



วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร

MUT Journal of Business Administration

ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2561)

Volume 15 Number 1 (January – June 2018)

การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

The Factor Analysis for Working Life Quality of personnel at Rajamangala University of Technology Thanyaburi

นฤมล จิตรเอื้อ Naruemon Jituea^{1,*}, ประสพชัย พสุนนท์ Prasopchai Pasunon²
ธีระวัฒน์ จันทิก Thirawat Chantuk³

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
จังหวัดปทุมธานี ประเทศไทย

² Ph.D., รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
จังหวัดเพชรบุรี ประเทศไทย

³ Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
จังหวัดเพชรบุรี ประเทศไทย

¹ Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Business Administration,
Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathumthani Province, Thailand

² Ph.D., Associate Professor, Department of General Business Management, Faculty of Management Science,
Silpakorn University, Phetchaburi Province, Thailand

³ Ph.D., Assistant Professor, Department of General Business Management, Faculty of Management Science,
Silpakorn University, Phetchaburi Province, Thailand

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 3) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การวิจัยใช้

* E-mail address: naruemon_j@rmutt.ac.th
neri.191919@gmail.com

แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบเชิงซ้อน

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 66.879 ที่มีค่าถ่วงน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.49-0.84 2) ระดับองค์ประกอบที่มีค่ามากที่สุด คือ ความภูมิใจในงานและองค์กร (mean = 3.84, S.D.=0.67) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ (mean = 3.74, S.D.=0.69) โอกาสการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (mean = 3.73, S.D.=0.62) การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (mean = 3.67, S.D.=0.64) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (mean = 3.59, S.D.=0.68) ความปลอดภัยในการทำงานที่ดี (mean= 3.52, S.D.=0.73) และค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (mean = 3.44, S.D.=0.77) 3) บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันส่งผลต่อองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกันดังนี้ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบ, คุณภาพชีวิตในการทำงาน,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ABSTRACT

The purpose of this research were to study 1) The Factor Analysis for Working Life Quality of personnel at Rajamangala University of Technology Thanyaburi 2) the level of working life quality of personnel at Rajamangala University of Technology Thanyaburi and 3) compare the working life quality based on the personal factor of personnel at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The questionnaire was used as a tool to collect data from 400 personnel at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, factor analysis, t-test, one way ANOVA, and multiple comparison by LSD method.

The research found that: 1) the Working Life Quality of personnel at Rajamangala University of Technology Thanyaburi consisted of 7 components which have an explanation all variance of 66.879%. Factor loading were between 0.49-0.84. The working life quality level has most effect as job and organization pride (mean=3.84, SD=0.67), next healthy environment (mean=3.74, SD=0.69), opportunity for developing and career path (mean=3.73, SD=0.62), social interaction (mean=3.67, SD=0.64), work and total life space (mean=3.59, SD=0.68),

นฤมล จิตรเอื้อ, ประสพชัย พสุนนท์ และ ชีระวัฒน์ จันทิก

work safety (mean=3.52, SD=0.73) and adequate and fair compensation (mean=3.44, SD=0.77) 3) The difference of the personal characteristic, as follow gender, age, education and metier; resulted in a difference in the work life quality at a 0.05. level of significance.

Keywords: Factor Analysis, Working Life Quality, Rajamangala University of Technology
Thanyaburi

บทนำ

การบริหารองค์การในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นอกจากจะใช้กลยุทธ์ทางธุรกิจในการพัฒนาองค์การแล้ว กลยุทธ์ทางด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ จะมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและความอยู่รอดขององค์การ (Sekiguchi, 2013: 471) องค์การต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าเป็นปัจจัยที่จะขับเคลื่อนให้องค์การก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้นั้น ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การอบรมพัฒนาเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ใหม่ๆ ส่งเสริมบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา ตลอดจนธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ไว้ เพื่อนำพาองค์การให้บรรลุตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่องค์การกำหนดไว้ได้ (สาริต สุวรรณประกร และ สมยศ อวเกียรติ, 2559: 67-68) ในทางกลับกันถ้าองค์การไม่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ขาดทักษะความเชี่ยวชาญในการทำงาน ส่งผลให้ผลผลิตของงานออกมาต่ำ บุคลากรเกิดการขาดงาน มาสายบ่อย เพิกเฉยต่อการปฏิบัติงาน และอาจส่งผลให้มีการลาออกจากการงานในที่สุด ดังนั้น องค์การควรรักษาทรัพยากรมนุษย์ไว้ให้มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขต่อการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์การอย่างเต็มที่ โดยวิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (ทศพร จิรกีจิวบูลย์, 2558: 1) เพราะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้นั้น องค์การจะต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรก่อนเป็นลำดับแรก

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมีความสำคัญ เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยสร้างให้บุคลากรได้ใช้สติปัญญา ทักษะ ความเชี่ยวชาญชำนาญด้านต่างๆ ของตนเองออกมาใช้ได้ อย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพเป็นตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (เพชรรัตน์ สายนาพามีลาภ และ คณะ, 2557: 62) ซึ่งการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเป็นปัจจัยพื้นฐานหนึ่งในการตอบสนองความต้องการของบุคลากร ลดความตึงเครียดทางจิต ความเบื่อหน่ายในการทำงาน เกิดความพึงพอใจต่องานที่ทำ เกิด

