวิชาชีพคณะวิชาต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายบริการการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการให้บริการ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยควบคุมดูแล งานสารบรรณ งานพัฒนาบุคลากร งานการเงิน งานการบัญชี งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานสวัสดิการพยาบาลและหอพัก ศูนย์วิทยบริการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายแผนงานการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการประสานวางแผนดำเนินงานตามแผน และติดตามการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ตามนโยบายของรัฐและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยควบคุมดูแลงานวางแผนการศึกษา และงบประมาณ ศูนย์ข้อมูลและสารสนเทศงานวิจัยและพัฒนา งานประสานสัมพันธ์งานคุณภาพมาตรฐานสถานศึกษา งานผลิตผลการศึกษาและกิจกรรมสหกรณ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายธุรกิจศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะผู้จัดการในการดำเนินงานธุรกิจ ตามศักยภาพของสถานศึกษาและปัจจัยแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยมีอำนาจหน้าที่การวิเคราะห์แผนงานโครงการ กำหนดโครงการเพื่อเสนอขออนุมัติจัดการเกี่ยวกับปัจจัยในกระบวนการผลิตและจำหน่ายภายในฝ่ายและควบคุมกำกับดูแล งานวิสาหกิจสัมพันธ์ งานบริการและซ่อมบำรุง เครื่องทุนแรงฟาร์ม งานฟาร์ม งานโรงงาน งานธุรกิจ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ในการบริหารงาน ดังภาพ 2 ได้มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ข้าราชการให้ปฏิบัติราชการตามความเหมาะสม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การปฏิบัติงานของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพต่อไป

3. สถานภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาเกษตร

การศึกษา เป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม จำเป็นต้องมีการจัดการศึกษาที่ดี มีการลงทุนทางการศึกษาให้มากเป็นพิเศษ

เนื่องจากการเกษตรเป็นรากฐานสำคัญทางเศรษฐกิจ และเป็นอาชีพหลักของประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ การที่จะพัฒนาการเกษตรให้ได้ผลนั้น จำเป็นต้องมีกำลังคนที่มีคุณภาพ และปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนากิจการใด ๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จก็คือ การศึกษา

การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาเกษตร และการผลิตกำลังคนภาคการเกษตรนั้น สถานศึกษาเกษตรในสังกัด กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา มีทั้งสิ้น 51 แห่ง กระจายกันอยู่ทั่วทุกภาคของประเทศ มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดการศึกษาวิชาชีพเกษตร เพื่อผลิตกำลังคนระดับกลางให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพอิสระ และสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงได้กำหนดนโยบายด้านการศึกษา เพื่อให้เกิดผลทางปฏิบัติอย่างจริงจัง พัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ นำไปสู่ระบบเศรษฐกิจ ฐานความรู้ ทำให้คนไทยได้รับโอกาสเท่าเทียมกันในการเรียนรู้และฝึกอบรมตลอดชีวิต มีปัญหาเป็นทุนในการสร้างงาน สร้างรายได้ “การศึกษาสร้างชาติ สร้างคนและสร้างงาน” (กรมอาชีวศึกษา, 2544, หน้า 7-16)

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

1. ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานที่ทำย่อมจะได้งานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่ทำงานด้วยความไม่พึงพอใจ ได้มีนักวิชาการและนักบริหารให้แนวความคิดและความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานไว้หลายแนวคิด ดังนี้

อารี เพชรมุด (2530 ข, หน้า 49-50) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้น เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่คนงานมีต่องานและต่อนายจ้าง เป็นอารมณ์พึงพอใจสบายใจที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงานของบุคคล ความพึงพอใจและสบายใจนี้มีผลมาจากงานนั้น ได้ทำให้ความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนอง ความแตกต่างระหว่างงานที่นายจ้างเสนอให้กับความคาดหวังของลูกจ้างจะนำไปสู่ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานได้

ศุภฤกษ์ แก้วสิงห์ (2539, หน้า 16) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของงานซึ่งลักษณะขององค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น จะแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล

วูม (Vroom, 1982, p. 99) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นความรู้สึกที่บุคคลที่มีต่องานของตน การมีทัศนคติที่ดีต่องานก็คือมีความพึงพอใจในงาน และถ้ามีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานก็คือไม่พึงพอใจต่องาน

แอมโมลด์ และเฟลแมน (Arnold & Feldman, 1986, p. 86) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อลักษณะงานของตนเอง หากบุคคลมีความพึงพอใจสูง (high job satisfaction) ก็หมายความว่าคนมีความรู้สึกต่องานในทางบวก หรือมีความชอบและค่านิยมที่ดีต่องานค่อนข้างสูง

ลูธาน (Luthan, 1992, p. 114) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติว่ามีมากน้อยเพียงใด และถ้าพบว่าดีก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากพบว่าไม่ดี ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุป ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะนำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg's two factor theory) ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (motivator) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยคำนึงถึงเป้าหมายของบุคคลและองค์การ เพื่อขจัดความขัดแย้งระหว่างความต้องการของบุคคล และความต้องการขององค์การในการบริหารงานองค์การไม่สามารถที่จะเรียกร้องให้มนุษย์ทำทุกอย่างเพื่อองค์การ แต่องค์การสามารถที่จะสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม เพื่อขจัดความขัดแย้งระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์การ กับวัตถุประสงค์ของบุคคล

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารพบว่าได้มีนักวิชาการ ได้ชี้ให้เห็นถึงทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory)

เฮิร์ชเบิร์ก และคนอื่นๆ (Herzberg, et al., 1959, pp. 45-49) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 203 คน ว่ามีอะไรบ้างทำให้ความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง และได้ถามโดยให้ผู้ตอบย้อนนึกไปถึงเวลาที่มีความรู้สึกที่ดีและความรู้สึกที่ไม่ดีต่องาน ทั้งนี้เพื่อหาเหตุผลว่าทำไมผู้ตอบจึงรู้สึกเช่นนั้น ยังได้ถามเกี่ยวกับความรู้สึกพึงพอใจในงานว่า มีผลในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความเป็นอยู่หรือไม่ จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ พบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของผู้ถูกสัมภาษณ์ แบ่งได้เป็น 2 ด้าน

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่ให้ความพอใจเกี่ยวกับลักษณะงาน เนื้อหาของงาน และเป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากผลของการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเกิดความชอบและรักงานมีความพยายามที่จะให้ได้ผลงานทำให้บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในงาน (achievement) หมายถึง ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมายตามกำหนดเวลา และความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นเป็นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ที่มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน อาจอยู่ในรูปของการที่ได้รับคำชมเชย ยกย่อง แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดจนประสบผลสำเร็จ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (work it self) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งมีกำหนดเวลาหรือเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งาน ไม่ว่าจะเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ทำไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้สมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง (responsibility) การที่สามารถที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยความพยายามทุ่มเท และได้รับผิดชอบในปริมาณที่เหมาะสมกับความสามารถ

1.5 ความก้าวหน้าในงาน (advancement) หมายถึง การที่ได้รับการส่งเสริมให้มีบทบาทและสถานภาพสูงขึ้นจากที่ปฏิบัติ เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการได้ฝึกอบรม ดูงาน และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษา (hygiene factors) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่เป็นองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่จะช่วยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงานถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในองค์กร บุคลากรในองค์กรก็จะเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานนั้น ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน (salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือน และขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relation with supervisors) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในองค์การ ความจริงใจของผู้บังคับบัญชา ความเต็มใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนโอกาสในการพบปะผู้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (relation with peers) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสถานการณต่างๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และปรึกษาหารือ สามารถทำงานร่วมกันได้ และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 สถานภาพของอาชีพ (status) หมายถึง ฐานะ สถานภาพของข้าราชการในสังคมหรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของคนอื่น หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต้องงาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

2.5 วิธีการปกครองบัญชา (supervision technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน การมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 นโยบายและการบริหารงาน (policy and administration) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชาการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้าน ความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2.8 สภาพการทำงาน (work condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงานที่เป็นด้านกายภาพ อันได้แก่ แสง การถ่ายเทอากาศ อุปรกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ สิ่งแวดล้อมอื่นๆ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน

2.9 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือไม่ดี ในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัว และส่วนตัวอันเนื่องมาจากมาจากการปฏิบัติงาน (Robbins, 1998, pp. 173-175)

หลักการปรับปรุงปัจจัยจูงใจของเฮอริชเบิร์ก สรุปได้ 2 ประการใหญ่ๆ คือ

1. การปรับปรุงปัจจัยจูงใจ ไม่สามารถป้องกัน หรือกำจัดความไม่พึงพอใจในงานได้ แต่จะเพิ่มความพึงพอใจในงานได้

2. การปรับปรุงปัจจัยจูงใจ สามารถป้องกัน หรือกำจัดความไม่พึงพอใจในงานได้ แต่จะไม่เพิ่มความพึงพอใจในงาน

เฮอริชเบิร์กยังได้เสนอความคิดเห็นต่อไปว่า การวัดระดับความพึงพอใจในงานของบุคคล จะต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบต่างๆ ไปพร้อมกัน เงินเดือนหรือรายได้ต่ำ จึงไม่ใช่

สาเหตุที่แท้จริงของความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยทั้งสองปัจจัยนี้ ถ้าต่ำกว่าระดับปกติที่ผู้ปฏิบัติจะยอมรับได้ ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ถ้าได้รับการตอบสนองในระดับสูงขึ้น ความไม่พึงพอใจก็จะลดลง ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยการจูงใจให้มากขึ้นเพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานก้าวไปสู่ความพร้อม และอยากที่จะทำงานอย่างแท้จริง ส่วนปัจจัยค่าจูนนั้นเป็นเพียงสิ่งจำเป็นที่จะช่วยสร้างบรรยากาศในการเตรียมพร้อมที่จะทำงานเท่านั้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยทั้งสองปัจจัยนี้ไม่สามารถทดแทนกันได้ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงปัจจัยทั้งสองไปพร้อมๆ กัน เพราะถ้าปัจจัยค่าจูนบกพร่อง ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน และทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำลง แต่หากมีปัจจัยค่าจูนเพียงพอ ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ผลในระยหนึ่งเท่านั้น จึงจำเป็นต้องมีปัจจัยจูงใจเป็นลิ่งนำ และปัจจัยค่าจูนเป็นลิ่งเสริม เพื่อสร้างความพึงพอใจในงานและเพิ่มผลผลิต หรือประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

สรวงศ์ สุพรรณพงษ์ (2547, หน้า 29-30) ได้รวบรวมทฤษฎีแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการขั้นมูลฐานในลิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ ได้แก่ อากาศ น้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และอื่น ๆ ความต้องการทางร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อความต้องการทางร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เป็นความต้องการต่อเมื่อหลังจากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองเพียงพอ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยปรารถนาจะได้รับความคุ้มครองให้พ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อตนเอง
3. ความต้องการทางด้านสังคม ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการสูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคมจะเริ่มเป็นลิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม เป็นความต้องการที่จะได้รับเข้าร่วมและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ตลอดจนจนความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงเป็นความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือจากคนทั้งหลาย รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้และความสามารถ
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต เป็นลำดับขั้นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ ที่คนส่วนมากอยากจะเป็น อยากจะได้ และพยายามแสวงหาให้ได้ เพื่อจะได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษ

สรุป ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวถึง แรงจูงใจความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ตั้งแต่ความต้องการทางด้านร่างกาย ความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความมีชื่อเสียง ความสำเร็จในชีวิต หรือความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึก แบ่งเป็น 2 ด้านคือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยความสำเร็จในงาน การได้รับ

การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัย
 คำจูงใจ ประกอบด้วยเงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
 สถานภาพของอาชีพ วิธีการปกครองบัญชา นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในการ
 ทำงาน สภาพการทำงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

3. ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

ปรภาวดี ดุลยจินดา (2532, หน้า 530-531) ได้ให้ความสำคัญของความพึงพอใจใน
 ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต กล่าวคือ การทำงาน
 เป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถของบุคคล และในขณะที่เดียวกันชีวิตในการทำงานจะต้องเป็นชีวิต
 ที่มีคุณภาพด้วย ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

2. ความพึงพอใจในการทำงานทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน
 การลางาน การมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

3. ความพึงพอใจในการทำงานในการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมี
 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากแนวคิดให้เรื่องความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเห็นได้ว่าความ
 พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กร
 รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจใน
 การทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มี
 การขาดงานลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม และปัญหาทางวินัยอีกด้วย
 แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะมีผลบวกต่อ
 การปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึง
 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอีกด้วย

4. องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานให้สำเร็จการที่
 บุคลากรในองค์กรจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำมากหรือน้อยเพียงไร ขึ้นอยู่กับ
 องค์ประกอบต่างๆ มากมาย มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในการ
 ทำงานหลายท่าน ดังนี้

จิตต์นัฐ สมบัติศิริ (2546, หน้า 37) ได้รวบรวมองค์ประกอบของความพึงพอใจใน
 การปฏิบัติงาน ได้กล่าวถึงการที่บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานนั้น คือ การที่บุคคลมีความ
 พึงพอใจต่อสิ่งเหล่านี้ คือ

1. ค่าจ้างแรงงาน คนจะพอใจก็ต่อเมื่อได้รับค่าตอบแทนพอสมควร คู่กับความเหนื่อยและความ
 ความคิดที่ตนให้แก่นายจ้าง.

2. ลักษณะงานที่ทำ บางคนเห็นว่าลักษณะงานที่ทำ ย่อมสำคัญกว่าเงิน เพราะงานบางอย่างสกปรก ใช้แรงงานมาก หรือสถานที่ทำงานไม่น่าอภิรมย์ เป็นต้น แม้งานบางอย่างสบายแต่รายได้จะถูกก็ตาม

3. เพื่อนร่วมงาน ถ้าบุคคลมีเพื่อนร่วมงานที่ถูกต้องแล้ว แม้สิ่งอื่น ๆ จะไม่ค่อยดี เช่น ค่าจ้างหรือสภาพการทำงาน เป็นต้น ก็ยังชอบเพราะมีเพื่อนดี ทำให้ที่ทำงานน่าอยู่ยิ่งขึ้น

4. หัวหน้างานและฝ่ายจัดการ ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างย่อมมีอิทธิพลต่อคนงานไม่น้อยเพราะผู้มีอำนาจ เป็นผู้กำหนดนโยบาย ถ้าหัวหน้างานหรือฝ่ายจัดการยุติธรรมและเป็นกันเองแล้ว คนงานก็สบายใจ

5. ความมั่นคงในงาน ถ้าลักษณะงานที่ทำมั่นคง บุคคลก็ตั้งใจที่จะทำงานเพื่อที่จะสร้างตนเองให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น เนื่องจากเชื่อว่าพอจะเอาเป็นที่พึ่งได้ แต่ถ้าเป็นงานชั่วคราวแล้วคนงานก็จะไม่สบายใจเลย

6. โอกาสที่จะก้าวหน้า เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะสำหรับคนงานหนุ่มสาวหรือคนฉลาดที่มีการศึกษาดี ถ้าหากรู้ว่าไม่มีโอกาสก้าวหน้าแล้ว ก็อาจจะไม่พอใจงานที่ทำก็ได้

7. ประชาธิปไตยในงาน คนงานย่อมไม่ชอบการถูกกดขี่บังคับ ถ้าเป็นไปได้ชอบให้มีการปรึกษาหารือ เพราะทำให้คนงานไปตามระเบียบที่วางไว้ ผิดก็ทำโทษ ทำดีก็ชม

8. สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ เช่น สี แสงไฟ ความร้อน ความเย็นและความชื้นของที่ทำงานก็เป็นปัจจัยทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจในงานได้เหมือนกัน

สรุป องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวถึงการที่บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานนั้นในเรื่องค่าจ้างแรงงาน ลักษณะงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและฝ่ายจัดการ ความมั่นคงในงาน โอกาสที่จะก้าวหน้า ประชาธิปไตยในงาน

5. หลักการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงาน

การสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องกระทำเพื่อประโยชน์ที่จะเกิดแก่หน่วยงาน วิธีการสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีหลายวิธี ส่วนใหญ่จะเป็นวิธีการตอบสนองความต้องการของบุคคลในหน่วยงานพึงจะมี ดังเช่น บาร์มาร์ด (Barnard, 1968, pp. 142-149) ได้เสนอสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจเป็นวัตถุ (material inducement) ได้แก่ เงินทอง สิ่งของที่ให้แก่พนักงานเป็นรางวัลที่ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานเป็นอย่างดี

2. โอกาสของบุคคลที่ไม่ใช่วัตถุประสงค์ (personal non-material opportunity) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับแตกต่างกัน ได้แก่ เกียรติยศ อำนาจ

3.สถานภาพที่พึงประสงค์ (desirable physical condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

4.สิ่งตอบแทนทางจิตใจ (ideal benefaction) ได้แก่ สภาพของหน่วยงานที่อาจก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ การได้แสดงความสามารถ การมีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น

5.การดึงดูดทางสังคม (associational attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงานทั้งหลาย

6.การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับนิสัยและเจตคติ (adaptation of conditions to habitual and attitude) ได้แก่ ปรับปรุงวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล

7.โอกาสมีส่วนร่วมในการทำงาน (opportunity of enlarge participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน

8.สภาพการรวมกันอยู่ (the condition of community) ได้แก่ สภาพความพึงพอใจในด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคม

กรมอาชีวศึกษา (2534, หน้า 65-66) ได้กล่าวถึงวิธีการและกิจกรรมหลายประการที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น พอสรุปได้ดังนี้

1.ความมั่นคงปลอดภัยและความสะดวกสบาย บุคคลทุกคนในองค์การต้องการมาตรฐานการครองชีพที่ดี มีความมั่นคงปลอดภัย มีความสะดวกสบายพอสมควร ต้องการปัจจัยสี่ไม่ต้องวิตกกังวลในเรื่องการเงิน การมีสภาพเป็นพนักงานถาวร การให้ค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยและมีการประกันสุขภาพ สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้คนทำงานไม่ต้องดิ้นรนทำงานด้วยความสุขและความพอใจในงาน

2.สภาพการทำงานที่น่าชื่นชมยินดี คุณภาพของสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น มีการจัดบริเวณร่มรื่น เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ ทันสมัยเป็นต้น สิ่งเหล่านี้ช่วยให้บรรยากาศในการทำงานเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งเป็นผลให้ผู้ทำงานเกิดความผ่อนคลาย มีกำลังใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

3.ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกิจการ จะผลิตสิ่งของอย่างดี มีความระมัดระวังเหมือนกับสิ่งนั้นเป็นของตนเอง องค์การการสร้างให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มด้วยหลายๆ วิธี เช่น การให้โอกาสมีส่วนร่วมในกิจกรรมการให้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการวางแผนร่วมกัน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเสริมสร้างความรับผิดชอบงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ ตลอดจนความเป็นกันเองในกลุ่มให้มากยิ่งขึ้น

4. การปฏิบัติต่อกันอย่างเที่ยงธรรม ถ้าผู้บังคับบัญชามีการเล่นพรรคเล่นพวกหรือมีการจ่ายค่าตอบแทน มีการเลื่อนเงินเดือน มีการแจกงานต่างๆ ที่เหลื่อมล้ำกัน จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจ มีการแบ่งแยกตัวเองออกจากกลุ่ม ไม่ยอมทำงานกับกลุ่ม เป็นการสร้างความรู้สึกในแง่ที่ขาดความเที่ยงธรรม

5. ความรู้สึกสำเร็จผล พนักงานทุกคนต้องการให้งานของตนเองสัมฤทธิ์ผล ต้องการรู้ว่ามีความสามารถและได้ช่วยเหลือองค์กรอย่างแท้จริง ทำให้งานส่วนรวมเจริญก้าวหน้า ความรู้สึกเช่นนี้จะทำให้เกิดความพอใจในงาน ความรู้สึกดังกล่าวได้แก่ ความรู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่ทำงานประสบผลสำเร็จ ความรู้สึกที่กำลังช่วยเหลือชุมชนหรือสังคม ด้วยงานที่ทำ และความรู้สึกที่กำลังเจริญรุ่งเรือง จากความรู้สึกประสบผลสำเร็จนี้ พนักงานควร จะได้รับการส่งเสริมเลื่อนฐานะในตำแหน่งหน้าที่การงานด้วยระบบการพิจารณาผลงาน (merit system)

6. ความรู้สึกว่ามีความสำคัญ ทุกคนย่อมปรารถนาได้รับการยอมรับหรือตระหนักในคุณค่าว่ามีความสำคัญ ต้องการยอมรับว่างานได้ผลดี ต้องการคำชมเชย สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความพอใจในงาน การให้ความรู้สึกว่ามีความสำคัญนั้นอาจกระทำได้หลายอย่าง เช่น รับฟังความคิดเห็นหรือการขอคำปรึกษาหารือ การให้เกียรติยกย่องผลงานดีเด่น เป็นต้น

7. การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย การกำหนดนโยบายร่วมกันระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงาน จะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกพอใจในงานมากยิ่งขึ้น เพราะแสดงถึงความ เป็นประชาธิปไตยที่ผู้ใหญ่ฟังเสียงผู้น้อย การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป็นการ สนองแรงผลักดันพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องการความเป็นอิสระเสรีในการแสดงออกซึ่งการกระทำ และความต้องการให้เห็นถึงความสำคัญของตนเอง ถ้าหากสิ่งใดก็ตามที่เกิดจากกลุ่มทุกคนใน กลุ่มย่อมจะต้องรับผิดชอบและเกี่ยวข้องด้วยในอันที่จะทำให้สิ่งนั้นบรรลุผลสำเร็จ

8. การนับถือตนเอง การที่พนักงานจะเกิดความพอใจในงานอย่างเต็มที่นั้น งานนั้น จะต้องช่วยให้คนทำงานรู้สึกเคารพนับถือตนเอง โดยทุกคนจะเข้าไปมีส่วนร่วมในงานด้วยความรู้สึกเท่าเทียมกับผู้อื่น จะไม่รู้สึกเคารพตนเองหากถูกตำหนิว่ามีปมด้อย การทำงานที่มี วินัยในตนเองและมีการนำตนเอง ขวัญในการทำงานจะสูง กฎเกณฑ์ข้อบังคับต่างๆ ก็ น้อยลงได้

ที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การสร้างความพึงพอใจในการทำงานจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านต่างๆ เช่น ลักษณะงานที่ถูกต้อง ความมั่นคงในงาน เพื่อนร่วมงานที่ดี รวมถึงผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารงานนั้น ๆ ด้วย และที่สำคัญ บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานได้ ก็เพราะว่าบุคคลนั้นเห็นคุณค่าและความสำคัญของ งานที่ตนปฏิบัติ และพอใจในผลงาน ทั้งทางวัตถุและจิตใจที่ได้รับจากงานนั้น ผู้บริหารมีหน้าที่

จะต้องศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ในการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงานเพื่อนำไปเสริมสร้างให้เหมาะสมกับบุคลากรและสภาพขององค์การ

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

แม้ว่าสังคมโลกจะมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีเพียงใด แต่ครูก็ยังคงมีความสำคัญในฐานะเป็นที่พึ่ง ที่ปรึกษา ในด้านความรู้ ความคิด การประพฤติ ปฏิบัติตน และการประกอบอาชีพ ในระยะที่ผ่านมา คนโดยทั่วไปคิดว่าใคร ๆ ก็เป็นครูได้ เข้าใจว่างานครู ใคร ๆ ก็ทำได้ ซึ่งเป็นความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน แท้จริงแล้วงานครูเป็นวิชาชีพที่ต้องใช้สติปัญญาในการประกอบอาชีพ อาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ต้องมีการเตรียมตัวเข้าสู่วิชาชีพยาวนาน มีการอบรมพัฒนาระหว่างประจำการอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบสูง และเป็นวิชาชีพที่คนต้องพึ่งพาตลอดชีวิต ดังนั้นครูจึงเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง (อ่ำรุ่ง จันทวานิช, 2542, หน้า 3)

อย่างไรก็ตาม ครูเป็นป่อกุศลคนหนึ่งซึ่งมีความต้องการปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีพ ต้องการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แม้ว่าสภาวะการณปัจจุบันทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี จะส่งผลกระทบต่อตัวครูและครอบครัวของครู (อ่ำรุ่ง จันทวานิช, 2542, หน้า 4)

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของเคอร์ซและเควลีย์ (Kerces & Kewley, 1993, p. 193) ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง สรุปไว้ 3 ด้าน ดังนี้คือ

1. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสบายใจ ความพอใจ ความประทับใจ ความรู้สึกที่ดีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะนำมาซึ่งการตอบสนองความต้องการของข้าราชการครู ปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือกระตุ้นให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกิดกำลังใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จผลอย่างมีประสิทธิภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะนำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัยมาใช้วัดความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย
 - 1.1 ความสำเร็จในงาน
 - 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 1.4 ความรับผิดชอบ
 - 1.5 ความก้าวหน้าในงาน

2. ปัจจัยคำจุน ประกอบด้วย
 - 2.1 เงินเดือน
 - 2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
 - 2.4 สถานภาพของอาชีพ
 - 2.5 วิธีการปกครองบัญชา
 - 2.6 นโยบายและการบริหารงาน
 - 2.7 ความมั่นคงในการทำงาน
 - 2.8 สภาพการทำงาน
 - 2.9 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

ตามแนวคิดของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter & Lawler) กล่าวถึง ความพยายามและการทำงานจะนำมาซึ่งความพึงพอใจในงาน ถ้าผลของความพยายามและการทำงานนั้น ทำให้ได้รางวัลที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความพอใจในงานนี้จะมีผลต่อค่าของรางวัล ในความรู้สึกของคนทำงาน ซึ่งเมื่อรวมเข้ากับการรับรู้ว่ารางวัลนั้นคู่ควรกับระดับความพยายาม ในคนทำงานก็จะตัดสินใจได้ว่า ควรจะพยายามทำงานในระดับใด สำหรับการทำงานชิ้นต่อไป

ผลสำคัญที่องค์กรจะได้รับจากความพอใจในงาน มีดังนี้

1. อัตราเข้าออกงาน ความพอใจในงานช่วยลดอัตราการเข้าออกงานให้แก่องค์กรได้ ความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าออกงาน ความพอใจในงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าออกงานและความพอใจในงานเป็นความสัมพันธ์ในทางลบ ดังนั้น ยิ่งคนทำงานมีความพอใจมากขึ้นเท่าใด อัตราการเข้าออกงานก็จะลดน้อยลงเท่านั้น นอกจากนั้นความพึงพอใจยังสามารถทำนายอัตราการเข้าออกงานของคนทำงานได้

2. การขาดงาน การศึกษาหลายชั้นแสดงให้เห็นว่าการขาดงานและความพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่องานในทางลบ คนงานพอใจในงานมาก ก็ยิ่งขาดงานน้อยหรือสาเหตุเพราะความจำเป็นทางสุขภาพหรือทางครอบครัว (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์, 2544, หน้า 528-545)

สรุป ความพึงพอใจในงาน โดยใช้ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจ จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้น และพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนในปัจจัยคำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ช่วยให้คนทำงานรู้สึกว่าการทำงานมีคุณภาพกับช่วยป้องกันมิให้คนทำงานเกิดรู้สึกห่างเหินกับงานและความพอใจในงานมีผลต่ออัตราการเข้าออกงาน การขาดงานและสุขภาพของคนทำงาน

2. คุณลักษณะงาน (job characteristic)

คุณลักษณะงาน หมายถึง ระดับคะแนนของงานที่ได้ใช้ทักษะความสามารถอยู่เสมอ สามารถคิดและตัดสินใจในงานด้วยตนเอง ตั้งแต่เริ่มต้นการทำงานจนสำเร็จงาน ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณลักษณะงาน ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2533, หน้า 222-223) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะงานว่า เนื้อหาของงานจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจในงานมากเหมือนกับผลตอบแทน พนักงานต้องทำงานที่ท้าทาย ไม่ต้องการทำงานที่ไม่ต้องใช้ความคิด คุณลักษณะงานที่กระทบต่อความพอใจงานมี 2 ด้านคือ ความหมายของงานและการควบคุมวิธีการทำงาน โดยทั่วไปงานที่มีความหลากหลายพอประมาณจะสร้างความพอใจในงานได้สูงสุด งานที่มีความหลากหลายน้อยเกินไปจะทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่าย งานที่มีความหลากหลายมากเกินไปจะทำให้พนักงานรู้สึกตึงเครียดงานที่ให้ความเป็นอิสระจะสร้างความพึงพอใจได้สูงสุด เพราะพนักงานต้องการควบคุมวิธีการทำงานของตนเอง การควบคุมวิธีการทำงานโดยผู้บังคับบัญชา จะสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ เพราะจะลดความเป็นมนุษย์ จากที่การกระทำของเขาถูกกำหนดโดยผู้บังคับบัญชาจะเห็นได้ว่าคุณลักษณะงาน หมายถึง งานที่บุคคลได้ใช้ทักษะความชำนาญ ความสามารถที่ท้าทายอยู่เสมอสามารถคิดและตัดสินใจในงานด้วยตนเอง ได้เริ่มต้นการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบจนเห็นผลงานปรากฏเด่นชัด ผลงานมีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร และรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของงานตลอดเวลาคุณลักษณะงานคือสิ่งที่ส่งผลต่อการจูงใจสูง คุณภาพการทำงานสูง ความพอใจในการทำงานสูง การขาดงานและลาออกจากงานต่ำ

แฮคแมน และลอว์เลอร์ (Hackman & Lawler, 1971, pp. 259-286) ได้แบ่งลักษณะงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะงานที่สำคัญ (core dimensions) คือ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งอธิบายได้ว่า ผู้ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานเกิดเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์การทำงานสูงในด้าน ความหลากหลายของงาน ความเป็นอิสระ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับ

2. ลักษณะงานประกอบด้วย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และโอกาสในการสร้างมิตรภาพ ซึ่งจะแตกต่างกับกลุ่มแรกคือไม่ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน แต่รวมเข้ามาด้วยเพื่อสำรวจผลกระทบของลักษณะระหว่างบุคคลกับรูปแบบของงาน

แฮคแมน และโอล์ดแฮม (Hackman & Oldham, 1975, pp. 259-270) ได้กำหนดรูปแบบของงานที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่างานมีความหมาย และมีคุณค่าในงานที่สามารถสร้างสภาวะทางจิตวิทยาขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติไปในทิศทางที่ส่งเสริมความมีประสิทธิภาพ

เพิ่มขึ้น โดยระบุปัจจัยที่เป็นแกนของงานขึ้น 5 ปัจจัย (five core job dimensions) ซึ่งสามารถสร้างภาวะกระตุ้นทางจิตวิทยา (critical psychological states) นำไปสู่การได้ผลลัพธ์ของงาน และส่วนบุคคลที่เป็นประโยชน์ 5 ประการ คือ