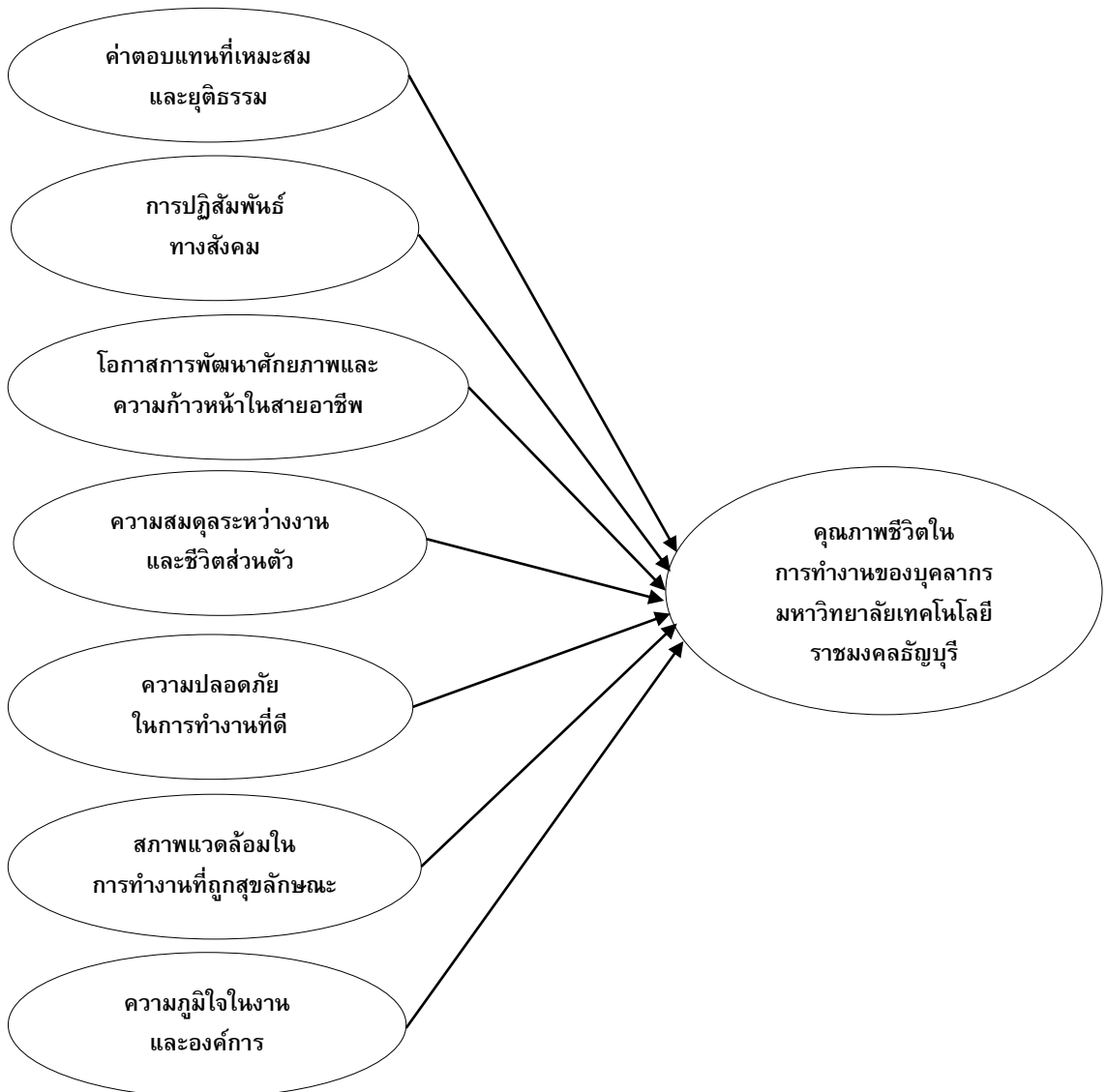
ความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (อริยญา ไชยสร, 2554: 64) อันจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้นทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ การที่ทุกองค์การคำนึงถึงการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร รวมทั้งส่งผลดีต่อสังคม เศรษฐกิจ และการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อีกด้วย (ผจญ เฉลิมสาร, 2552) ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันจึงตระหนักในการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด โดยการเอาใจใส่ต่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรควบคู่กับการพัฒนาองค์กรในด้านอื่นๆ ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ, 2551: 4)

จากการศึกษาเอกสารข้างต้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงต่อบุคลากร งาน และองค์กรเป็นอย่างมากเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยสร้างให้บุคลากรได้ใช้สติปัญญา ทักษะ ความเชี่ยวชาญชำนาญด้านต่างๆ ของตนเองออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงต้องมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพเป็นตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นองค์กรของรัฐแห่งหนึ่งที่มีการเปิดการเรียนการสอน 11 คณะ 1 วิทยาลัย และมีสำนักงาน/สถาบัน/หน่วยงาน 16 หน่วยงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงาน 2,086 คน ดังนั้นถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมเอื้อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ และส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมที่ดีขึ้นแก่มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาองค์ประกอบและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อนำข้อมูลและผลการศึกษาเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ หรือวางแผนพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากรในส่วนงานต่างๆ ในองค์กรให้มีความเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ได้ทำงานอยู่ในองค์กรได้ยืนยาวไม่ละทิ้งองค์กรไป รวมทั้งช่วยทำให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเกิดการพัฒนาเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน และสร้างความมั่นคงและยั่งยืนแก่องค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กรอบแนวคิดของการวิจัย



รูปที่ 1: กรอบแนวคิดการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life : QWL)

Walton (1973: 12-15) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นกฎเกณฑ์ที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง และเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของประสิทธิภาพของมนุษย์ในองค์กร ซึ่งเป็นแนวคิดที่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ งาน และองค์กร เช่นเดียวกับ Preethi and Venkatarama (2013) คือระดับของความสุขหรือความพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานของบุคคลหนึ่ง ๆ และเป็นความสอดคล้องระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลของ

องค์การ และ Huse and Cummings (1985: 198-199); เสาวรส คูหาปัญญา (2552: 14) ; ทศพร จิริกิจวิบูลย์ (2558: 10-11) สรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานยังเป็นการรู้สึกความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อสภาวะความเป็นอยู่ของชีวิตโดยรวม ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การกับทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจผ่านกระบวนการที่องค์การจัดขึ้น จนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและองค์การ

ผู้วิจัยสรุปความหมายของ **คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ มีความสุขของชีวิต ลดความตึงเครียด และมีสุขภาพจิตโดยรวมที่ดี ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่องค์การจัดขึ้น ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและได้สรุปองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1: สรุปองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Skrovan (1983)	Schermerhorn (1996)	Bruce & Blackburn (1992)	Huse and Cummings (1985)	วิวัฒน์ พิชัย (2555)	Walton (1973)	เศรษฐศาสตร์ไชยแสง (2553)	สุดารัตน์ ดุริตสิก (2557)	ภาวิณี ชินะโฆเตและคณะ (2559)	ทัศนีย์ ชชาติไทย (2559)
การพัฒนาความรู้ความสามารถ	☐		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
โอกาสในการเรียนรู้และใช้ทักษะใหม่ ๆ		☐								
การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในการอยู่ร่วมกัน	☐									
การปฏิบัติงานในแต่ละวัน	☐									
ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย มีสุขอนามัย และไม่ทำลายสุขภาพ		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
ความมั่นคงและความก้าวหน้าเติบโตในสายอาชีพ		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
ได้รับการป้องกันสิทธิส่วนบุคคล		☐								
ลักษณะการบริหารงาน				☐	☐					
การเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน						☐	☐	☐	☐	☐
การยอมรับทางสังคม			☐							
ความภาคภูมิใจในงานและองค์การ		☐		☐	☐					
การบูรณาการทางสังคม/สังคมสัมพันธ์			☐	☐	☐					