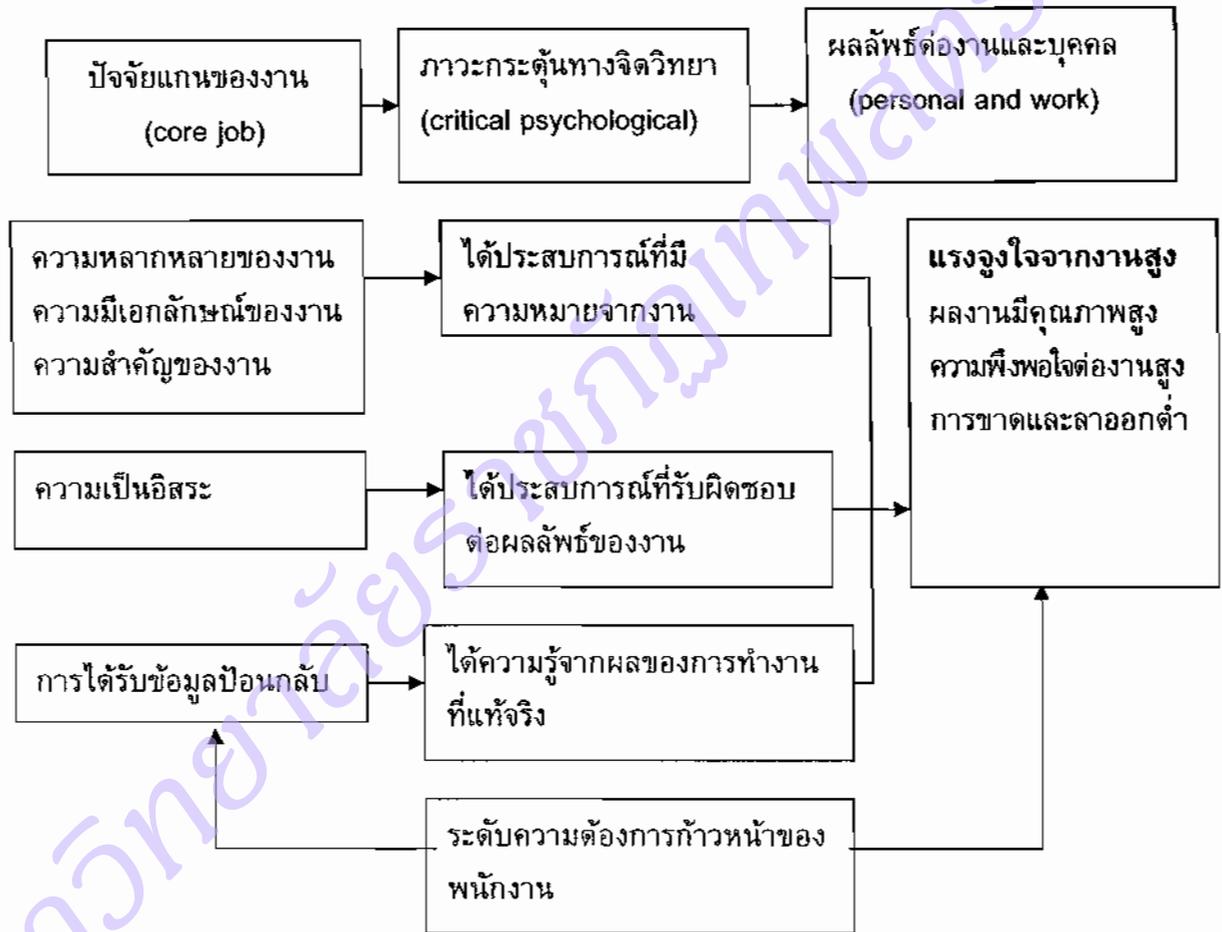
1. ความหลากหลายของงาน (skill variety) หมายถึง ระดับความมากน้อยในงานที่ผู้ทำงานต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่มีความหลากหลาย หรือใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์จำนวนมากเพื่อให้งานสำเร็จ

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (task identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ทำงานได้ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมด และสามารถระบุส่วนของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการได้

3. ความสำคัญของงาน (task significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ การทำงานของบุคคลในหน่วยงานเดียวกัน หรือผู้ที่อยู่ภายนอกหน่วยงาน

4. ความเป็นอิสระ (autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่จะเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานมีเสรีภาพ อิสระภาพ และการใช้ดุลพินิจ ในการกำหนดเวลาในการทำงาน และตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ใช้ในการทำงานด้วยตนเอง

5. การได้รับข้อมูลป้อนกลับ (feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ทำงานสามารถได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจนถึงประสิทธิภาพประสิทธิผล หรือผลกระทบจากการทำงานของเขาว่าทำงานได้เพียงใด ซึ่งผู้ให้ข้อมูลดังกล่าวอาจเป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาก็ได้ การได้รับข้อมูลป้อนกลับนี้จะทำให้ผู้ทำงานทราบถึงผลจากงาน ซึ่งเป็นเสมือนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป



ภาพ 3 แสดงรูปแบบคุณสมบัติของงานและปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
ที่มา (Greenberg & Baron, 1997, p. 167)

จากภาพจะเห็นว่า ปัจจัยแกนทั้งห้าของงานส่งผลกระทบต่อภาวะกระตุ้นทางจิตวิทยา กล่าวคือ ความหลากหลายของงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน รวมกันทั้งสามปัจจัยช่วยก่อให้เกิดประสบการณ์ที่มีความหมายจากงานที่ทำ โดยงานจะมีความหมายก็ต่อเมื่องานนั้นมีความสำคัญสูง เป็นงานที่มีมูลค่ามากหรือมีคุณค่าสูงคุ้มต่อการทำ ส่วนงานที่ให้ความเป็นอิสระสูงจะทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าคุณต้องมีความรับผิดชอบต่องานนั้นมาก และพร้อมที่จะถูกตรวจสอบจากผู้อื่นได้เสมอ โดยเมื่อมีอิสระที่จะตัดสินใจว่าจะทำอะไรและทำอย่างไรแล้ว ต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นไม่ว่าดีหรือเลวก็ตาม และประการสุดท้ายก็คือ ถ้าพนักงานได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ดีจากการทำงาน จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในการหาวิธีปรับปรุงการปฏิบัติงานระยะต่อมาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้อันได้ค้นพบระหว่างการทำงาน

คุณภาพสูงขึ้นเกิดความพึงพอใจต่องานสูงขึ้นและอัตราการขาดงานและลาออกจากงานของพนักงานลดน้อยลง ทั้งนี้เพราะเกิดจากคนได้ทำงานอย่างมีความหมาย ได้รับผิตชอบต่อผลงานที่ทำ รวมทั้งได้รับความรู้จากการทำงานเพิ่มเติม ซึ่งล้วนเป็นประโยชน์ทั้งต่องาน และผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น

3. ความผูกพันกับงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่สำคัญ ภาควิชาใน งาน ถือว่างานเป็นชีวิตจิตใจ ซึ่งจะทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันกับงาน ดังนี้

อารี เพชรสุด (2530 ก, หน้า 12-14) สรุปการทำงานอาจนำมาซึ่งโอกาสต่าง ๆ สำหรับแต่ละบุคคล ได้แก่

1. ความสุข บุคคลบางคนทำงานเพื่อหาความสุขจากการทำงาน จะสังเกตได้ว่าบุคคลใดที่มีความสุขจากการทำงานมักจะผิวปากร้องเพลงในขณะที่ทำงาน การมีความสุขจากการทำงานจะทำให้บุคคลพยายามทำงานนั้นให้ได้ดีมีประสิทธิภาพ แม้ว่าการทำงานนั้นจะมีความยากลำบากก็ตาม บุคคลบางคนทำงานเพราะเป็นงานที่ไม่ชอบ แต่ก็จะต้องทำงานนี้เพราะได้รับการฝึกฝนมา อย่างไรก็ตามการทำงานไม่ใช่จะทำให้มีความสุขเสมอไป แต่การทำงานเป็นโอกาสหนึ่งที่บุคคลอาจหาความสุขได้

2. ความมีชื่อเสียง การทำงานเป็นบันไดหรือหนทางที่จะนำไปสู่ความมีชื่อเสียง บุคคลที่มีชื่อเสียงส่วนใหญ่จะมาจากการทำงานดีเด่น แม้จะไม่มี การรับรองว่าทุกคนทำงานแล้วจะมีชื่อเสียง แต่ก็ปรากฏว่างานทำให้บุคคลมีชื่อเสียงได้ไม่ว่าในประเทศหรือต่างประเทศ

3. ความปลอดภัย บุคคลบางคนต้องการความปลอดภัยในชีวิต การมีงานทำก็คือความปลอดภัย อย่างน้อย ๆ ก็ไม่ทำให้อดตาย การเป็นคนงานที่ดีจะมีความปลอดภัยมากกว่า เพราะไม่มีนายจ้างคนไหนที่จะไล่คนงานดี ๆ ออกไป ถ้าบุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงาน

4. ชีวิตมีความหมาย การทำงานทำให้ชีวิตมีความสมบูรณ์ขึ้น บางคนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานก็พบว่า เป็นความจริง แต่ถ้าบุคคลที่ทำงานแล้วประสบแต่ความผิดหวัง ก็อาจคิดว่างานนั้นทำให้ชีวิตไม่มีความหมาย ดังนั้นการได้มีงานทำและประสบผลสำเร็จอาจเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งที่มีความหมายต่อชีวิตของคนที่มีงานทำ

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2539, หน้า 212-213) กล่าวถึง การสร้างความสุขในงานด้วยงาน การทำงานคือความสุขผู้บริหารควรดำเนินการให้พนักงานเห็น การทำงานเป็นความสุข ซึ่งจะนำมาซึ่งความสนใจในงาน ความพอใจในงาน และผลงานที่เป็นเลิศ วิธีการง่าย ๆ คือ การออกแบบงาน เป็นการกำหนดงานที่พนักงานต้องทำซึ่งรวมถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ การใช้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยอยู่ใต้บังคับบัญชาขององค์การ

สิ่งที่ทำให้งานมีความน่าสนใจ ได้แก่ปัจจัยต่อไปนี้

1. การได้ใช้ฝีมือในการทำงานอย่างเต็มที่ จะทำให้พนักงานมีความสุขสานกับงาน ซึ่งถ้าหากพนักงานมีฝีมือในหลายด้าน และได้สลับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน จะไม่รู้สึกซ้ำซากจำเจกับงานเดิม
2. การได้ทำงานตลอดตั้งแต่ต้นจนจบ ทำให้พนักงานได้เห็นความสำเร็จของงานนั้นด้วยตนเอง เกิดความชื่นชมในการทำงาน
3. การได้ทำงานที่มีความหมายต่อองค์กร ทำให้พนักงานเห็นตนเองมีคุณค่า และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ
4. การได้ทำงานโดยอิสระ โดยไม่ต้องมีใครมาควบคุมกำกับ ทำให้พนักงานได้ใช้สติปัญญาความสามารถของตนในการทำงาน และการพัฒนางานอย่างเต็มที่
5. การได้ทราบผลของการทำงาน ไม่ว่าโดยการแจ้งผลงานที่เกิดขึ้นหรือผลการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยให้พนักงานได้รับรู้จุดบกพร่อง เพื่อการปรับปรุงและเห็นจุดเด่น เพื่อการพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไป

การออกแบบงานที่มีลักษณะดังกล่าว ย่อมสร้างความสุขในงานให้เกิดขึ้น ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

สมหวัง .พิริยานุวัฒน์ และคนอื่น ๆ (2540, หน้า 243) ได้กล่าวถึงความผูกพันเป็นลักษณะทางจิตที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล มีผลทำให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจภายในที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นภาวะรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การความผูกพันเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยสมัครใจ มิใช่เกิดจากการถูกบังคับกะเกณฑ์ และเป็นพลังสำคัญที่จะผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินการจากแนวคิดของนักจิตวิทยาเชื่อว่าสภาพของหน่วยงาน หรือองค์กรจะนำไปสู่ความผูกพันกับงาน ส่วนนักสังคมวิทยาเชื่อว่ากระบวนการทางสังคมจะนำไปสู่การรวมเข้าด้วยกันระหว่างบุคคลกับมาตรฐานและคุณค่าที่เกี่ยวข้องกับงานหรือการรวมกันเป็นหนึ่งเดียวระหว่างคนกับงาน งานจะเป็นสิ่งที่สำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

จัวร์ แจ้งธรรมมา (2545, หน้า 40-41) กล่าวถึงบุคคลจะทำงานอย่างมีความสุขจะมองงานและชีวิตเป็นอันเดียวกัน เห็นว่างานนั้นเป็นกิจกรรมที่เป็นตัวชีวิตแท้ ๆ ทำงานด้วยความรู้สึกว่าเป็นการดำเนินชีวิตของตนเอง เกิดความรู้สึกผูกพันกับงาน โดยเห็นว่าการนั้นสำคัญและมีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในงาน มีความพร้อมและกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกถึงความคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป โหลดอล และเคจเนอร์ ได้พัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันกับงาน จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยใช้ข้อคำถามจากองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสิ้นหวังในคุณภาพการทำงาน หรือความไม่เอาใจใส่ต่องาน (hopeless quality of indifferent response to work)

3. ความผูกพันสูง และความรู้สึกที่มีต่อหน้าที่การทำงานสูง (high involvement and high sense of duty toward work)

4. แนวโน้มในการหลีกเลี่ยงงาน และความรู้สึกผิดที่ทำงานไม่เสร็จทันตามกำหนด (tendencies to avoid coming to work with guilt over unfinished work)

พอล (Paul, 1993, p. 282) ได้รวบรวมความหมายคำนิยามของความผูกพันกับงาน ที่มีผู้ให้คำนิยาม และสรุปคำนิยามเกี่ยวกับความผูกพันกับงาน เป็น 2 แนวทาง ดังนี้

1. ความผูกพันกับงานเป็นขอบข่ายที่ความนับถือของตนเองได้รับอิทธิพลจากระดับของงาน (job involvement as performance self-esteem)

2. ความผูกพันกับงานเป็นระดับที่บุคคลแสดงตนผูกพันทางจิตกับงาน หรือความสำคัญที่งานมีต่อภาพของตนของบุคคล

จากแนวคิดและความหมายของความผูกพันกับงาน สรุปได้ว่า ความผูกพันกับงาน หมายถึง ความเกี่ยวข้องของบุคคลกับกระบวนการทำงาน หรืออาจร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวระหว่างคนกับงาน งานเป็นสิ่งสำคัญมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ซึ่งจะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของงานวิจัยภายในประเทศ สามารถประมวล ได้ดังนี้

กัลยา ดิษเจริญ (2538, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรม ระดับภาค เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานในระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลาง กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางความพึงพอใจในด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมอยู่ระดับสูง ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดี โดยรวมอยู่ระดับดีเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่วนใหญ่อยู่ระดับดีสำหรับด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมพบว่าไม่มีการส่งเสริม

สุขภาพและด้านธรรมเนียมในองค์กร ส่วนใหญ่พบว่าไม่พอใจนโยบายการบริหารและเกณฑ์ในการประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