ตารางที่ 1: (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Skrovan (1983)	Schermerhorn (1996)	Bruce & Blackburn (1992)	Huse and Cummings (1985)	วิวัฒน์ นิ่ง (2555)	Walton (1973)	เศรษฐศาสตร์ไชยแสง (2553)	สุดารัตน์ คุฑาสีก (2557)	ภาวิน ชื่นะโชติและคณะ (2559)	ทัศนีย์ ขาดีไทย (2559)
ทำงานในสภาพที่ปราศจากความวิตกกังวลและมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน			☐							
การมีเวลาร่าง			☐							
ภาวะอิสระจากงาน				☐	☐					
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว						☐	☐	☐	☐	☐
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม						☐	☐	☐	☐	☐

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้ผู้วิจัยสรุปคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร เพราะเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โดยในงานวิจัยนี้จะศึกษาซึ่งประกอบด้วย คำตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โอกาสการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความปลอดภัยในการทำงานที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และความภาคภูมิใจในงานและองค์กร

ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Hackman and Sutte (1977: 9); Schuler *et al.* (1989: 492) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงาน ได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ความพึงพอใจต่องานที่ทำ และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพจิต สุขภาพกาย ช่วยให้มีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน มาสาย ลาออก อุบัติเหตุ การเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงาน และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการขององค์กรที่สูงขึ้นทั้งคุณภาพและปริมาณ ในขณะที่ Gordon (1991: 4) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งเสริมให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และเป็นการสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมากขึ้น และมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร เป็นการเปลี่ยนแปลงพื้นฐานและโครงสร้างของงาน กระบวนการในการทำงาน ระบบการให้รางวัลสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงบรรยากาศและสภาพในการทำงานให้ดีขึ้น และ Baron and Greenberg (2003) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี ได้แก่ เพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความผูกพันต่อองค์กร ลดอัตราการเปลี่ยนงาน ผลผลิตสูงขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งหมด 38หน่วยงาน จำนวน 2,086 คน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กองบริหารงานบุคคล: 2560)

การสุ่มตัวอย่างวิจัย ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างตามหลักทฤษฎีของ Yamane (1973: 125) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 336 คน แต่ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเป็น 500 ชุด เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและควมมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ขั้นแรก ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเก็บกับบุคลากรทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งหมด 38 หน่วยงาน และขั้นสอง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ตามหน่วยงานทั้ง 38 หน่วยงาน ตามขั้นแรก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นแบบสอบถามเป็นลักษณะปลายปิด แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบให้ เลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 60 ข้อ เป็นแบบสอบถามกำหนดระดับความ คิดเห็นตามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert (1961) โดยจะแบ่งเป็น 5 ระดับ ระดับ 1 เท่ากับ เห็นด้วยน้อยที่สุด ถึงระดับ 5 เท่ากับ เห็นด้วยมากที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test) ของแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ผู้วิจัยมีการวิเคราะห์ โดยจะหาหลังจากที่ได้วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญ นำมา หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alphas Coefficient) มีค่าของความเชื่อมั่น 0.961 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.07 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นในระดับที่สูงและยอมรับได้ กลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา (2557: 159)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนการวิเคราะห์ระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล สถิติ ทดสอบ t-test ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่ (Multiple Comparison) ด้วยสถิติ LSD ในกรณีที่มีนัยสำคัญจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวที่ ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ใช้สถิติ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) และ Bartlett's Test of Sphericity เพื่อตรวจสอบและหาข้อสรุปว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบผลการทดสอบค่า KMO เท่ากับ 0.966 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 และเข้าใกล้ 1 สามารถสรุปได้ว่าข้อมูลที่มีอยู่เหมาะสมที่จะใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ และผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity ที่ค่านัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ รสริน ศรีรักษานนท์ (2557)

การสกัดองค์ประกอบใช้วิธี Principal Components Analysis (PCA) โดยกำหนดค่าไอเกน (Eigen Value) มากกว่า 1 การคำนวณค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรข้อคำถาม ควรมีค่าองค์ประกอบตั้งแต่ 0.3 ขึ้นไป และมีร้อยละของความแปรปรวนสะสม 60 ขึ้นไป โดยมีการหมุนแกนปฏิกิริยาให้ตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีวารีแม็กซ์ (Varimax Rotation) จำนวนข้อแต่ละองค์ประกอบควรมีอย่างน้อย 3 ตัวแปรขึ้นไป เพื่อจะเป็น 1 องค์ประกอบ แล้วจึงมีการตั้งชื่อองค์ประกอบ รสริน ศรีรักษานนท์ (2557)

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 25,000 บาท และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากจำนวน 400 คน พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 9 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.30 ขึ้นไป (รสริน ศรีรักษานนท์, 2557) สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 71.756 แต่เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การคัดเลือกจำนวนองค์ประกอบตาม Scree Test ที่ระบุไว้ว่าจำนวนข้อในแต่ละองค์ประกอบมีอย่างน้อย 3 ตัวแปรขึ้นไป จึงจะเป็น 1 องค์ประกอบ แล้วพบว่า มี 2 องค์ประกอบที่ผู้วิจัยตัดออกเนื่องจากมีองค์ประกอบไม่ถึง 3 ตัวแปรในองค์ประกอบที่ 8 และ 9 ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีองค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 66.879 และจำแนกแต่ละปัจจัยแสดงได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2: องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

องค์ประกอบ	Factor loading	Mean	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
องค์ประกอบ 1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Eigenvalues = 29.06 และ %Variance= 48.43)				
1. องค์การมีระบบหรือเกณฑ์การประเมินผลเงินเดือนที่มีความเหมาะสม	0.828	3.52	0.90	มาก
2. ท่านได้รับการพิจารณาเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม	0.835	3.51	0.90	มาก
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	0.779	3.50	0.88	มาก
4. ท่านได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลจากการปฏิบัติงานเหมาะสมกับ ความทุ่มเทในงานของท่าน	0.759	3.42	0.90	มาก
5. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานลักษณะเดียวกัน	0.747	3.44	0.90	มาก

ตารางที่ 2: (ต่อ)

องค์ประกอบ	Factor loading	Mean	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
องค์ประกอบ 1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Eigenvalues = 29.06 และ %Variance= 48.43)				
6. เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับจากองค์กร สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	0.700	3.35	0.93	ปานกลาง
7. ท่านได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม กับผลงานที่ท่านทำจากหัวหน้างาน	0.584	3.48	0.89	มาก
8. ท่านคิดว่าองค์กรมีเกณฑ์ในการพิจารณาในการเลื่อนขั้น หรือเลื่อน ตำแหน่งในการทำงานอย่างเหมาะสม	0.541	3.40	0.97	ปานกลาง
9. ท่านพอใจระบบการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งในองค์กร	0.567	3.32	0.96	ปานกลาง
รวม		3.44	0.77	มาก
องค์ประกอบ 2 การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Eigenvalues = 3.02 และ %Variance = 5.04)				
1. หน่วยงานของท่านมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือกันใน เรื่องต่างๆ	0.545	3.62	0.80	มาก
2. ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เมื่อท่านขอร้อง	0.548	3.77	0.74	มาก
3. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริงต่อเพื่อนร่วมงาน อย่างเปิดเผย	0.609	3.61	0.85	มาก
4. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานในระดับที่น่า พื่อใจ	0.575	3.70	0.74	มาก
5. การทำงานร่วมกันมีบรรยากาศเป็นกันเองและมีความเป็นมิตร	0.684	3.77	0.76	มาก
6. กิจกรรมสันทนาการมีส่วนช่วยการทำงานเกิดบรรยากาศที่ดี	0.656	3.69	0.80	มาก
7. ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญและความเป็นส่วนตัวของ บุคลากรในระดับที่เหมาะสม	0.689	3.66	0.79	มาก
8. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรร้องทุกข์ได้เมื่อไม่ได้รับความ เป็น ธรรม	0.575	3.45	0.89	มาก
9. การพิจารณาสอบสวนหรือลงโทษในการกระทำผิดในงานจะดำเนินด้วย ความยุติธรรม	0.596	3.52	0.83	มาก
10. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวซึ่ง กันและกัน	0.725	3.68	0.81	มาก
11. หัวหน้าของท่านปฏิบัติต่อท่านด้วยไมตรีจิตและให้เกียรติท่านอย่างเท่า เทียมกันกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	0.650	3.76	0.78	มาก
12. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ ท่าน	0.489	3.76	0.78	มาก
รวม		3.67	0.64	มาก

ตารางที่ 2: (ต่อ)

องค์ประกอบ	Factor loading	Mean	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
องค์ประกอบ 3 โอกาสการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Eigenvalues = 2.50 และ %Variance = 4.17)				
1. องค์การมีการวางแผนการจัดการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ	0.489	3.72	0.78	มาก
2. ท่านคิดว่าองค์การให้ความสำคัญในเรื่องการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม	0.610	3.77	0.82	มาก
3. ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการทำงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้	0.531	3.86	0.71	มาก
4. องค์การสนับสนุนให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อใช้ในการปรับปรุงงานหรือคิดทำอะไรใหม่ๆ	0.620	3.72	0.80	มาก
5. ท่านคิดว่าได้รับโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานหน้าที่การทำงานที่สูงขึ้น	0.612	3.54	0.89	มาก
6. องค์การมีนโยบายให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมพัฒนา เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ และความสามารถในการทำงาน	0.666	3.82	0.78	มาก
7. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบในการทำงานที่มากขึ้น	0.627	3.81	0.76	มาก
8. องค์การให้โอกาสท่านเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนา เพื่อเพิ่มเติมความรู้ที่พร้อมก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	0.666	3.71	0.80	มาก
9. ท่านคิดว่าความคิดริเริ่มของท่านจะเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่นหรือองค์การ	0.534	3.64	0.74	มาก
10. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์การที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ ให้ประสบความสำเร็จได้	0.501	3.74	0.74	มาก
รวม		3.73	0.62	มาก
องค์ประกอบ 4 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Eigenvalues = 2.21 และ %Variance = 3.69)				
1. ท่านมีเวลาได้พักผ่อนระหว่างงานที่เหมาะสม	0.683	3.57	0.85	มาก
2. ท่านมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม	0.556	3.68	0.81	มาก
3. ท่านทำงานที่รับผิดชอบเสร็จทันกำหนดไม่กระทบชีวิตส่วนตัว	0.780	3.62	0.82	มาก
4. ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาหลังเวลาทำงานในแต่ละวัน	0.756	3.61	0.82	มาก
5. การทำงานของท่านไม่เป็นปัญหาต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	0.719	3.63	0.80	มาก
6. ลักษณะการทำงานทำให้ท่านไม่เกิดความเครียดและไม่มีผลเสียต่อสุขภาพ	0.697	3.46	0.82	มาก
รวม		3.59	0.68	มาก

ตารางที่ 2: (ต่อ)

องค์ประกอบ	Factor loading	Mean	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
องค์ประกอบ 5 ความปลอดภัยในการทำงานที่ดี (Eigenvalues = 1.50 และ %Variance = 2.51)				
1. ท่านคิดว่าอุปกรณ์ เครื่องมือในปฏิบัติงานได้รับการตรวจสอบให้มีความปลอดภัยหรืออยู่ในสภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน	0.624	3.61	0.83	มาก
2. ท่านคิดว่าระบบการรักษาความปลอดภัยในองค์กรมีความเพียงพอและมีความเหมาะสม	0.734	3.44	0.92	มาก
3. สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยสูงในช่วงเวลาการปฏิบัติงาน	0.651	3.60	0.79	มาก
4. องค์กรของท่านมีการวางแผนเกี่ยวกับการป้องกันภัยพิบัติต่างๆ แก่บุคลากร	0.598	3.45	0.86	มาก
รวม		3.52	0.73	มาก
องค์ประกอบ 6 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ (Eigenvalues = 1.34 และ %Variance = 2.24)				
1. สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านให้ความสะดวกสบายแก่การทำงาน	0.533	3.72	0.78	มาก
2. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสมแก่ การปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง	0.555	3.76	0.76	มาก
3. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ ที่เหมาะสมและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	0.569	3.76	0.80	มาก
4. สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน	0.563	3.73	0.77	มาก
รวม		3.74	0.69	มาก
องค์ประกอบ 7 ความภูมิใจในงานและองค์กร (Eigenvalues = 1.20 และ %Variance = 2.01)				
1. ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนในการทำงานในองค์กรนี้	0.523	3.82	0.77	มาก
องค์ประกอบ	Factor loading	Mean	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
2. ท่านรู้สึกว่าการของท่านมีการดำเนินการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสังคม	0.608	3.74	0.78	มาก
3. องค์กรของท่านมีส่วนช่วยในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.693	3.77	0.79	มาก
4. ท่านเห็นด้วยและสนับสนุนนโยบายขององค์กรในด้านช่วยเหลือและพัฒนาสังคม	0.708	3.93	0.74	มาก
5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	0.713	3.94	0.75	มาก
รวม		3.84	0.67	มาก

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่ามีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.44$) องค์ประกอบที่ 2 การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ($\bar{X} = 3.67$) องค์ประกอบที่ 3 โอกาสการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ($\bar{X} = 3.73$) องค์ประกอบที่ 4 ความสมดุล

ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.59$) องค์ประกอบที่ 5 ความปลอดภัยในการทำงานที่ดี ($\bar{X} = 3.52$) องค์ประกอบที่ 6 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ ($\bar{X} = 3.74$) และองค์ประกอบที่ 7 ความภูมิใจในงานและองค์กร ($\bar{X} = 3.84$)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า องค์ประกอบที่แตกต่างกันมีทุกกลุ่ม ตามการจำแนกของคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ในแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคล

โดยการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่า อายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ($F=9.571$, $\text{sig}=0.000$) และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ($F=3.303$, $\text{sig}=0.020$)

ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า อายุ มีความแตกต่างกันต่อระดับการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

กลุ่มที่ 1 อายุ ต่ำกว่า 30 ปี และ อายุ 31-40 ปี แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 2 อายุ ต่ำกว่า 30 ปี และ อายุ 41-50 ปี แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 3 อายุ ต่ำกว่า 30 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 4 อายุ 31-40 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 5 อายุ 41-50 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน

ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันต่อระดับการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

กลุ่มที่ 1 ระดับการศึกษาปริญญาตรี และ ปริญญาโท แตกต่างกัน

2. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม พบว่า อายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ($F=5.715$, $\text{sig}=0.001$) และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและสิทธิส่วนบุคคลที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ($F=3.057$, $\text{sig}=0.028$)

ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า อายุ มีความแตกต่างกันต่อระดับการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

ด้านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

กลุ่มที่ 1 อายุ ต่ำกว่า 30 ปี และ อายุ 31-40 ปี แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 2 อายุ ต่ำกว่า 30 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 3 อายุ 31-40 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 4 อายุ 41-50 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน

ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันต่อการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

ด้านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและสิทธิส่วนบุคคล

กลุ่มที่ 1 ระดับการศึกษาปริญญาตรี และ ปริญญาโท แตกต่างกัน

3. โอกาสการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ($F=4.742$, $\text{sig}=0.003$) และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ($F=6.793$, $\text{sig}=0.000$)

ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า อายุ มีความแตกต่างกันต่อการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

ด้านโอกาสการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลุ่มที่ 1 อายุ ต่ำกว่า 30 ปี และ อายุ 31-40 ปี แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 2 อายุ ต่ำกว่า 30 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 3 อายุ 31-40 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 4 อายุ 41-50 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน

ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันต่อการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

ด้านโอกาสการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลุ่มที่ 1 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาโท แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 1 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาเอก แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี และ ปริญญาโท แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี และ ปริญญาเอก แตกต่างกัน

4. ความปลอดภัยในการทำงานที่ดี พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานที่ดีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ($F=4.361$, $\text{sig}=0.005$) และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานที่ดีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ($F=4.159$, $\text{sig}=0.006$)

ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า อายุ มีความแตกต่างกันต่อการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

ด้านความปลอดภัยในการทำงานที่ดี

กลุ่มที่ 1 อายุ ต่ำกว่า 30 ปี และ อายุ 31-40 ปี แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 2 อายุ ต่ำกว่า 30 ปี และ อายุ 41-50 ปี แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 3 อายุ ต่ำกว่า 30 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 4 อายุ 31-40 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 5 อายุ 41-50 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน

ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันต่อระดับการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

ด้านความปลอดภัยในการทำงานที่ดี

กลุ่มที่ 1 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาเอก แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี และ ปริญญาโท แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี และ ปริญญาเอก แตกต่างกัน

5. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ($F=8.211$, $\text{sig} = 0.014$) อายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ($F=4.098$, $\text{sig} = 0.007$) และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ($F=2.950$, $\text{sig} = 0.033$)

ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า อายุ มีความแตกต่างกันต่อระดับการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ

กลุ่มที่ 1 อายุ ต่ำกว่า 30 ปี และ อายุ 31-40 ปี แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 2 อายุ ต่ำกว่า 30 ปี และ อายุ 41-50 ปี แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 3 อายุ ต่ำกว่า 30 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 4 อายุ 31-40 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน

ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันต่อระดับการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ

กลุ่มที่ 1 ระดับการศึกษาปริญญาตรี และ ปริญญาโท แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี และ ปริญญาเอก แตกต่างกัน

6. ความภูมิใจในงานและองค์กร พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในงานและองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ($F=2.872$, $\text{sig} = 0.036$) และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในงานและองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ($F=3.317$, $\text{sig} = 0.020$)

ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า อายุ มีความแตกต่างกันต่อระดับความภูมิใจในงานและองค์กร ดังนี้

ด้านความภูมิใจในงานและองค์กร

กลุ่มที่ 1 อายุ ต่ำกว่า 30 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน

ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันต่อการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

ด้านความภูมิใจในงานและองค์กร

กลุ่มที่ 1 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาโท แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 2 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาเอก แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี และ ปริญญาโท แตกต่างกัน

และในส่วนการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่า ประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ($F=4.303$, $\text{sig} = 0.002$)

ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประเภทบุคลากร มีความแตกต่างกันต่อการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

กลุ่มที่ 1 ข้าราชการ และ ลูกจ้างประจำ แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 2 ข้าราชการ และ ลูกจ้างชั่วคราว แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 3 พนักงานมหาวิทยาลัย และ ลูกจ้างชั่วคราว แตกต่างกัน

2. โอกาสการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ พบว่า ประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ($F=5.605$, $\text{sig} = 0.000$)

ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประเภทบุคลากร มีความแตกต่างกันต่อการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

ด้านโอกาสการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลุ่มที่ 1 ข้าราชการ และ ลูกจ้างประจำ แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 2 ข้าราชการ และ ลูกจ้างชั่วคราว แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 3 พนักงานมหาวิทยาลัย และ ลูกจ้างชั่วคราว แตกต่างกัน

3. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า ประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ($F=3.037$, $\text{sig} = 0.017$)

ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประเภทบุคลากร มีความแตกต่างกันต่อการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

นฤมล จิตรเอื้อ, ประสพชัย พสุนนท์ และ ชีระวัฒน์ จันทิก

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

กลุ่มที่ 1 ข้าราชการ และ พนักงานมหาวิทยาลัย แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 2 ข้าราชการ และ พนักงานราชการ แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 3 ข้าราชการ และ ลูกจ้างชั่วคราว แตกต่างกัน

4. ความภูมิใจในงานและองค์กร พบว่า ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในงานและองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ($F=4.098$, $\text{sig}=0.003$)

ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประเภทบุคลากร มีความแตกต่างกันต่อระดับการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

ด้านความภูมิใจในงานและองค์กร

กลุ่มที่ 1 ข้าราชการ และ พนักงานราชการ แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 2 ข้าราชการ และ ลูกจ้างชั่วคราว แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 3 พนักงานมหาวิทยาลัย และ พนักงานราชการ แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 4 พนักงานมหาวิทยาลัย และ ลูกจ้างชั่วคราว แตกต่างกัน