รสริน สกุลโรจนประวัติ (2540, บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความผูกพันกับองค์กรและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นความผูกพันต่อองค์กรด้านค่านิยมต่อมหาวิทยาลัย ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมีความผูกพันในระดับมาก 2) บุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มี กลุ่มงาน สถานภาพวุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาในรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีกลุ่มงาน อายุและระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นต่อมหาวิทยาลัย แตกต่างกัน บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน และบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านค่านิยมต่อมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน 3) บุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศ กลุ่มงานและวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน การศึกษาในรายด้าน พบว่า บุคลากรชายและหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน บุคลากรสาย ข. และสาย ค. มีความพึงพอใจแตกต่างกันในด้านลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ข้าราชการและลูกจ้างบรรยายได้มีความพึงพอใจแตกต่างกันในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

บุคลากรที่มี กลุ่มอายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน การศึกษาในรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน 4) ปัจจัยลักษณะบุคคลทั้ง 7 ด้าน คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา กลุ่มงาน สถานภาพ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพียง 6 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อม ยกเว้นด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน

พบว่า บุคลากรเพศชายและวุฒิการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน 5) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นต่อมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านสภาพแวดล้อม ส่วนปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ขณะที่ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านค่านิยมต่อมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน ซึ่งลักษณะความสัมพันธ์เป็นทางบวกทั้งสิ้น 6) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน

ปัญจมาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540, บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดกรมการศึกษา ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดกรมการศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และจากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมการศึกษา ที่มีเพศการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งตามภูมิภาคทางภูมิศาสตร์ ตำแหน่งในโรงเรียน ประสบการณ์ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541, บทคัดย่อ) ศึกษาชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่ในการศึกษาองค์ประกอบในแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้และประสบการณ์ในการทำงาน มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นฤตล มีเพียร (2541, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแต่ละมิติ พบว่า มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับมิติด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนมิติด้านสภาพการทำงานที่ดีและมี

ความปลอดภัยและมีมิติด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี

สมศักดิ์ เมธากาญจนศักดิ์ (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาตนเองกับความพึงพอใจในงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า 1) ครูพลศึกษาในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการพัฒนาตนเองในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน 2) ครูพลศึกษาในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยสุขอนามัย อยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

สร้อยญา นวลละออ (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอคลองหลวง พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาด้านสภาพการทำงานและด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสัมพันธภาพในการทำงานมีความพึงพอใจมากด้านศักดิ์ศรีของอาชีพมีความพึงพอใจปานกลางค่อนข้างมาก ส่วนในลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษามีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานครูในแต่ละด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ระดับสูง และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง

จุรีพร แจ่มธรรมมา (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 40-49 ปี สถานภาพสมรสคู่ร้อยละ 60.8 ได้รับการอบรมเฉลี่ย 4 ครั้ง ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 16.06 ปี เลือกประกอบอาชีพครูด้วยตนเอง ร้อยละ 85.1 ภาระงานสอนส่วนใหญ่มากกว่า 16-20 คาบต่อสัปดาห์ร้อยละ 48.0 มีการรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพระดับสูง ความรู้สึกเสียเปรียบสัมพัทธ์ระดับสูงความขัดแย้งบทบาทระดับปานกลาง ความคลุมเครือในบทบาทระดับปานกลาง และการรับรู้รูปแบบการบริหารส่วนใหญ่เป็นรูปแบบที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันในงานระดับสูง รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงานโดยรวม คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในงานรายด้านระดับปานกลาง ตามลำดับตัวแปร คือ การรับรู้รูปแบบการบริหาร การรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพ อายุ และความขัดแย้งในบทบาท โดยสามารถร่วมกันอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้ร้อยละ 35.6 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น ผู้บริหารควรมี

นโยบายสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความสามารถเชิงวิชาชีพ การจัดการเรียนการสอน สนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอน จัดให้มีบุคลากรช่วยงาน และสนับสนุนด้านทรัพยากรและงบประมาณ เพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

พิชญ์สินี ดีผลิผล (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัท ไทย แอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ไทย แอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีประเภทของงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านสังคมสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และอายุงาน ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์ในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ไม่พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จิตต์ฉัฐ สมบัติศิริ (2545, หน้า 102-103) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ระดับต่ำ และความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในงานและความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง การที่ครูประถมศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง หมายความว่าครูประถมศึกษามีความรู้สึกว่าองค์กรประกอบที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเป็นที่น่าพอใจ โดยมีความรู้สึกว่าการที่ราชการที่ตนปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงและลักษณะงานของตนยังเป็นประโยชน์ต่อสังคม จึงทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านอื่น ๆ ทั้งในด้านสภาพการทำงานที่ค้ำึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง การทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานถึงขั้นมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิต แต่ทั้งนี้คุณภาพ

ชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ยังเป็นปัญหาสำคัญต่อระดับคุณภาพชีวิตของครู ประถมศึกษา อาจเป็นเพราะว่าครูประถมศึกษามีความรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอกับ สภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ตรีชฎา อุ่นเรือน (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานลูกจ้างชั่วคราว รายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว รายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของ ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ รายได้ต่อเดือนส่วนราชการที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน และการมีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัย ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ส่วน ปัจจัยด้านการรับรู้มาตรฐานการลดขนาดกำลังคนของภาครัฐ ปัจจัยด้านความพึงพอใจที่มีต่อการเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุขชัย สิทธิปาน (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งาน ปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุก ๆ ด้าน กล่าวคือมีค่า $\bar{X} = 3.06$ และ S.D. = .60 และเมื่อเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ ควบคุมจราจรทางอากาศ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน แล้วพบว่า สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และ ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ต่างกัน ยกเว้นระดับ อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญที่ 0.05 และเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน และด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของงานวิจัยต่างประเทศ สามารถประมวล ได้ดังนี้

มอริส (Morris, 1979, pp. 111-133) ได้วิจัยเพื่อหาดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตที่ นอกเหนือจากการใช้รายได้ประชาชาติ (GNP) ซึ่งได้เสนอดัชนี 3 ตัว คือ ดัชนีทางด้าน 1) อัตราผู้รู้หนังสือ (literacy rate) 2) อัตราตายของทารก (infant mortality rate) และ 3. อายุขัย เฉลี่ยเมื่อแรกเกิด (life expectancy at birth) โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบโดยใช้ดัชนีทั้ง 3 ตัว กับรายได้ประชาชาติระหว่างประเทศที่พัฒนาแล้วกับประเทศกำลังพัฒนาและประเทศด้อย พัฒนา พบว่าบางประเทศที่มีรายได้ประชาชาติสูง เช่น ซาอุดีอาระเบีย กลับมีดัชนีชี้วัดคุณภาพ ชีวิตต่ำและผลจากการวิจัยดังกล่าว Morris ได้เสนอแนะให้เปลี่ยนมาใช้การลงคะแนน ในการวัด

คุณภาพชีวิตแทนรายได้ประชาชาติหรือให้ใช้ทั้งการลงคะแนน และรายได้ประชาชาติควบคู่กันไปก็ได้

ดอนนีย์, กิบสัน และไอซ์วานวิช (Donnelly, Gibson & Ivancevich 1987, pp. 486-487) ได้ศึกษาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทเจนาลอนมอเตอร์ โดยใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัทเจนาลอนมอเตอร์ เพื่อเรียนรู้ทัศนคติและความสามารถของพนักงาน โดยการสำรวจเพื่อแสดงศักยภาพในการพัฒนาขององค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 16 ด้านคือ ความผูกพันขององค์กร การพัฒนาการเอาใจใส่ ความสามารถในการพัฒนางาน อิทธิพลของลูกจ้าง ความสนใจในการจัดการ ความสนใจในตัวเอง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในกลุ่มงาน ความเป็นส่วนตัวการตระหนักถึงการจัดการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพเศรษฐกิจ ความเครียดในการทำงานผลกระทบจากชีวิตส่วนตัวของคนงาน ความเป็นเอกภาพในการจัดการ ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการได้

บาบา และ โซมอล (Baba & Somal, 1991, p. 379) ได้ศึกษาลักษณะและเนื้อหาของงานประจำที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ศึกษากรณี พยาบาลในแคนาดา เมื่อพิจารณาคคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสภาพการจัดการพบว่า ลักษณะของงานประจำมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งลักษณะของงานและการออกแบบงานในลักษณะงานที่เป็นงานประจำจะมีผลกระทบทางลบต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลมากกว่าในกระบวนการงานที่เปิดโอกาสให้มีการใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ได้ และจากงานวิจัยนี้ยังมีให้เห็นว่า ผลจากการศึกษากับพยาบาลจำนวน 1,148 คน ที่ทำงานถูกเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยแบ่งการวัดเป็นการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานในงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำและงานที่เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิด ผลปรากฏว่า พยาบาลจะมีประสบการณ์สูงในงานที่เป็นงานลักษณะงานประจำ แต่จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ และในทางตรงกันข้าม ในงานที่เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดพยาบาลจะมีประสบการณ์ต่ำ แต่จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยความพึงพอใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล อยู่ในระดับปานกลางและดี เกิดจากปัจจัยความพึงพอใจหลายด้าน เช่น ความพึงพอใจในด้านการอยู่ร่วมกันในสังคม ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าและสภาพการทำงาน ส่วนความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ดังนั้น ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรมจึงมีความสำคัญ เพราะผลตอบแทนเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการ (ตามทฤษฎีของมาสโลว์) ได้ตั้งแต่ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการด้านความปลอดภัยและยังส่งผลไปต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นส่งผลให้คุณภาพชีวิตของบุคคลดีขึ้น

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า และได้นำเสนอเป็นหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การหาคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง 10 แห่ง จำนวน 492 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ประชากร จำนวน 220 คน ตามตารางสำเร็จรูปของ ยามาเน่ (Yamane) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ตามความคลาดเคลื่อน 5% ($\alpha = 0.05$) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิที่ใช้สัดส่วน (proportional stratified random sampling) ดังตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
		ประชากร(N)	กลุ่มตัวอย่าง(n)
1	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสิงห์บุรี	75	34
2	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี	49	22
3	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุทัยธานี	34	15
4	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชัยนาท	45	20
5	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี	52	23
6	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศิลปราชภัฏบางไพร	24	11

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
		ประชากร(N)	กลุ่มตัวอย่าง(n)
7	ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร	47	21
8	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรี	63	28
9	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกาญจนบุรี	41	18
10	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรี	62	28
	รวม	492	220

ที่มา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2549, เมษายน 1)

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง โดยการหาจำนวนของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตร ยามาเน่ (Yamane) ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่างในการวิจัย (พิชิต ฤทธิจรรยา, 2547, หน้า 117)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ e = ความคลาดเคลื่อนที่ผู้วิจัยกำหนดเท่ากับ 0.05
 N = ขนาดของประชากร
 n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ชนิดปลายปิด (close ended questionnaire) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และแบบประเมินค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ ตามหลักของลิเคิร์ต (Likert scale) จำนวน 33 ข้อ ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง กำหนดไว้ 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะงาน ความผูกพันกับงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน เหตุผลเลือกประกอบอาชีพ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ รูปแบบการบริหารขององค์กร ความขัดแย้งในองค์กร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ใช้แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะงาน ความผูกพันกับงาน

หลักเกณฑ์การให้คะแนน

5	หมายถึง	คุณภาพชีวิตระดับสูงสุด
4	หมายถึง	คุณภาพชีวิตระดับสูง
3	หมายถึง	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
2	หมายถึง	คุณภาพชีวิตระดับน้อย
1	หมายถึง	คุณภาพชีวิตระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้ศึกษาค้นคว้าดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง 3 ด้าน ได้แก่

1.1 ความพึงพอใจในงาน

1.2 คุณลักษณะงาน

1.3 ความผูกพันกับงาน

2. สอบถามข้อมูลจากข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างเครื่องมือ

3. สร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมโครงสร้างและเนื้อหาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 3 ด้าน โดยใช้คำถามในรูปแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต ชนิด 5 ระดับ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วทั้งหมด เป็นฉบับร่างเสนอบริการที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับสำนวนภาษาให้เข้าใจง่าย เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีข้อความตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า

5. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่าง ไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแบบสอบถาม จำนวน 5 ท่าน เพื่อเป็นการทดสอบความเที่ยงตรง ความครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องในสำนวนภาษา หลังจากผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาและตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและทำการปรับปรุงแก้ไข

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ทั้งในเนื้อหาและภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ จำนวน 33 ข้อ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้ และรับการพิจารณาตรวจสอบขั้นต้นจากคณะกรรมการประจำสาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. หาความเที่ยงตรง (validity) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จำนวน 2 ท่าน และผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี จำนวน 3 ท่าน พิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index: IOC) (สุวิทย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 243-244) ค่าดัชนีที่ได้จะต้องมีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ถึง 1.0 แต่ถ้ามียางข้อที่ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 จะต้องปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา
3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยแบ่งเป็นข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสิงห์บุรี จำนวน 5 คน ข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี จำนวน 5 คน ข้าราชการครูศูนย์วิศวกรรมเกษตร จำนวน 5 คน ข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรี จำนวน 5 คน ข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรี จำนวน 5 คน ข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชัยนาท จำนวน 5 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น การหากลุ่มตัวอย่างเพื่อ try out จะใช้การสุ่มตัวอย่างที่ไม่จำกัดหรือการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (unrestricted or simple random) และข้าราชการครูที่ถูกเลือกแล้วจะไม่ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alphas coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1971, p. 160) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.97
5. นำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าจากกลุ่มตัวอย่างจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือขอรับการสนับสนุนในการจัดทำข้อมูล และจัดเก็บข้อมูล จากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี
2. นำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ และถูกต้องนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

2.1 หาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนน จากการตอบแบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง

2.3 แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยเปิดเกณฑ์ดังนี้ (ประกอบ กรรณสูตร, 2542, หน้า 108)

คะแนนเฉลี่ย	4.50-5.00	หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูงสุด
คะแนนเฉลี่ย	3.50-4.49	หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย	2.50-3.49	หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50-2.49	หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.49	หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อยที่สุด

2.4 ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) ชนิดเป็นอิสระแก่กัน สำหรับอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน รูปแบบการบริหารองค์การ และความขัดแย้งในองค์การ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้ การทดสอบแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher's least significant difference: LSD)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา หรือลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม โดยนำเครื่องมือสร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหา (อย่างน้อย 5 คน) ให้แต่ละคนพิจารณาถึงความเห็นและให้คะแนนดังนี้

+ 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

แล้วนำคะแนนมาแทนค่าในสูตร (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคนอื่น ๆ, 2545, หน้า 145)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ถ้า IOC คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อคำถามนั้น เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น ถ้าข้อคำถามใดมีค่าต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นถูกตัดออกไปหรือต้องปรับปรุง

3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1971, p.160)

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

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 N แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
 S_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
 S^2 แทน คะแนนความแปรปรวนรวม

3.3 ค่าร้อยละ (percentage)

$$P = \frac{f(100)}{n}$$

เมื่อ P แทน ร้อยละหรือ % (percentage)
 f แทน ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
 n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3.4 ค่าเฉลี่ย (mean)

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

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.5 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.)

$$\text{S.D.} = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.6 สูตรการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย (t-test) ชนิดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน โดยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง จำแนกตามเพศ โดยใช้สูตร (วิเชียร เกตุสิงห์, 2530, หน้า 92-93)

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

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

$$\begin{aligned} \text{Df}(v) &= (n_1 - 1) + (n_2 - 1) \\ &= n_1 + n_2 - 2 \end{aligned}$$

เมื่อ \bar{X}_1, \bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ 2 ตามลำดับ
s_1^2, s_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ 2 ตามลำดับ
s_p^2	แทน	ความแปรปรวนร่วม
n_1, n_2	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ 2 ตามลำดับ
Df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ

3.7 การทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ยรายคู่ กรณีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) ด้วยการทดสอบเอฟ (F-test) โดยใช้สูตร (ลัวน สายยศ 2538, หน้า 113)

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

เมื่อ F	แทน	ค่าการแจกแจงของ F
MS_b	แทน	ความแปรปรวน (mean square between groups) ระหว่างกลุ่ม
MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (mean square within group)

3.8 สูตรการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparison) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง (post hoc test) โดยใช้สูตรของฟิชเชอร์ (Fisher's least significant difference: LSD) ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 333)

กรณีถ้า $n_i = n_j$ จะใช้สูตรดังนี้

$$LSD = \left(t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \right) \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

เมื่อ α	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติ
n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เปรียบเทียบ
n_i	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มที่ i
n_j	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มที่ j
$n-k$	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อน
MSE	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสองของความคลาดเคลื่อน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ซึ่งผู้วิจัยได้จัดลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอรายงานผลการวิเคราะห์เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ กลุ่มตัวอย่าง มากกว่า 2 กลุ่ม
LSD	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ กลุ่มตัวอย่างรายคู่
Df	หมายถึง	ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
SS	หมายถึง	ค่าผลรวมกำลังสอง (sum of squares)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสอง (mean squares)
$P^* \leq .05$	หมายถึง	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
$P^{**} \leq .01$	หมายถึง	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
$P^{***} \leq .001$	หมายถึง	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
$P > .05$	หมายถึง	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตาราง จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 220 ชุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสิทธิภาพการทำงาน เหตุผลเลือกประกอบอาชีพ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ รูปแบบการบริหารองค์การ และความขัดแย้งในองค์การ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเขตภาคกลาง สรุปเป็นรายด้านและภาพรวม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสิทธิภาพการทำงาน รูปแบบการบริหารองค์การ และความขัดแย้งในองค์การ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสิทธิภาพการทำงาน เหตุผลเลือกประกอบอาชีพ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ รูปแบบการบริหารองค์การ และความขัดแย้งในองค์การ

ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสิทธิภาพการทำงาน เหตุผลเลือกประกอบอาชีพ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ รูปแบบการบริหารองค์การ และความขัดแย้งในองค์การ โดยแสดงรายละเอียดไว้ในตาราง 2 ดังต่อไปนี้

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสิทธิภาพการทำงาน เหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ รูปแบบการบริหารองค์การความขัดแย้งในองค์การ

รายการ	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน (n=220 คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	120	54.50
1.2 หญิง	100	45.50

ตาราง 2 (ต่อ)

รายการ	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน (n=220 คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า	7	3.20
2.2 30-39 ปี	37	16.80
2.3 40-49 ปี	124	56.40
2.4 50 ปี ขึ้นไป	52	23.60
3. สถานภาพสมรส		
3.1 โสด	45	20.50
3.2 สมรส	167	75.90
3.3 หม้าย/หย่าร้าง	8	3.60
4. ประสบการณ์ทำงาน		
4.1 ต่ำกว่า 10 ปี	20	9.10
4.2 10 – 20 ปี	94	42.70
4.3 มากกว่า 20 ปี	106	48.20
5. เหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพครู (ตอบมากกว่า 1 ข้อ)		
5.1 ใจรักและศรัทธาในอาชีพครู	146	41.71
5.2 มีเกียรติในสังคม	45	12.86
5.3 รายได้ดี	2	0.58
5.4 อาชีพมั่นคง	133	38.00
5.5 อื่น ๆ เช่น ตรงตามสาขาที่เรียนมา สอบบรรจุได้	24	6.85
6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ตอบมากกว่า 1 ข้อ)		
6.1 สอนสายวิชาพื้นฐาน	64	24.61
6.2 สอนสายวิชาชีพ	168	64.62
6.3 อื่น ๆ เช่น ดูแลหอพัก งานพิเศษ	28	10.77
7. รูปแบบการบริหารองค์การ		
7.1 แบบสั่งการ	93	42.30
7.2 แบบสนับสนุน	15	6.8
7.3 แบบมุ่งเน้นความก้าวหน้า	39	17.70
7.4 แบบมีส่วนร่วม	73	33.20

ตาราง 2 (ต่อ)

รายการ	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน (n=220 คน)	ร้อยละ
8. ความขัดแย้งในองค์กร		
8.1 มากที่สุด	8	3.60
8.2 มาก	32	14.50
8.3 ปานกลาง	95	43.30
8.4 น้อย	75	34.10
8.5 น้อยที่สุด	10	4.50

จากตาราง 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 220 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.50 และเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 45.50 อายุอยู่ระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.40 สถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 75.90 ประสบการณ์ทำงานมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.20 เหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพใจรักและศรัทธาในอาชีพครู คิดเป็นร้อยละ 41.71 ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่สอนสายวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 64.62 รูปแบบการบริหารองค์กรเป็นแบบสั่งการ คิดเป็นร้อยละ 42.30 และด้านความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เป็นร้อยละ 43.30

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง สรุปเป็นรายด้านและภาพรวม

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 3 ด้านคือ 1) ด้านความพึงพอใจในงาน 2) ด้านคุณลักษณะงาน 3) ด้านความผูกพันกับงาน โดยแสดงรายละเอียดไว้ในตาราง 3-6 ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สรุปเป็นรายข้อและรายด้าน เรียงตามลำดับ ดังตาราง 3-6 ส่วนตาราง 7 นำเสนอภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูใน
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในด้านความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ปัจจัยจูงใจ			
1.1 ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย	3.57	0.74	สูง
1.2 การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.31	0.81	ปานกลาง
1.3 งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้แสดงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.51	0.79	สูง
1.4 สามารถรับผิชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.67	0.81	สูง
1.5 มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.84	1.03	ปานกลาง
2. ปัจจัยค้ำจุน			
2.1 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับผลการ ปฏิบัติงาน	3.20	0.94	ปานกลาง
2.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วน ร่วมในการตัดสินใจ	3.07	0.92	ปานกลาง
2.3 เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ	3.45	0.77	ปานกลาง
2.4 เป็นอาชีพมีเกียรติและศักดิ์ศรี	3.84	0.74	สูง
2.5 ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการบริหาร	3.19	0.87	ปานกลาง
2.6 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบาย	3.12	0.91	ปานกลาง
2.7 มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.41	0.91	ปานกลาง
2.8 ภายในวิทยาลัยมีวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน อย่างเพียงพอ	3.10	0.90	ปานกลาง
2.9 ครอบครัวมีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	3.63	0.84	สูง
2.10 ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวมีความมั่นคง	3.58	0.78	สูง
รวมเฉลี่ย	3.44	0.78	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยรายข้อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในด้านความพึงพอใจในงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ($2.84 \leq \bar{X} \leq 3.84$) โดยรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือ 1) เป็นอาชีพมีเกียรติและศักดิ์ศรี ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง สำหรับภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44, S.D. = 0.78$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในด้านคุณลักษณะงาน

คุณลักษณะงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ลักษณะงานต้องใช้ทักษะและความสามารถ	3.96	0.69	สูง
2. การปฏิบัติงานต้องใช้ความชำนาญเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	3.79	0.74	สูง
3. ลักษณะงานมีความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.71	0.70	สูง
4. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จสมบูรณ์ทั้งหมด	3.75	0.71	สูง
5. อุทิศเวลาเพื่องาน	3.91	0.75	สูง
6. งานที่ทำมีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น	3.75	0.80	สูง
7. งานที่โอกาสทำงานได้เต็มที่	3.64	0.85	สูง
8. สามารถตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ใช้ในการทำงานด้วยตนเอง	3.61	0.81	สูง
9. สามารถรับรู้ผลที่เกิดจากการทำงาน	3.61	0.77	สูง
10. มีโอกาสรับทราบผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้ร่วมงาน	3.25	0.89	สูง
รวมเฉลี่ย	3.80	0.72	สูง

จากตาราง 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยรายข้อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในด้านคุณลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ($3.25 \leq \bar{X} \leq 3.96$) โดยรายข้อที่ค่าเฉลี่ยที่คุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดคือ ลักษณะงานต้องใช้ทักษะและความสามารถ ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีโอกาสรับทราบผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้ร่วมงาน สำหรับภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80, S.D. = 0.72$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูใน
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในด้านความผูกพันกับงาน

ความผูกพันกับงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. งานที่ปฏิบัติควรคำนึงถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญ	3.47	0.90	ปานกลาง
2. งานที่รับผิดชอบประสบผลสำเร็จเนื่องจากการเอาใจใส่ต่องาน	3.27	1.13	ปานกลาง
3. งานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตจิตใจ	3.96	0.81	สูง
4. งานเป็นสิ่งสำคัญและมีคุณค่าต่อชีวิต	4.17	1.69	สูง
5. การสละเวลาส่วนตัวให้กับงาน เช่น การทำงานหลังเลิกงาน	4.04	0.74	สูง
6. การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด	4.25	0.73	สูง
7. ทำงานด้วยความเต็มใจ	4.04	0.83	สูง
8. รู้สึกผูกพันกับงานเป็นอย่างมาก	4.00	0.79	สูง
รวมเฉลี่ย	4.06	0.73	สูง

จากตาราง 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยรายข้อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในด้านความผูกพันกับงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ($3.27 \leq \bar{X} \leq 4.25$) โดยรายข้อที่ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือ การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คืองานที่รับผิดชอบประสบผลสำเร็จเนื่องจากการเอาใจใส่ต่องาน สำหรับภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.06, S.D. = 0.73$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในรายด้านและภาพรวมทั้ง 3 ด้าน

การทำงานของข้าราชการ	ระดับคุณภาพชีวิต		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ความพึงพอใจในงาน	3.44	0.78	ปานกลาง
2. คุณลักษณะงาน	3.80	0.71	สูง
3. ความผูกพันกับงาน	4.06	0.74	สูง
รวมเฉลี่ย	3.74	0.61	สูง

จากตาราง 6 พบว่าค่าเฉลี่ยรายด้าน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูงและปานกลาง ($3.44 \leq \bar{X} \leq 4.06$) สำหรับภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.75) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่าง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง โดยการใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน รูปแบบบริหารองค์การ และความขัดแย้งในองค์การ ในรายด้านและภาพรวม และใช้การทดสอบที (t-test) เมื่อจำแนกตามเพศ

3.1 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เมื่อจำแนกตามอายุ เป็น 4 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 30 ปี 30-39 ปี 40-49 ปี และ 50 ปีขึ้นไป โดยการใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ในรายด้านและภาพรวม เสนอในตาราง 7

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในรายด้านและภาพรวม เมื่อจำแนกตามอายุ เป็น 4 กลุ่ม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.468	3	0.823	1.350	0.259
	ภายในกลุ่ม	131.641	216	0.609		
	รวม	134.106	219			
2. ด้านคุณลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.539	3	1.180	2.337	0.075
	ภายในกลุ่ม	109.056	216	0.505		
	รวม	112.595	219			
3. ด้านความผูกพันกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.248	3	0.749	1.385	0.248
	ภายในกลุ่ม	116.861	216	0.541		
	รวม	119.109	219			
ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.587	3	0.529	1.391	0.246
	ภายในกลุ่ม	82.158	216	0.380		
	รวม	83.745	219			

P > 0.05

จากตาราง 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เมื่อจำแนกตามอายุ ในรายด้านทุกด้าน ตลอดจนภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2

3.2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส เป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ในรายด้านและภาพรวม เสนอในตารางที่ 8

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในรายด้านและภาพรวม เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส เป็น 3 กลุ่ม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.612	2	0.306	0.497	0.609
	ภายในกลุ่ม	133.497	217	0.615		
	รวม	134.109	219			
2. ด้านคุณลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.657	2	1.180	1.620	0.200
	ภายในกลุ่ม	110.939	217	0.511		
	รวม	112.595	219			
3. ด้านความผูกพันกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.855	2	0.928	1.717	0.182
	ภายในกลุ่ม	117.254	217	0.540		
	รวม	119.109	219			
ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	0.538	2	0.269	0.702	0.497
	ภายในกลุ่ม	83.207	217	0.383		
	รวม	83.745	219			

$P > 0.05$

จากตาราง 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส ในรายด้านทุกด้าน ตลอดจนภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2

3.3 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เมื่อจำแนกตามจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ในรายด้านและภาพรวม เสนอในตาราง 9 และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สำหรับรายด้านและภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติไว้ในตาราง 10

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในรายด้านและภาพรวม เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็น 3 กลุ่ม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.039	2	2.519	4.236	0.016*
	ภายในกลุ่ม	129.070	217	0.595		
	รวม	134.109	219			
2. ด้านคุณลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.974	2	0.487	0.946	0.390
	ภายในกลุ่ม	111.622	217	0.514		
	รวม	112.595	219			
3. ด้านความผูกพันกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.325	2	0.162	0.297	0.744
	ภายในกลุ่ม	118.784	217	0.547		
	รวม	119.109	219			
ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.329	2	0.665	0.702	0.497
	ภายในกลุ่ม	82.416	217	0.380		
	รวม	83.745	219			

$P^* \leq 0.05$

จากตาราง 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในรายด้านความพึงพอใจในงานพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายด้านอื่น ๆ และภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัย
เกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในด้านความพึงพอใจในงานเมื่อจำแนกตาม
ประสบการณ์ทำงาน เป็น 3 กลุ่ม โดยวิธีการทดสอบแอลเอสดีของฟิชเชอร์
(Fisher's least significant different: LSD)

ประสบการณ์ทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน			
	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.05	3.57	3.38
ต่ำกว่า 10 ปี	3.05	-	0.524**	0.337
10 – 20 ปี	3.57		-	0.188
มากกว่า 20 ปี	3.38			-

$P^{**} \leq 0.01$

จากตาราง 10 พบว่า ข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาค
กลาง ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความพึงพอใจใน
งาน แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.01

3.4 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัย
เกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เมื่อจำแนกตามรูปแบบการบริหารองค์การ เป็น 4
กลุ่ม คือ แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมุ่งเน้นความก้าวหน้า และแบบมีส่วนร่วม โดยใช้การ
ทดสอบค่าเอฟ (F-test) ในรายด้านและภาพรวม เสนอในตาราง 11 และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย
รายคู่สำหรับรายด้านและภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติไว้ในตาราง 12

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในรายด้านและภาพรวม เมื่อ
จำแนกตามรูปแบบการบริหารองค์การ เป็น 4 กลุ่ม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.340	3	5.113	9.299	0.000***
	ภายในกลุ่ม	118.769	216	0.550		
	รวม	134.109	219			
2. ด้านคุณลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.751	3	0.250	0.484	0.694
	ภายในกลุ่ม	111.844	216	0.518		
	รวม	112.595	219			
3. ด้านความผูกพันกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.751	3	0.250	0.457	0.713
	ภายในกลุ่ม	118.358	216	0.548		
	รวม	119.109	219			
ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2.907	3	0.969	2.589	0.054
	ภายในกลุ่ม	80.838	216	0.374		
	รวม	83.745	219			

$P^{***} \leq 0.001$

จากตาราง 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตร
และเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เมื่อจำแนกตามรูปแบบการบริหารองค์การ ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า รายด้านความพึงพอใจ
ในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตาราง 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ด้านความพึงพอใจในงาน เมื่อจำแนกตามรูปแบบการบริหารองค์การ เป็น 4 กลุ่ม โดยวิธีการทดสอบแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher's least significant different: LSD)

รูปแบบการบริหารองค์การ	\bar{X}	รูปแบบการบริหารองค์การ			
		แบบสั่งการ 3.12	แบบสนับสนุน 3.66	แบบมุ่งเน้นฯ 3.61	แบบมีส่วนร่วม 0.68
แบบสั่งการ	3.12	-	0.538**	0.487***	0.559***
แบบสนับสนุน	3.66		-	0.051	0.018
แบบมุ่งเน้นความก้าวหน้า	3.61			-	0.069
แบบมีส่วนร่วม	3.68				-

P** ≤ 0.01

P*** ≤ 0.001

จากตาราง 12 พบว่า ข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ที่มีรูปแบบการบริหารองค์การแบบสั่งการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความพึงพอใจในงาน แตกต่างกับแบบสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแบบมุ่งเน้นความก้าวหน้าแบบมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

3.5 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เมื่อจำแนกตามความขัดแย้งในองค์การ เป็น 5 กลุ่ม คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ในรายด้านและภาพรวม เสนอในตาราง 13 และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สำหรับรายด้านและภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติไว้ในตาราง 14-15

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในรายด้านและภาพรวม เมื่อ
จำแนกความขัดแย้งในองค์กร เป็น 5 กลุ่ม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	20.562	4	5.141	9.734	0.000***
	ภายในกลุ่ม	113.547	215	0.528		
	รวม	134.109	219			
2. ด้านคุณลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.754	4	0.938	1.854	0.120
	ภายในกลุ่ม	108.842	215	0.506		
	รวม	112.595	219			
3. ด้านความผูกพันกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.973	4	0.543	0.443	0.778
	ภายในกลุ่ม	118.136	215	0.549		
	รวม	119.109	219			
ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	8.376	4	2.094	5.973	0.000***
	ภายในกลุ่ม	75.370	215	0.351		
	รวม	83.745	219			

P*** ≤ 0.001

จากตาราง 13 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตร
และเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เมื่อจำแนกตามความขัดแย้งในองค์กร ในรายด้านคือ ความพึง
พอใจในงาน และภาพรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

ตาราง 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัย
เกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ด้านความพึงพอใจในงาน เมื่อจำแนกตาม
ความขัดแย้งในองค์กร เป็น 5 กลุ่ม โดยวิธีการทดสอบแอลเอสดีของฟิชเชอร์
(Fisher's least significant different: LSD)

ความขัดแย้งในองค์กร	ความขัดแย้งในองค์กร					
	\bar{X}	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		2.62	3.00	3.36	0.73	0.90
มากที่สุด	2.62	-	0.375	0.743**	1.108***	1.275***
มาก	3.00		-	0.368	0.733***	0.900***
ปานกลาง	3.36			-	0.365***	0.532*
น้อย	3.73				-	0.167
น้อยที่สุด	3.90					-

P* ≤ 0.05

P** ≤ 0.01

P*** ≤ 0.001

จากตาราง 14 พบว่า ข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ที่มีความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มาก และมากที่สุด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความพึงพอใจในงาน แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีระดับความขัดแย้งในองค์กรระดับปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, 0.01 และ 0.001

ตาราง 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัย เกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ภาครวม 3 ด้าน เมื่อจำแนกตามความขัดแย้งในองค์กร 5 กลุ่ม โดยวิธีการทดสอบแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher's least significant different: LSD)

ความขัดแย้งในองค์กร	ความขัดแย้งในองค์กร					
	\bar{X}	มากที่สุด 3.25	มาก 3.50	ปานกลาง 3.82	น้อย 4.01	น้อยที่สุด 4.30
มากที่สุด	3.25	-	0.094	0.226	0.367	0.800**
มาก	3.50		-	0.320**	0.460***	0.897***
ปานกลาง	3.82			-	0.140	0.574**
น้อย	4.01				-	0.433*
น้อยที่สุด	4.30					-

P* ≤ 0.05

P** ≤ 0.01

P*** ≤ 0.001

จากตาราง 15 พบว่า ข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ที่มีความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับน้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาครวม 3 ด้าน แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีระดับความขัดแย้งน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, 0.01 และ 0.001

3.6 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เมื่อจำแนกตามเพศ เป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชาย และเพศหญิง โดยใช้การทดสอบที (t-test) ในรายด้านและภาครวม เสนอในตาราง 16

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบที ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เมื่อจำแนกตาม เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศชาย (n = 120)		เพศหญิง (n = 100)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความพึงพอใจในงาน	3.42	0.80	3.46	0.76	0.408	0.684
2. คุณลักษณะงาน	3.78	0.76	3.83	0.67	0.480	0.632
3. ความผูกพันกับงาน	3.92	0.71	3.80	0.71	3.114	0.002**
รวมเฉลี่ย	3.72	0.64	3.78	0.60	0.756	0.451

P** \leq 0.01

จากตาราง 16 พบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้าน ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ตามคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เพศชาย (n= 120) ค่าสูงสุดคือ ด้านความผูกพันกับงาน ในขณะที่เพศหญิง (n = 100) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะงาน เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ระดับความผูกพันกับงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 3

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง มีขั้นตอนโดยสรุป ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสิทธิภาพการทำงาน รูปแบบการบริหารองค์การ และความขัดแย้งในองค์การของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง

สมมติฐานในการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง
2. ข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เมื่อจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ประสิทธิภาพการทำงาน และความขัดแย้งในองค์การ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เมื่อจำแนกตามเพศ และรูปแบบการบริหารองค์การ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง คือ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสิงห์บุรี วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุทัยธานี วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชัยนาท วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรี วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกาญจนบุรี วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรี มีจำนวนทั้งสิ้น 492 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 220 คน ที่เป็นข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสิงห์บุรี จำนวน 34 คน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี จำนวน 22 คน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุทัยธานี จำนวน 15 คน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชัยนาท จำนวน 20 คน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร จำนวน 11 คน ศูนย์

ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร จำนวน 21 คน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี จำนวน 23 คน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรี จำนวน 28 คน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกาญจนบุรี จำนวน 18 คน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรี จำนวน 28 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยเป็นแบบสอบถามที่มีข้อคำถาม จำนวน 33 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งและเก็บแบบสอบถามจำนวน 220 ฉบับ ที่ให้กับข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 220 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทดสอบค่าที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง มีผลการวิจัยโดยสรุป ดังนี้

1. สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 220 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.50 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 45.50 มีอายุอยู่ระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.40 สถานภาพสมรสส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 75.91 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.20 เหตุผลที่เลือกประกอบอาชีพคือใจรักและศรัทธาในอาชีพครู คิดเป็นร้อยละ 41.71 ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นข้าราชการครูที่สอนสายวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 64.62 รูปแบบการบริหารเป็นแบบสั่งการ คิดเป็นร้อยละ 42.30 และความขัดแย้งในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 43.30

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ใน 3 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านคุณลักษณะงาน และด้านความผูกพันกับงาน ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 1 ซึ่งรายละเอียดคุณภาพชีวิตการทำงาน ในแต่ละด้านเป็นดังนี้

2.1 ด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า ข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่ารายข้ออื่น ๆ คือ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านคุณลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่ารายข้ออื่น ๆ คือ ลักษณะงานต้องใช้ทักษะและความสามารถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีโอกาสรับทราบผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้ร่วมงาน และพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านคุณลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2.3 ด้านความผูกพันกับงาน พบว่า ข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่ารายข้ออื่น ๆ คือ การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ งานที่รับผิดชอบประสบผลสำเร็จเนื่องจากการเอาใจใส่ต่องาน และพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความผูกพันกับงาน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2.4 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ใน 3 รายด้าน พบว่า ที่ค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านความผูกพันกับงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในงาน สำหรับภาพรวม อยู่ในระดับสูง จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เมื่อจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน รูปแบบการบริหารองค์กร ความขัดแย้งในองค์กร และเพศ ใน 3 รายด้าน ตลอดจนภาพรวม โดยนำเสนอ ดังนี้

3.1 จำแนกตามอายุ เป็น 4 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 30 ปี 30-39 ปี 40-49 ปี และมากกว่า 50 ปี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในรายด้านทุกด้าน ตลอดจนภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2

3.2 จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็น 3 กลุ่ม คือ สมรส โสด และหม้ายหย่าร้าง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในรายด้านทุกด้าน ตลอดจนภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2

3.3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในรายด้านความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายด้านอื่น ๆ ตลอดจนภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2

3.4 จำแนกตามรูปแบบการบริหารองค์การ เป็น 4 กลุ่ม คือ แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมุ่งเน้นความก้าวหน้า แบบมีส่วนร่วม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในรายด้านความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนรายด้านอื่น ๆ และภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 3

3.5 จำแนกตามความขัดแย้งในองค์การ เป็น 5 กลุ่ม คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด พบว่า ข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในด้านความพึงพอใจในงาน และภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนรายด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2

3.6 จำแนกตามเพศ เป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชาย และเพศหญิง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในรายด้านความผูกพันกับงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนรายด้านอื่น ๆ ตลอดจนภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 3

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง มีประเด็นที่สมควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง พบว่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวม อยู่ในระดับสูง โดยรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความผูกพันกับงานและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ทักษะและความสามารถทางวิชาชีพ มีความอิสระในการปฏิบัติงานสร้างให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง เมื่อข้าราชการครูมีความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงานแล้ว จะทำให้ข้าราชการครูตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ที่เกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันในหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

1.1 ด้านความพึงพอใจในงาน ในรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี สถานภาพของวิชาชีพในสายตาของคนอื่น ถือว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม ทำให้รู้สึกที่ดีต่องานเห็นถึงคุณค่าในงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ทำให้ข้าราชการเกิดความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมศักดิ์ เมธากาญจนศักดิ์ (2543, บทคัดย่อ) พบว่า ครูพลศึกษาในโรงเรียนสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

1.2 ด้านคุณลักษณะงาน ในรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ ลักษณะงานต้องใช้ทักษะและความสามารถ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องใช้ทักษะและความสามารถในด้านวิชาชีพ เช่น งานฟาร์มธุรกิจต่าง ๆ การฝึกอบรมวิชาชีพให้กับเกษตรกร เป็นต้น ทำให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการทำงานเกิดเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์ทำงานสูงในด้าน ความหลากหลายของงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมยศ นาวิกาน (2533, หน้า 222-223) ได้กล่าวถึงลักษณะงานว่า เนื้อหาของงานจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจในงานมากเหมือนกับผลตอบแทน พนักงานต้องทำงานที่ท้าทาย ไม่ต้องการทำงานที่ไม่ต้องใช้ความคิด งานที่มีความหลากหลายน้อยเกินไปจะทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่าย งานที่ให้ความเป็นอิสระจะสร้างความพึงพอใจได้สูงสุดเพราะพนักงานต้องการควบคุมวิธีการทำงานของตนเองคุณลักษณะงานคือสิ่งที่ส่งผลต่อการจูงใจสูง คุณภาพการทำงานสูง ความพอใจในการทำงานสูง การขาดงานและลาออกจากงานต่ำ

1.3 ด้านความผูกพันกับงาน ในรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาระงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี มีหน้าที่แตกต่างกับข้าราชการครูในสถานศึกษาอื่น ๆ เนื่องจากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ข้าราชการครูมีหน้าที่รับผิดชอบนอกเหนือจากภาระสอน เช่น การให้บริการเกี่ยวกับการฝึกอบรมตามหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษให้กับประชาชนทั่วไป งานให้บริการแก่เกษตรกร ชุมชน และหน่วยงานอื่น การรับผิดชอบดูแลงานฟาร์มธุรกิจต่าง ๆ การดูแลนักเรียนในโครงการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งนักเรียนอยู่บ้านพักประจำ ทำให้ต้องทุ่มเทเวลาการทำงานนอกเหนือจากเวลาที่กำหนด ตลอดจนข้าราชการส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี ทำให้มีความผูกพันกับงานสูงถือว่า

งานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ที่ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงานมาเป็นเวลานาน ข้าราชการครูจึงมีความผูกพันกับงานที่ต้องรับผิดชอบอยู่ระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจอร์จ แจนทรอมมา (2545, หน้า 91) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูมัธยมระดับการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ด้านความผูกพันกับงานอยู่ระดับสูง กล่าวถึง บุคคลจะทำงานอย่างเป็นสุข จะมองงานและชีวิตเป็นอันเดียวกัน เห็นว่างานนั้นเป็นกิจกรรมที่เป็นทั้งชีวิตแท้ ๆ ทำงานด้วยความรู้สึกว่าเป็นการดำเนินชีวิตของตนเองเกิดความรู้สึกผูกพันกับงาน โดยเห็นว่างานนั้นสำคัญและมีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในงาน มีความพร้อมและกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกถึงคุณค่ากับเวลาที่เสียไป ข้าราชการครูที่ผูกพันกับงานสอนกับวิชาที่สอนย่อมปฏิบัติงานได้ดี และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะงาน และด้านความผูกพันกับงาน ส่วนรายด้านที่ ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ดังนั้น การที่จะทำให้ข้าราชการครูเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อประโยชน์ที่จะเกิดแก่หน่วยงาน เป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการครูเกิดความพึงพอใจในงาน เช่น การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของผู้ปฏิบัติ ความมั่นคงในงาน จะทำให้ข้าราชการครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานที่ตนปฏิบัติ และพอใจในผลงาน ทั้งในด้านวัตถุและจิตใจที่ได้รับจากงานนั้น ผู้บริหารจึงมีหน้าที่จะต้องศึกษารายละเอียดต่าง ๆ ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ข้าราชการครูเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

2. เปรียบเทียบความแตกต่าง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เมื่อจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน รูปแบบการบริหารองค์การ ความขัดแย้งในองค์การ และเพศ ในรายด้านจำนวน 3 ด้าน ตลอดจนภาพรวม

2.1 จำแนกตามอายุ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2 แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิชญ์สินี ดีผลผล (2545,บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การศึกษาระดับบริษัทไทย แอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิสเซล จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และตรีชฎา อุ่นเรือน (2545, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และจิตต์ณัฐ สมบัติศิริ (2545, หน้า 104) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการ

ทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่าอายุของครูประถมศึกษา อำเภอธัญบุรี ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้เห็นว่าครูประถมศึกษามี การรวมกลุ่มกันทำงาน และทำกิจกรรมภายในโรงเรียน โดยต้องมีการประสานงานกัน ตลอดเวลาโดยไม่คำนึงถึงอายุที่แตกต่างกันจากลักษณะดังกล่าว จึงทำให้อายุครูประถมศึกษา อำเภอธัญบุรี ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เมื่อจำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้น อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการครูส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานลักษณะ คล้ายกัน คือต้องรับผิดชอบในงานที่ตนได้รับมอบหมายจนกว่าจะสำเร็จเป็นชิ้นงาน ข้าราชการ ครูจึงเห็นความสำคัญของงาน ถือว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงาน ทางสายวิชาชีพ ซึ่งต้องปฏิบัติงานเป็นประจำไม่ว่าจะเป็นเวลาราชการหรือนอกเวลาราชการ ดังนั้น ไม่ว่าข้าราชการครูจะมีอายุอยู่ในช่วงใด คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูใน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2 แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัย ของภูวนัย น้อยวงศ์ (2541, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และตรีชฎา อุ่นเรือน (2545, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว รายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มี สถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันและสุขชัย สิทธิปาน (2546, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทาง อากาศ พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ ที่มีสถานภาพต่างกันมี คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และจूरพร แจ้งธรรมมา (2545, หน้า 86) ที่ได้ ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่าสถานภาพสมรสของครูไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูระดับ มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ คุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครู เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้น อาจเป็นเพราะ ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรส โสด หรือหม้าย/ หย่า นั้นได้รับผลตอบแทนไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้าและความมั่นคงที่ เหมือนกัน จึงส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น สถานภาพจึงไม่มีผล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2 แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมเกียรติ ศรีเมือง (2545,บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานวิชาชีพต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และตรีชฎา อุ่นเรือน (2545, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน และพาฝัน วราวิทยา (2545, หน้า 47) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ครูพลศึกษาที่มีอายุราชการน้อยกับผู้ที่มียุทธการมากในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สำหรับผลการงานวิจัยในครั้งนี้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี จะมีความเชี่ยวชาญทางด้านทักษะวิชาชีพเฉพาะทาง และสำหรับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อย จะมีความกระตือรือร้นเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในวิชาชีพมากขึ้น

2.4 จำแนกตามรูปแบบการบริหารองค์การ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 3 แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกนกพร แจ่มสมบูรณ์ (2539, หน้า 59) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อค่าของงานการรับรู้ต่อรูปแบบการบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลทรวงอก ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ต่อรูปแบบการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.001 สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เมื่อจำแนกตามรูปแบบการบริหารองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ไม่ว่าแต่ละสถานศึกษามีรูปแบบการบริหารองค์การแบบใด ผู้บริหารจะเป็นบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์การ เป็นจุดรวมที่ก่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในองค์การ เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความสำคัญต่อการอยู่รอดและความสำเร็จขององค์การ ดังนั้น การที่ผู้บริหารและข้าราชการครูมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นรวมทั้งให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ทำให้ข้าราชการครูเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน และมีความผูกพันกับงานทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

2.5 จำแนกตามความขัดแย้งในองค์การ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 จึงสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2 และสอดคล้องกับแนวความคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งรายวิชาพฤติกรรมมององค์การ (2549, หน้า 113) กล่าวถึงความขัดแย้งกับผลการปฏิบัติงานขององค์การที่พยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งด้วยการถนอมน้ำใจซึ่งกันและกัน ไม่พูดหรือแสดงความเห็นให้สิ่งที่ตนเองคิดว่าไม่ถูกต้อง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่สบายใจแก่เพื่อนสมาชิก ผลก็คือสภาพการทำงานที่ไม่ถูกต้องไม่เหมาะสมถ้ายังคงดำเนินต่อไป และจะเป็นผลเสียแก่องค์การในระยะยาว ดังนั้น บางครั้งความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ก็อาจจะเป็นตัวกระตุ้นให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น มีการริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ ๆ และช่วยสร้างสรรค้องค์การให้เจริญก้าวหน้ามากขึ้น ถ้าความขัดแย้งนั้นอยู่ในระดับที่พอเหมาะ ผลกระทบของระดับความขัดแย้งต่อองค์การและการปฏิบัติงานถ้าระดับความขัดแย้งอยู่ในระดับไม่มีหรือต่ำจะไม่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ไม่เกิดการท้าทายหรือแรงกระตุ้นความคิดใหม่ ๆ เกิดความเฉื่อยชา ไม่มีการพัฒนาในการทำงาน ถ้าระดับความขัดแย้งอยู่ในระดับสูง ผลกระทบต่อองค์การจะเกิดอุปสรรคขัดขวางการทำงานไม่ให้เป็นไปสุเป้าหมาย และการประสานงานทำได้ยาก เกิดความขัดแย้งที่รุนแรง สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เมื่อจำแนกตามความขัดแย้งในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารบุคลากรในองค์การข้าราชการครูมีความขัดแย้งแตกต่างกันไป แต่สำหรับข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง มีความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การทำให้การทำงานไปสุเป้าหมายเป็นไปด้วยดี มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว

2.6 จำแนกตามเพศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2 แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิชญ์สินี ดีผลผล (2545, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การศึกษากรณี บริษัทไทย แอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิสเชส จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน และตรีชฎา อุ่นเรือน (2545, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และภูวนัย น้อยวงศ์ (2541, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษากรณีเฉพาะบริษัทมินิแบไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และจิตต์ณัฐ สมบัติศิริ (2545, หน้า 103) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิจัยพบว่า เพศของครูประถมศึกษาอำเภอธัญบุรี ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เมื่อจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับความนิยมทั้งเพศหญิงและเพศชาย ทำให้หน่วยงานรวมทั้งผู้บริหารให้ความสำคัญกับเพศหญิงและเพศชายเท่าเทียมกันไม่มีความรู้สึกแบ่งแยกเพศในการทำงาน ดังนั้น เพศของข้าราชการครูไม่มีความแตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง พบว่าภาพรวม คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะงาน และด้านความผูกพันกับงาน ส่วนรายด้านที่ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรมีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในการทำงาน และสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อให้ข้าราชการครูจะได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เช่น การพิจารณาความดี ความชอบ การยกย่องข้าราชการครูที่มีการปฏิบัติงานดี รวมทั้งการคัดเลือกครูที่มีผลงานดีเด่นในด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้ข้าราชการครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อสร้างความผูกพันในงานและแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
2. ผู้บริหารควรสร้างสรรคับรรยากาศที่จะทำให้ข้าราชการครูได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาสำคัญของสถานศึกษา ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของข้าราชการ เพื่อเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้ใช้สติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้ข้าราชการได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น
3. ผู้บริหารควรปลูกฝังให้ข้าราชการครูมีความรักและผูกพันกับงานที่ปฏิบัติอยู่ให้เห็นถึงประโยชน์ที่เกิดแก่นักเรียนนักศึกษา และสังคมตลอดจนตนเองและนำไปพัฒนาประเทศให้เจริญต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงผลที่ตามมาอื่น ๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เช่น ขวัญกำลังใจของข้าราชการครู การส่งเสริมให้มีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ การเรียนการสอน ตลอดจนพฤติกรรมเพื่อองค์กร นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่การสอน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการขยายแนวความคิดในการศึกษาเรื่องดังกล่าวให้กว้างขึ้น อันจะเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาองค์กรและข้าราชการครูต่อไป
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวนโยบายของผู้บริหารในการส่งเสริมให้ข้าราชการครู มีคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้นต่อไป
3. ควรจะทำการศึกษาในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ทุก ๆ 3 ปี เพื่อนำผลการศึกษาคคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูมาเป็นองค์ประกอบในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครู และเป็นผลงานทางวิชาการต่อไป

บรรณานุกรม

- กนกพร แจ่มสมบุรณ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อค่าของงานการรับรู้ต่อรูปแบบการบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กรองแก้ว อยู่สุข. (2542). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา ดิษเจริญ. (2538). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2545). การใช้ SPSS for window ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2539). ประสิทธิภาพการใช้ครู การวิเคราะห์เชิงปริมาณระดับมหภาค. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- คณะกรรมการการอาชีวศึกษา, สำนักงาน. (2548). แผนยุทธศาสตร์อาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2549, เมษายน 1). ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.vec.go.th>.
- จรรุวรรณ โหรา. (2541). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษากรณีเฉพาะ วิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขตเพาะช่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จूरिพร แจ้งธรรมมา. (2545). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- _____. (2545). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อ้างอิงใน Lodahl, M., & Kejner, M. (1965). *Journal of applied psychology*. 49(1). 24-33.
- ชัยยะ วิหกเหิร. (2534). รายงานการวิจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท ศึกษาเฉพาะกรณีตำบล ต.โยธะกา อ.บางน้ำเปรี้ยว จ.ฉะเชิงเทรา. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

- ชัยวัฒน์ ปัญญาพงษ์. (2533 สิงหาคม). การปรับปรุงคุณภาพชีวิต : นวัตกรรมทางประชากรศึกษาจริงหรือ. วารสารประชากรศึกษา 7, 25-26.
- ชาญชัย อาจิณสมมาตร. (2535). พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เทเวศร์ พิริยะพจนท์, และคณะ. (2548, กุมภาพันธ์ 18). บทนำคุณภาพชีวิต [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.swu.ac.th>.
- จิตต์รัฐ สมบัติศิริ. (2545). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- _____. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอธัญบุรีจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อ้างจาก กมล ชูทรัพย์ผล, และเสถียร เหลืองอร่าม (2516). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: ผดุงวิทยา.
- _____. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอธัญบุรีจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อ้างจาก Bamard, C. I. (1968). *The function of the executive*. Cambridge, Massachuseus: Harward University.
- ตรีชฎา อุ่นเรือน. (2545). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นฤตล มีเพียร. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533, มกราคม-มีนาคม). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 25, 5.
- ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์. (2540). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปภาวดี ดุลยจินดา. (2532). เอกสารการสอนประกอบชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 6, หน้า 530-531). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- ประคอง กรรณสูตร. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- พงษ์จันทร์ วรณวิจิตร. (2534). องค์ประกอบของความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการ
ในโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- พจมาน ศรีเสริญวัฒน์. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมาณ
สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- พรสุข หุ่นจันทร์ และคนอื่น ๆ (2541, กันยายน 26) คุณภาพชีวิต [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก:
<http://202.29.15.3/plumpit/cleaning47/page1.htm-6k>.
- พาฝัน วราวิทยา. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของครูพลศึกษาในโรงเรียน
มัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิชิต ฤทธิ์จรรยา. (2547). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ :
แฮส ออฟ เคอร์มิสท์.
- พิชญ์สินี ดีผลผล. (2545). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษา
กรณี บริษัทไทยแอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิสเซล จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงาน
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มนัสวี ธาดาสิ่งห์. (2539 กันยายน-ตุลาคม). การเพิ่มผลผลิตกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.
Productivity World, 33-34.
- มาณี ไชยธีรานุวัฒน์ศิริ. (2537). การวิเคราะห์ปัจจัยทุกระดับที่สัมพันธ์กับความมุ่งมั่น
ต่องานวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รสวิน สกุลโรจนประวัติ. (2540). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, และคนอื่น ๆ. (2545). ระเบียบวิธีวิจัย. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏ
พระนคร.

- ล้วน สายยศ, และคนอื่นๆ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิชัย โธสุวรรณจินดา. (2539). จัดการคน-จัดการงาน. กรุงเทพฯ: ดีไลท์.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2530). หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิวฤทธิ์ พงศกรรังศิลป์. (2547). สถิติธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเลชั่น.
- ศุภฤกษ์ แก้วสิงห์. (2539). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
คณะกรรมการสุขาภิบาลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมศักดิ์ เมฆากาญจนศักดิ์. (2543). การพัฒนาตนเองกับความพึงพอใจในงานของครู
พลศึกษาในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมยศ นาวิการ. (2533). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: ธรรมศาสตร์.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, และคนอื่นๆ. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
พลเรือน. ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการศึกษาและสังคม จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สมเกียรติ ศรีเมือง. (2545). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สยามรัฐ (2547, กันยายน 7). ข่าวปฏิรูปการศึกษา [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก:
<http://www.db.onec.go.th>.
- สรองสวรรค์ ต๊ะปิ่นดา. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง
ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สันติ บางอ้อ. (2540, กรกฎาคม-สิงหาคม). การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน.
Productivity World, 39-40.
- สุจินดา อ่อนแก้ว. (2538). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยทวารวดี.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุขชัย สิทธิปาน. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการศูนย์ควบคุม
จราจรทางอากาศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุรางค์ สุวรรณพงษ์. (2547). ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ต่อการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- สุวรีย์ ตีรโกภาภิรมย์. (2542). **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย**. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- _____. (2546). **ความรู้พื้นฐานการวิจัยทางการศึกษา**. ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. (2544). **พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ**. นนทบุรี: ผู้แต่ง.
- สรัญญา นวลลออ. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานครูประถมศึกษาอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรพิน ดันติมูธา. (2538). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤติ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาชีวศึกษา, กรม. (2534). **จิตวิทยาธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพฯ: อรุณ.
- _____. (2544). **แผนพัฒนาเชิงกลยุทธ์ การจัดการอาชีวศึกษาเกษตร**. กรุงเทพฯ: กองวิทยาลัยเกษตรกรรม.
- _____. (2547). **คำสั่งวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสิงห์บุรี**. สิงห์บุรี: ผู้แต่ง.
- อารี เพชรมุด. (2530 ก). **มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน**. กรุงเทพฯ: ธรรมศาสตร์.
- _____. (2530 ข). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: ฟันนี่พับบลิชชิง.
- เอกสารประกอบการสอนวิชาพฤติกรรมองค์การ. (2549, สิงหาคม 1). **ความขัดแย้งในองค์กร [ออนไลน์]**. เข้าถึงได้จาก: <http://www.nrm.payap.ac.th/news/hm313/hm313htm-5k>.
- อ่ำรุจ จันทวานิช. (2542). **สู่เส้นทางวิชาชีพครู**. กรุงเทพฯ: อรุณ.
- Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1986). **Organization behavior**. New York: McGraw Hill.
- Baba, V. V., & Somal, M. (1991). **Routinization of Job context and Job Content as Related to Employees' Quality of work in life: A study of Canadian Nusses**. *Journal of organizational*.
- Barmard, C. I. (1968). **The function of executive**. Cambridge: Harward University.
- Campbell, A. Converse, E., & Rodgers, W. (1976). **Education and satisfactions**. New York: Rusdel Sage.
- Cassio, W. F. (1995). **Managing human resource (4th ed.)**. New York: McGraw Hill.
- Cronbach, L. I. (1971). **Essentials of psychological testing (4th ed.)**. New York: Harper & Row.
- Dessler, G. (1991). **Personnel human resource management**. Englewood. Cifts, New Jersey: Prentice-Hall.

- Donnelly, J. H., Gibson, J.L., & Ivancevich, J.M. (1987). **Fundamental of management** Texas: Business Publications.
- Efraty, D., & Sirgy, M. J. (1990). **Social indicators research**. 22, 31-47.
- Furnham, A., & Schaeffer, R. (1984). Person-environment fit job satisfaction, and mental health **Journal of Occupational Psychology**. 57. 295-307.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1995). **Behavior in Organizations** (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- _____.(1997). **Behavior in Organizations** (6th ed.). New Jersey: Prentice-Hall
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. **Journal of applied psychology**. 60, 259-270.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). **Journal of applied psychology**. 60, 259-270.
- _____.(1980). **Work redesign**. Massachusetts: Addison-Westley.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). **The notivation to work** New York: John Wiley.
- Hodgetts, M. R. (1993). **Modern human relation at word**. Fort Worth:Dryden.
- Huse, E., & Cumming, L. (1985). **Organization development and change** New York: west.
- Kossen, S. (1991). **The human side of organization**. New York: Harper Colins.
- Kerce, W., & Kewley, B. (1993). Quality of work Surverys in Organizations methods and benefits. **In tmproving orgnization surver: New direction, methods, and applications**. (pp. 188-207). Newbury Park: Sage.
- Luthan, F. (1992). **Organization behavior** (6th ed.). New Jersey: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1976). **The human organization**. New York: McGaw-Hill.
- Morris, Davis. (1979). **Measuring the condition of the world' s poor: The Physical Quality of Life index**. New York: Pergaman Press.
- Naddler, A., & Lawler, E. (1983). Quality of work life: perspective and directions. **Organizational Dynanric**. 11 (Winter), 22-30.
- Paul, T. C. (1993). **Psychology applied to work** (4th ed.). California: Cole.
- Robbins, P.S. (1998). **Organizations behavior** (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Sherman, W. A. & Bohlander, W. G. (1992). **Managing human resources** (9th ed.).
Ohio: South Western.