กลุ่มที่ 5 ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราว แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถสรุปผลและอภิปรายผลได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 2 ศึกษาองค์ประกอบและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร พบว่า จาก 50 ตัวแปร สามารถจัดกลุ่มได้ทั้งหมด 7 กลุ่ม ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีตัวแปรภายในที่บุคลากรให้ความสำคัญ คือ การที่องค์กรมีระบบหรือเกณฑ์ในการประเมินผลเงินเดือนที่มีความเหมาะสม และได้รับการพิจารณาเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม ตลอดจนได้รับในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับ Gordon (1991: 4) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในระบบการให้รางวัลต้องมีความสอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต สอดคล้องกับ นวลปรารถน์ ภาคสาร และ จันทนา แสนสุข (2559: 62) กล่าวว่า การที่องค์กรมีกระบวนการตัดสินใจในการให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม มีการประเมินผลของบุคลากรในหน่วยงานที่เหมาะสมและใช้มาตรฐานเดียวกันทุกคนทำให้บุคลากรรู้สึกว่าได้ได้รับความเป็นธรรม การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทราบขั้นตอนการประเมินและผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง บุคลากรจึงรู้สึกว่าการประเมินนั้นมีความโปร่งใสเป็นธรรมปราศจากความลำเอียง และสอดคล้องกับ วรรณญา ดุษดี และคณะ

(2560: 192) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร คือพนักงานได้รับผลตอบแทนเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการใช้ชีวิตประจำวัน เช่น เบี้ยขยัน โบนัส สวัสดิการ และการปรับขึ้นเงินเดือนรวมทั้งผลตอบแทนที่ได้มีความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับองค์การอื่นและการทุ่มเททำงาน รวมทั้งมีการปรับตามผลการปฏิบัติงานและอายุงาน

องค์ประกอบที่ 2 การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีตัวแปรภายในที่บุคลากรให้ความสำคัญ คือ การเคารพในสิทธิความเป็นส่วนตัวในระดับที่เหมาะสม การได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี บรรยากาศที่เป็นกันเองและเป็นมิตร หัวหน้าปฏิบัติด้วยไมตรีจิต ให้เกียรติอย่างเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงานเสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cummings (1985: 198-199) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรปราศจากการแบ่งพรรคแบ่งพวก ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และสอดคล้องกับ ภาวิน ชินะโชติ และคณะ (2559: 158) สรุปผลว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานที่สูง

องค์ประกอบที่ 3 โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีตัวแปรภายในที่บุคลากรให้ความสำคัญ คือ ส่งเสริมการฝึกอบรมและพนักงาน มอบหมายงานให้ทำที่ได้อาศัยทักษะความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย สนับสนุนให้พนักงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน สอดคล้องกับ Umstot (1984: 422) กล่าวว่า บุคลากรจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต้องได้รับโอกาสพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกในการมีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกท้าทายจากการทำงานของตนเอง และสอดคล้องกับ ภาวิน ชินะโชติ และคณะ (2559: 154) สรุปผลว่า พนักงานมีความเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีในด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความสามารถของตนเอง ว่าเกิดจากจากที่องค์กรส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น ศึกษาต่อ การเข้าอบรม และการได้ใช้ทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 4 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีตัวแปรภายในที่บุคลากรให้ความสำคัญ คือ สามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จทันกำหนด มีความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและหลังเวลางาน การทำงานไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว งานที่ไม่ทำให้เกิดความเครียด และการที่บุคลากรมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม สอดคล้องกับ Umstot (1984: 422) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานในเรื่องจังหวะชีวิต หมายถึง งานของบุคคลควรมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิต ควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและครอบครัว และสอดคล้องกับ ทศนีย์ชาติไทย (2559: 5) กล่าวถึงความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ไว้ว่า ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีช่วงเวลาในการพักผ่อน ไม่เป็นปัญหาในการดำเนินชีวิต มีเวลาในการทำกิจกรรมตามความต้องการหรือทำกิจกรรมกับครอบครัวหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน

องค์ประกอบที่ 5 ความปลอดภัยในการทำงานที่ดี มีตัวแปรภายในที่บุคลากรให้ความสำคัญ คือ มีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี มีความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือได้รับการตรวจสอบว่าปลอดภัย สอดคล้องกับ Walton (1973: 12-15) กล่าวว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่มีอันตรายต่อการปฏิบัติงาน มีมาตรฐานที่เหมาะสมเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

องค์ประกอบที่ 6 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ มีตัวแปรภายในที่บุคลากรให้ความสำคัญ คือ สภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง ปรึษาอากาศ และความปลอดภัย สถานที่ทำงานมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับ Huse and Cummings (1985: 198-199) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะต้องประกอบด้วยสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เพราะพนักงานปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงต่ออันตราย และสอดคล้องกับณัฏฐ์กฤตา อภิโชติภพนิพิฐ (2550: 6) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย คือสภาพแวดล้อมที่มีการจัดอย่างถูกต้องถูกสุขลักษณะอนามัยในการทำงานตั้งแต่สถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ และสภาพแวดล้อม เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ ที่มีความปลอดภัย ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 7 ความภูมิใจในงานและองค์กร มีตัวแปรภายในที่บุคลากรให้ความสำคัญ คือ ความภาคภูมิใจได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ทำประโยชน์เพื่อสังคม องค์กรมีนโยบายช่วยเหลือและพัฒนาต่อสังคมโดยรวม และรู้สึกถึงงานที่รับผิดชอบมีส่วนช่วยทำประโยชน์ต่อสังคมได้ สอดคล้องกับ Walton (1973-12-15); Huse and Cummings (1985: 198-199) กล่าวถึง องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือความภูมิใจในองค์กรไว้ว่า การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมและทำประโยชน์เพื่อสังคม และสอดคล้องกับ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2550: 6) กล่าวว่า กิจกรรมหรืองานที่บุคลากรปฏิบัติเกี่ยวกับการทำประโยชน์ต่อสังคม ก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคม การได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

วัตถุประสงค์ที่ 3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วน

บุคคลของพนักงานบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนปัจจัยด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านเพศ ผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวรส คุหาปัญญา (2552: 108) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

2. ด้านอายุ ผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันใน 6 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความปลอดภัยในการทำงานที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และความภูมิใจในงานและองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ นีซัง (2555: 51) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี.เพนท์ พบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกันจะทำให้คุณภาพชีวิตในภาพรวมมีความแตกต่างกัน เนื่องจากเมื่อพนักงานทำงานอยู่ในองค์กรในระยะเวลาที่นานขึ้นทำให้เกิดความรู้สึกคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่เป็นอยู่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิน ชินะโชติ และคณะ (2559: 156-157) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านอายุงาน พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตอื่นๆ

3. ด้านระดับการศึกษา ผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันใน 6 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โอกาสการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความปลอดภัยในการทำงานที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และความภูมิใจในงานและองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ นีซัง (2555: 52) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี.เพนท์ พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งแสดงว่าระดับการศึกษามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อธิบายได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย รองลงมาคือมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. โดยระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายจะเป็นพนักงานฝ่ายผลิตต้องใช้แรงงาน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จะทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพชิ้นงานที่ผลิต งานที่ทำค่อนข้างจะสบายกว่า จึงมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิน ชินะโชติ และคณะ (2559: 156) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิของพนักงาน และด้านประโยชน์ต่อสังคม

4. ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ นีซัง (2555: 52) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี.เพนท์ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5. ด้านประเภอบุคลากร ผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ประเภอบุคลากรที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันใน 4 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความภูมิใจในงานและองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิน ชินะโชติ และคณะ (2559: 156) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยด้านตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านสิทธิของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถิรรัตน์ พิมพ์ภรณ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559: 135) ศึกษาองค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา พบว่า แผนกที่ปฏิบัติงานภาระหน้าที่รับผิดชอบ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

6. ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ นีซัง (2555: 52) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี.เพนท์ พบว่า เมื่อพนักงานได้ทำงานกับองค์กรแล้วจะมีประสบการณ์ในการทำงานที่เพิ่มขึ้นตามระยะเวลาทำให้พนักงานเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรและเข้าใจถึงความต้องการและวัฒนธรรมองค์กรที่มากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะด้านการจัดการ (Management Contributions for Research)

จากผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สามารถจัดได้ 7 องค์ประกอบ ดังนั้น ทางมหาวิทยาลัยจึงควรสนับสนุนองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน เพื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 1 คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ควรจัดให้มีเกณฑ์ในการประเมินผลเงินเดือนที่มีความเหมาะสม พิจารณาเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
2. องค์ประกอบที่ 2 คือ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ควรจัดให้มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเองและมีความเป็นมิตร การเคารพในสิทธิความเป็นส่วนตัวของบุคคลในระดับที่เหมาะสม
3. องค์ประกอบที่ 3 คือ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ควรส่งเสริมให้มีการนำความรู้มาใช้ในการทำงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ รวมทั้งมีนโยบายให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถในสายงาน และพร้อมที่จะก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต
4. องค์ประกอบที่ 4 คือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ควรจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรจัดสมดุลของการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และชีวิตครอบครัวได้ และมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี ไม่ส่งผลให้เกิดความเครียด

5. องค์ประกอบที่ 5 คือ ความปลอดภัยในการทำงานที่ดี ควรจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือในปฏิบัติงานที่ได้รับการตรวจสอบให้มีความปลอดภัย หรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีระบบรักษาความปลอดภัยในองค์การที่เพียงพอ มีการวางแผนการป้องกันภัยพิบัติต่าง ๆ แก่บุคลากร

6. องค์ประกอบที่ 6 คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ ควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่มีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง ปรับอากาศ ที่ความสะอาด ถูกสุขลักษณะ ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และทำให้พนักงานเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน

7. องค์ประกอบที่ 7 คือ ความภูมิใจในงานและองค์กร ควรเสริมสร้างให้บุคลากรสนับสนุนนโยบายขององค์กรในด้านช่วยเหลือและพัฒนาสังคม มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

ข้อเสนอแนะด้านทฤษฎี (Theoretical Contributions for Research)

การศึกษานี้ช่วยในการยืนยันองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าจะต้องประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและสิทธิส่วนบุคคล โอกาสการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความปลอดภัยในการทำงานที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และความภูมิใจในงานและองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป (Future Direction for Research)

1. ควรดำเนินการศึกษาในองค์ประกอบ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ควรมีการส่งเสริมในด้านเหล่านี้ให้เพิ่มขึ้น เนื่องจากบุคลากรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบนี้มากที่สุด เพื่อขยายผลไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรได้มากขึ้น

2. ควรนำตัวแบบสมการโครงสร้างไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแบบแผนในการวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อไป

รายการอ้างอิง

- กนกวรรณ ชูชีพ. 2551. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตตา วานิชย์บัญชา. 2557. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สามลดา.

- ณัฐกรฤทธา อภิชาติภวนิพิจู. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัท ไทยตาบูน อีเล็คทริก จำกัด. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กิตรัตน์ พิมพาภรณ์ และ ประสพชัย พสุนนท์. 2559. องค์ประกอบความสุขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ. ฉบับที่ 9. ปีที่ 1. มกราคม-เมษายน. 121-139.
- ทศพร จิรจิวิบูลย์. 2558. การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ทัศนีย์ ขาดีไทย. 2559. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. รายงานผลการวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นวลปรารค์ ภาคสาร และ จันทนา แสนสุข. 2559. อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร. ปีที่ 13. ฉบับที่ 1. มกราคม-มิถุนายน. 43-65.
- ผจญ เฉลิมสาร. 2552. คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้นวันที่ 15 มิถุนายน 2560 จาก http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news_research
- เพชรรัตน์ สายนาพามีลาภ, อ้อมจิต เป้นศรี, และ สาราญ มีแจ้ง. 2557. การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของครูคุณภาพในยุคปฏิรูปการศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. สักทอง: วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. ฉบับที่ 20. ปีที่ 1. มกราคม-เมษายน. 61-72.
- ภาวิน ชินะโชติ, ทองฟู ศิริวงศ์, และ ศศนันท์ วิวัฒนชาติ. 2559. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดนนทบุรี. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร. ปีที่ 13. ฉบับที่ 2. กรกฎาคม-ธันวาคม. 145-161.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล. ข้อมูลสถิติบุคลากร. สืบค้นวันที่ 5 มิถุนายน 2560 จาก <http://www.ped.rmutt.ac.th/?p=4946>
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ. 2551. คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี. รายงานการศึกษาวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ.