Stockdale, J. D. (1972). **Poverty and quality of life: A perspective**. [online]. Available:
<http://www.classroom.psu.ac.th> [2006, October 14].

Wallace, S. A. (1974). **Identification of quality of life indicator for use in family
planning program in developing countries**. [online]. Available:
<http://www.classroom.psu.ac.th> [2006, October 14].

Vroom, V. H. (1982). **Work and motivation**. Folrde: Prentice-Hall.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี
เขตภาคกลาง

คำชี้แจงทั่วไป

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ
3. รูปแบบการบริหารขององค์กร หมายถึง ลักษณะของการบริหารองค์กรแต่ละองค์กรที่มีรูปแบบแตกต่างกัน
 - 3.1 แบบสั่งการ หมายถึง การบริหารที่ใช้การสั่งการให้ลูกน้องปฏิบัติตาม
 - 3.2 แบบสนับสนุน หมายถึง การบริหารที่มีผู้นำคอยช่วยเหลือและสนับสนุน
 - 3.3 แบบมุ่งเน้นความก้าวหน้า หมายถึง การบริหารที่มีผู้นำให้ความสำคัญต่อเป้าหมาย
 - 3.4 แบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารที่มีผู้นำให้คำแนะนำและให้คำปรึกษา
4. ความขัดแย้งในองค์กร หมายถึง การเกิดความคิดเห็นหรือการปฏิบัติไม่ตรงกันในองค์กรระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่ม
5. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านคุณลักษณะงาน และด้านความผูกพันกับงาน
6. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการนำผลของการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลางให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นต่อไป

ขอขอบคุณ



(นางสาวนิตยา เมฆศรีพงษ์)

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1.ต่ำกว่า 30 ปี

2. 30-39 ปี

3.40-49 ปี

4. 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

1.โสด

2. สมรส

3.หม้าย/หย่าร้าง

4. ประสบการณ์ทำงาน

1.ต่ำกว่า 10 ปี

2. 10-20 ปี

3.มากกว่า 20 ปี

5. เหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพครู (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1.ใจรักและศรัทธาในอาชีพครู

2. มีเกียรติในสังคม

3.รายได้ดี

4. อาชีพมั่นคง

5. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

6. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1.สอนวิชาสายพื้นฐาน

2. สอนวิชาสายอาชีพ

3. อื่น ๆ.....

7. รูปแบบการบริหารของวิทยาลัยมีลักษณะมุ่งเน้นรูปแบบใดมากที่สุด

1.แบบสั่งการ

2. แบบสนับสนุน

3.แบบมุ่งเน้นความก้าวหน้า

4. แบบมีส่วนร่วม

8. ความขัดแย้งในวิทยาลัยของท่านอยู่ในระดับใด

1.มากที่สุด

2. มาก

3.ปานกลาง

4. น้อย

5. น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง ประกอบด้วยคำถาม 3 ด้าน ดังนี้

1. วัดความพึงพอใจในงาน
2. วัดคุณลักษณะงาน
3. วัดความผูกพันกับงาน

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วกาเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับคุณภาพชีวิตที่ตรงกับความเป็นจริง

รายการคำถาม	ระดับคุณภาพชีวิต				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ความพึงพอใจในงาน					
1.1 ปัจจัยจูงใจ					
1.1.1 ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย					
1.1.2 การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
1.1.3 งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
1.1.4 สามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
1.1.5 มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง					
1.2 ปัจจัยค้ำจุน					
1.2.1 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับผลการปฏิบัติงาน					
1.2.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
1.2.3 เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ					
1.2.4 เป็นอาชีพมีเกียรติและศักดิ์ศรี					
1.2.5 ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการบริหาร					
1.2.6 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย					
1.2.7 มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน					
1.2.8 ภายในวิทยาลัยมีวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ					
1.2.9 ครอบครัวมีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน					
1.2.10 ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวมีความมั่นคง					

รายการคำถาม	ระดับคุณภาพชีวิต				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2. คุณลักษณะงาน					
2.1 ลักษณะงานต้องใช้ทักษะและความสามารถ					
2.2 การปฏิบัติงานต้องใช้ความชำนาญเพื่อให้งาน ประสบผลสำเร็จ					
2.3 ลักษณะงานมีความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ					
2.4 สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จสมบูรณ์ทั้งหมด					
2.5 อุทิศเวลาเพื่องาน					
2.6 งานที่ทำมีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น					
2.7 มีโอกาสทำงานได้เต็มที่					
2.8 สามารถตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ใช้ในการทำงานด้วยตนเอง					
2.9 สามารถรับรู้ผลที่เกิดจากการทำงาน					
2.10 มีโอกาสรับทราบผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้ร่วมงาน					
3. ความผูกพันกับงาน					
3.1 งานที่ปฏิบัติควรมีความสำคัญถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญ					
3.2 งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จเนื่องจากการเอาใจใส่ต่องาน					
3.3 งานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตจิตใจ					
3.4 งานเป็นสิ่งสำคัญและมีคุณค่าต่อชีวิต					
3.5 การสละเวลาส่วนตัวให้กับงาน เช่นการทำงานหลังเลิกงาน					
3.6 การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด					
3.7 ทำงานด้วยความเต็มใจ					
3.8 รู้สึกผูกพันกับงานเป็นอย่างมาก					

ขอขอบคุณในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ข

ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ ๐๓๖๑๖๖ ๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๖ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี

ด้วย นางสาวนิตยา เมฆศรีพงษ์ รหัส ๔๖๖๒๐๕๑๑๗ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้จัดทำแบบสอบถาม เรื่อง
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เพื่อเป็นข้อมูลในการ
จัดทำเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะวิทยาการจัดการเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็น
อย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม ของนางสาวนิตยา เมฆศรีพงษ์
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุธาสินี ศิริโคคาภิรมย์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร ๐ ๓๖๓๒ ๒๖๐๗-๙ ต่อ ๖๑๓



ที่ ศษ ๐๓๖๑๔๖๖๖๐๑๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๖ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชุมพร

ด้วย นางสาวนิตยา เมฆศรีพงษ์ รหัส ๕๖๖๒๐๕๑๑๗ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้จัดทำแบบสอบถาม เรื่อง
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เพื่อเป็นข้อมูลในการ
จัดทำเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะวิทยาการจัดการเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็น
อย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม ของนางสาวนิตยา เมฆศรีพงษ์
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุธาสินี ศิริโกคาภิรมย์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร ๐ ๓๖๕๒ ๒๖๐๗-๙ ตัก ๖๑๓



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๕/๐๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๖ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร

ด้วย นางสาวนิตยา เมฆศรีพงษ์ รหัส ๔๖๖๒๐๕๑๑๗ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้จัดทำแบบสอบถาม เรื่อง
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เพื่อเป็นข้อมูลในการ
จัดทำเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะวิทยาการจัดการเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็น
อย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม ของนางสาวนิตยา เมฆศรีพงษ์
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุธาสินี ศิริโคคาภิรมย์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร ๐ ๓๖๕๒ ๒๖๐๗-๙ ถึง ๖๕๓



ที่ ศธ ๐๙๔๙.๐๕๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ถนนนารายณ์มหาราช

อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๖ มกราคม ๒๕๔๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผศ.ดร.ชมนาด มั่นสัมฤทธิ์

ด้วย นางสาวนิตยา เมฆศรีพงษ์ รหัส ๔๖๖๒๐๕๑๑๗ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้จัดทำแบบสอบถาม เรื่อง
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เพื่อเป็นข้อมูลในการ
จัดทำเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะวิทยาการจัดการเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็น
อย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม ของนางสาวนิตยา เมฆศรีพงษ์
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุธาสินี ศิริโกคาภิรมย์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗-๙ ต่อ ๖๑๓



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๕/๘๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.ประเสริฐ เรือนนະการ

ด้วย นางสาวนิตยา เมฆศรีพงษ์ รหัส ๔๖๖๒๐๕๑๑๗ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้จัดทำแบบสอบถาม เรื่อง
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เพื่อเป็นข้อมูลในการ
จัดทำเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะวิทยาการจัดการเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม ของนางสาวนิตยา เมฆศรีพงษ์
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุธาสินี สิริโกคาภิรมย์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๕๒ ๒๖๐๗-๙ ต่อ ๖๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ เรือนนภาร คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชมนาด มั่นสัมฤทธิ์ อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
3. นายประยูร โภธิ์งาม ผู้อำนวยการศูนย์วิศวกรรมเกษตร
ศูนย์วิศวกรรมเกษตร จังหวัดปทุมธานี
4. นายจรัส ยุบรัมย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี
สุพรรณบุรี
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี
จังหวัดสุพรรณบุรี
5. นายเซาวลิต อะมะทัน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี
ชุมพร
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชุมพร
จังหวัดชุมพร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ง

ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
ในการทำวิทยานิพนธ์



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๕/๒๔๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนราชนาถนรินทร์
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๔ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามจำนวน ชุด

ด้วย นางสาวนิตยา เมษศรีพงษ์ รหัส ๔๖๖๒๐๕๑๑๗ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเขตภาคกลาง โดยมี รศ.สมพร พวงเพชร เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ผศ.สาคร สุขุมาลินทร์ เป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การเก็บข้อมูลซึ่งองค์การของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ในครั้งนี้

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นางสาว นิตยา เมษศรีพงษ์ ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุธาสินี ศิริโกคาภิรมย์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๙-๙ ต่อ ๖๑๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๔



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๕/๒๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๔๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุทัยธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามจำนวน ชุด

ด้วย นางสาวนิตยา เมฆศรีพงษ์ รหัส ๔๖๖๒๐๕๑๑๗ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเขตภาคกลาง โดยมี รศ.สมพร พวงเพชร เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และผศ.สาคร สุขมาลินทร์ เป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การเก็บข้อมูลซึ่งองค์การของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ในครั้งนี้

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใ้ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นางสาว นิตยา เมฆศรีพงษ์ ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุธาสินี ศิริโกศาภิรมย์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๙-๙ ต่อ ๖๑๓

โทรสาร ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๔



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๕/๒๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๔๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามจำนวน ชุด

ด้วย นางสาวนิตยา เมฆศรีพงษ์ รหัส ๔๖๖๒๐๕๑๑๗ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเขตภาคกลาง โดยมี รศ.สมพร พวงเพชร เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และผศ.สาคร สุขมาลินทร์ เป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การเก็บข้อมูลซึ่งองค์การของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ในครั้งนี้

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โค้รขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นางสาว นิตยา เมฆศรีพงษ์ ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุรასินี สิริโกศาภิรมย์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗-๙ ตีอ ๖๑๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๕/๒๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนราชมงคลมหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๔๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามจำนวน ชุด

ด้วย นางสาวนิตยา เมฆศรีพงษ์ รหัส ๔๖๖๒๐๕๑๑๗ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเขตภาคกลาง โดยมี รศ.สมพร พวงเพชร เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และศ.สาคร สุขุมาลินทร์ เป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การเก็บข้อมูลซึ่งองค์การของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ในครั้งนี้

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใ้ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นางสาว นิตยา เมฆศรีพงษ์ ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุธาสินี ศิริโคคาภิรมย์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗-๙ ต่อ ๖๑๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๕/๒๔๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนราชนครินทร์
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามจำนวน ชุด

ด้วย นางสาวนิตยา เมฆศรีพงษ์ รหัส ๔๖๖๒๐๕๑๑๗ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเขตภาคกลาง โดยมี รศ.สมพร พวงเพชร เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และผศ.สาคร สุขุมาลินทร์ เป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การเก็บข้อมูลซึ่งองค์การของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ในครั้งนี้

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นางสาว นิตยา เมฆศรีพงษ์ ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุธาสินี ศิริโคคาภิรมย์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗-๙ ต่อ ๖๑๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๕/๒๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๔ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชัยนาท

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามจำนวน ชุด

ด้วย นางสาวนิตยา เมฆศรีพงษ์ รหัส ๔๖๖๒๐๕๑๑๘ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเขตภาคกลาง โดยมี รศ.สมพร พวงเพชร เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ผศ.สาคร สุขมาลินทร์ เป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งองค์การของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ในครั้งนี้

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นางสาว นิตยา เมฆศรีพงษ์ ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุธาสินี ศิริโกคาภิรมย์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๕๒ ๒๖๐๗-๙ ต่อ ๖๑๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๕๒ ๑๔๔๔



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๕/๒๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๔ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามจำนวน ชุด

ด้วย นางสาวนิตยา เมธศรีพงษ์ รหัส ๔๖๖๒๐๕๑๑๗ นักศึกษาลัทธิสุตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเขตภาคกลาง โดยมี รศ.สมพร พวงเพชร เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และผศ.สาคร สุขมาลินทร์ เป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การเก็บข้อมูลซึ่งองค์การของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ในครั้งนี้

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นางสาว นิตยา เมธศรีพงษ์ ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุธาสินี ศิริโกศาภิรมย์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗-๙ ต่อ ๖๑๓

โทรสาร ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๔



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๕/๒๔๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนราชนิยมหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๔ เมษายน ๒๕๔๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสิงห์บุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามจำนวน ชุด

ด้วย นางสาวนิตยา เมฆศรีพงษ์ รหัส ๔๖๖๒๐๕๑๑๗ นักศึกษานักศึกษาระดับบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเขตภาคกลาง โดยมี รศ.สมพร พวงเพชร เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และผศ.สาคร สุขมาลินทร์ เป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การเก็บข้อมูลซึ่งองค์การของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ในครั้งนี้

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใ้ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นางสาว นิตยา เมฆศรีพงษ์ ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุภาสินี ศิริโกศาภิรมย์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗-๙ ต่อ ๖๑๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๔



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๕/๒๕๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนราชนครินทร์
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมวิศวะกรรมเกษตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามจำนวน ชุด

ด้วย นางสาวนิตยา เมฆศรีพงษ์ รหัส ๔๖๖๒๐๕๑๑๗ นักศึกษาลัทธิสุตราบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเขตภาคกลาง โดยมี รศ.สมพร พวงเพชร เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และผศ.สาคร สุขมาลินทร์ เป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การเก็บข้อมูลซึ่งองค์การของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ในครั้งนี้

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นางสาว นิตยา เมฆศรีพงษ์ ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุราสินี ศิริโกคาภิรมย์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗-๙ ต่อ ๖๑๓

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล	นางสาวนิตยา เมฆศรีพงษ์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 28 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2506
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 117 หมู่ 1 ตำบลม่วงหมู อำเภอมือง จังหวัดสิงห์บุรี 16160
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ฝ่ายจัดการศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2520	ชั้นประถมศึกษา โรงเรียนเขื่อนเจ้าพระยา อำเภอมือง จังหวัดชัยนาท
พ.ศ. 2523	ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนชัยนาทพิทยาคม อำเภอมือง จังหวัดชัยนาท
พ.ศ. 2526	ชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ โรงเรียนเพนียดการนครสวรรค์ อำเภอมือง จังหวัดนครสวรรค์
พ.ศ. 2528	ชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โรงเรียนบริหารธุรกิจ นครสวรรค์ อำเภอมือง จังหวัดนครสวรรค์
พ.ศ. 2534	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาการจัดการทั่วไป วิทยาลัย ครุนครสวรรค์ อำเภอมือง จังหวัดนครสวรรค์
พ.ศ. 2539	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู 1 ปี มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช จังหวัดนนทบุรี
พ.ศ. 2549	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อำเภอมือง จังหวัดลพบุรี