- รสริน ศรีศิริกานนท์. 2557. **การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)**. เอกสารประกอบการบรรยาย. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- วิวัฒน์ นีซัง. 2555. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการทางพื้นที่ส่วนจำกัด ซี.บี.เพนท์**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรัญญา ดุษฐ์, พวงเพ็ชร วัชรอยู่ และ อภิญา หิรัญวงษ์. 2560. ผลกระทบของความผาสุกของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของธุรกิจตัวแทนจำหน่ายรถยนต์. วารสารบริหารธุรกิจ เทคโนโลยีมหานคร. ปีที่ 14. ฉบับที่ 1. มกราคม-มิถุนายน. 178-197.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. 2553. **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์**. ศูนย์วิจัยและพัฒนา วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สาธิต สุวรรณประกร และ สมยศ อวเกียรติ. 2559. ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย. วารสารเกษมบัณฑิต. ฉบับที่ 1. ปีที่ 71. มกราคม-มิถุนายน. 56-72.
- สุรัตน์ ครุทสิก. 2557. **ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เสาวรส คุหาปัญญา. 2552. **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง**. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรัญญา ไชยสร. 2556. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้. ฉบับที่ 6. ปีที่ 1. มกราคม-มิถุนายน. 59-66.
- Bruce, W. M., and Blackburn, J. W. 1992. **Balanceing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Recourse Professionals**. Westport: Quaorum Books.
- Baron, A. R. and Greenberg, J. 2003. **Organizational Behaviour in Organization. Understanding and managing the human side of work**. Canada: Prentice Hall.
- Gordon, J. R. 1991. **A Diagnostic Approach to Organizational Behavior**. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Hackman, J.R. and Sutte, L.J. 1977. **Improving Life at Work : Behavioral Science Approaches to Organizational Change**. Santa Monica, California: Goodyear Publishing.

- Huse, E. F. and Thomas G. Cummings. 1985. **Organization development and change**. 3rd ed. Minnesota: West Publishing.
- Likert, Rensis. A. 1961. **New Patterns of Management**. New York: McGraw-Hill Book Company Inc.
- Preethi Vijaimadhavan and Venkatarama Raju. 2013. An Empirical Study on relationship among Quality of work life and its factors. **IOSR Journal of Business and Management**. Vol. 12. No.3. 20-28.
- Schermerhorn, J. R. 1996. **Organizational behavior**. New York: John Wiley.
- Schuler, R. S.; Butell, N. J. and Youngblood, S.A. 1989. **Effective Personal Management**. 3rd ed. Minnesota: Nest Publishing.
- Sekiguchi, T. 2013. Theoretical Implications from the Case of Performance based Human Resource Management Practices in Japan: Management Fashion, Institutionalization and Strategic Human Resource Management Perspectives. **The International Journal of Human Resource Management**. Vol. 24. No.3. 471-486.
- Skrovan, D.J. 1983. **Quality of Work Life : Perspective for Business and the Public Sector**. Massachusetts : Addison-Wesley.
- Umstot, D.D. 1984. **Understanding Organizational Behavior**. Minnesota: West Publishing.
- Walton, Richard. E. 1973. Quality of Working Life: What is It?. **Sloan Management Review**. Vol. 15. No. 1. 11-21.
- Yamane, Taro. 1973. **Statistics an Introduction Analysis**. 2nd ed. New York: Harper and Row Publisher.

รายการอ้างอิงจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ (Translated Thai References)

- Aphichotephobniphit, N. 2007. **Relationships between Quality of Work Life, Working Motivation and Job Performance: A Case Study of Employees in Thai-Tabuchi Electric Co., Ltd.** Master of Arts Program in Industrial and Organizational Psychology Department of Humanities. King Mongkut's University of Technology North Bangkok.
- Chaisorn, A. 2013. The Relationship between Personality, Organizational Climate, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors of Private Vocational School Teachers in Nakhon Si Thammarat. **Journal of Southern of Technology**. Vol. 6. No. 1. January-June. 59-66.
- Chaiyasaeng, S. 2011. **Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Ratchaphruek College's Personnel**. Center for research and

- Development, Ratchaphruek College. Chalermsaan, P. 2009. Quality of Working Life. Retrieved June 5, 2017 from http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news_research
- Chatthai, T. 2016. **Quality of Working Life of Personnel at Dhurakij Pundit University. Research Report Dhurakij Pundit University.** Bangkok: Dhurakij Pundit University.
- Chinachoti, P.; Siriwongse, T. and Vivadhanajat, S. 2016. The Relation Between Quality of Work Life and Work Happiness of Before Retirement Employee in Industry Nonthaburi Province. **MUT Journal of Business Administration.** Vol. 13. No. 2. July–December. 145-161.
- Dudsadee, W.; Wacharayoo, P. and Hirunwong, A. 2017. The Effect of Employee Well-Being, Work-Life Balance, Organizational Culture on Employee Commitment of Car Dealer Business. **MUT Journal of Business Administration.** Vol. 14. No. 1. January–June. 178-197
- Jirakijviboon, T. 2015. **The Quality of Working Life and Processes That Able to Motivate Employees in Amata Nakorn Industrial Estate.** Independent Study Master of Business Administration. Bangkok University.
- Krutseuk, K. 2015. **Quality of Life in Workplace, Organizational Commitment, and Communication within the Organization Affecting the Good Organizational Citizenship of Private Company's Employees in Bangkok.** Independent Study Master of Business Administration. Bangkok University.
- Kuhapanya, S. 2009. **Working Life Quality Affecting Employees' Performance Satisfaction and Working Behavioral Trend of a International Company.** Master of Business Administration Program in Management. Srinakharinwirot University.
- Neesang, W. 2012. **Quality of Work Life of Operational Staff of C.B. Paint Limited Partnership.** Independent Study Master of Business Administration (General Management) Faculty Of Business Administration. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Parksarn, N., and Sansook, J. 2016. The Influence of Organizational Climate and the Organization Justice on Job Effectiveness of Vocational Education Commission. **MUT Journal of Business Administration.** Vol. 13. No. 1. January–June. 43-65.
- Pimpaporn, T., and Pasunon, P. 2016. Work Happiness Component of Operating Staff in Hotel Business, Pattaya City. **Veridian E-Journal Humanities, Social Sciences and arts, Silpakorn University.** Vol. 9. No. 1. January-April. 121-139.

- Rajamangala University of Technology Thanyaburi, **Personal Division. Staff Statistics.**
Retrieved June 5, 2017 from <http://www.ped.rmutt.ac.th/?p=4946>
- Ramkhamhaeng University, Academic Service Center. 2008. **Quality of Working Life of Temporary Employees.** Research Report Ramkhamhaeng University. Case study: Ramkhamhaeng University Academic Service Center.
- Saynumpameelap, P.; Pansri, A. and Mejang, S. 2014. A Factor Analysis of the Characteristics of the Quality Teachers in the Educational Reform perceived by the Teachers under Secondary Educational. **The Golden Teak: Humanity and Social Science Journal Kamphaeng Phet Rajabhat University.** Vol. 20. No. 1. January-April. 61-72.
- Sririkanon, R. 2014. **Factor Analysis. [Handout].** Songkhla: Songkhla Rajabhat University.
- Suvanprakorn, S., and Avakiat, S. 2016. Factors Influencing the Performance of Security Guards. **Kasem Bundit Journal.** Vol. 17. No. 1. January–June. 56-72.
- Vanichbuncha, K., and Vanichbuncha, T. 2014. **Using SPSS for Windows to Analyze Data.** 14th ed. Bangkok: Threelada Printing house.