



การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

**PERSONNEL'S QUALITY OF LIFE DEVELOPMENT FOR WORK
PERFORMANCE OF MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA
UNIVERSITY**

นางสาวกมลวรรณ ปั่นขาว

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑



การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

นางสาวกมลวรรณ ปั่นขาว

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



**Personnel's Quality of Life Development for Work
Performance of Mahachulalongkornrajavidyalaya
University**

Miss Kamonwan Pankhao

A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Public Administration

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E.2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

(พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รศ.ดร.สุรินทร์ นียมางกูร)

กรรมการ

(ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร)

กรรมการ

(ผศ.ดร.จิตติวุฒิ หมั่นมี)

กรรมการ

(ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

ผศ.ดร.จิตติวุฒิ หมั่นมี

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

กมลวรรณ ปันหา

(นางสาวกมลวรรณ ปันหา)

ชื่อสารนิพนธ์ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้วิจัย : นางสาวกมลวรรณ ปั่นขาว
ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์
 : ผศ.ดร.ธิดา วัฒนศิริ, พธ.บ. (การสอนสังคม), พธ.ม. (ปรัชญา),
 พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)
 : ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, พธ.บ. (การบริหารรัฐกิจ),
 ศศ.ม. (การจัดการการพัฒนาสังคม), รป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)
วันสำเร็จการศึกษา : ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ๓. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ จากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) จำนวน ๑๖๒ รูป/คน จากประชากร ๒๘๐ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าเอฟ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบตัวต่อตัวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๒ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

๑. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๔๙, S.D. = ๐.๕๙๔) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}$ = ๓.๗๕, S.D. = ๐.๕๙๔) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X}$ = ๓.๖๔, S.D. = ๐.๗๔๒) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}$ = ๓.๖๒, S.D. = ๐.๖๗๘) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ ($\bar{X}$ = ๓.๖๐, S.D. = ๐.๖๖๙) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}$ = ๓.๔๓, S.D. = ๐.๖๗๖) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}$ = ๓.๔๓, S.D. = ๐.๗๖๔) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ($\bar{X}$ = ๓.๓๙, S.D. = ๐.๗๗๓) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}$ = ๓.๐๕, S.D. = ๐.๘๒๑) ตามลำดับ

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และตำแหน่งในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนบุคลากรที่มี เพศ สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

๓. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้แก่ ๑) ควรมีการปรับเพิ่มฐานเงินเดือนของบุคลากรให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อความสมดุลกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และการแบ่งภาระงานยังไม่ชัดเจน ๒) ควรมีการทำเรื่องเบิกค่ารักษาพยาบาลโดยการเบิกตรงกับกรมบัญชีกลาง ควรให้มีสร้างสถานที่ออกกำลังกายให้กับบุคลากร และควรให้มีการตรวจตรา รถเข้า-ออก เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๓) ควรเพิ่มงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาความสามารถซึ่งไม่เพียงพอ ในบางส่วนงาน และควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้ตรงกับตำแหน่งงาน ๔) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรบรรจุลูกจ้างทุกคนที่มีอยู่ให้หมด หรือผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ๓ ปีก่อน ๕) ควรเพิ่มช่องทางในการให้บุคลากรแสดงศักยภาพและเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันให้มากขึ้น ๖) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรให้ความสนใจในการดูแลเอาใจใส่ และช่วยแก้ไขปัญหามีปัญหาในการปฏิบัติงาน ๗) ควรปรับวันหยุดของมหาวิทยาลัย ให้ตรงตามวันหยุดของหน่วยงานราชการทั่วไป เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนเกี่ยวกับวันปฏิบัติงาน และวันหยุดของบุคลากรของมหาวิทยาลัย ๘) ผู้บริหารควรใส่ใจ สนับสนุน และยอมรับแนวทางความคิดเห็นของบุคลากร ในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม และควรมีระบบธรรมเนียมการเข้ามาสร้างความสมดุลในการอยู่ร่วมกัน และมีมาตรการเสมอทั้งทุกส่วนงานในการปฏิบัติที่เป็นการประหยัดทรัพยากร เช่น การเปิด ปิด อาคารต่างๆ เพื่อเป็นการประหยัดน้ำ ประหยัดไฟของมหาวิทยาลัย

Research Paper Title : Personnel's Quality of Life Development for Work
Performance of Mahachulalongkornrajavidyalaya
University.

Researcher : Miss Kamonwan Pankhao

Degree : Master of Public Administration

Research Paper Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr. Thitiwut Manmee, B.A. (Teaching
Social Studies), M.A. (Philosophy), Ph.D. (Public
Administration)

: Asst. Prof. Dr. Kietisak Suklueang, B.A. (Public
Administration), M.A. (Social Development Management),
D.P.A. (Public Administration)

Date of Graduation : March 14, 2019

Abstract

Objectives of this research paper were to: 1. study the personnel's quality of life of Mahachulalongkornrajavidyalaya University, 2. compare the personnel's quality life of Mahachulalongkornrajavidyalaya University dividing by the type of the personnel and 3. study the method to develop the personnel's quality of life of Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Methodology was the mixed methods: The quantitative method collected data from 162 samples derived from 280 personnel with questionnaires and analyzed data with frequency, percentage, means and base standard deviation and F-Test and One-Way ANOVA. When and Least Significant Difference (LSD) The Qualitative Research collected data from 12 key informants by face-to-face-in-depth-interviewing and analyzed data by descriptive interpretation.

Findings of the research were as follows:

1. The quality of personnel's life of Mahachulalongkornrajavidyalaya University was at the medium level ($\bar{X}$ = 3.49, S.D.= 0.594). When dividing in various parts of work, the ones that was at maximized level was the useful work for society ($\bar{X}$ = 3.75, S.D.= 0.594), Democracy in organization was at ($\bar{X}$ = 3.64, S.D.= 0.742),

social integration and social cooperation were at ($\bar{X}$ = 3.62, S.D.= 0.678) and the balance of working life and other ways of life were at ($\bar{X}$ = 3.60, S.D.= 0.669) respectively. The ones that were at medium level were safe working environment and good health promotion at ($\bar{X}$ = 3.43, S.D.= 0.676), work security and work advancement were at ($\bar{X}$ = 3.43, S.D.= 0.764), the opportunity for personnel's competency development were at ($\bar{X}$ = 3.39, S.D.= 0.773), and appropriate and fair compensation were at ($\bar{X}$ = 3.05, S.D.= 0.821) respectively.

2. The comparison of the personnel's opinions in accordance with the working quality of life by personal factors was found that the personnel with different age, education, income and position did not have different opinions, rejecting the set hypothesis. In the other hand, the personnel with different sex, marital status and periods of work had different opinions at significant level at 0.01. Therefore, the hypothesis of the research was accepted.

3. The methods to develop quality of working life of the personnel of Mahachulalongkornrajavidyalaya University are 1) To improve the standard of incomes to match the present cost of living and share the responsibilities suitably 2) The medical fee should be claimed directly from the Comptroller General's Department, building the Sport Center for all the personnel and investigating in-out cars for the security of lives and property of the personnel. 3) allocating more budget for personnel training to make them have more working ability and suitable to their positions. 4) The personnel who have more than 3 year working experience should be employed permanently 5) There should be more channels for personnel to express and exchange ideas among personnel, 6) The chief of officers and the colleagues should help each other and solve problems together when working 7) The holidays of working should be adjusted to match with the national official holidays to avoid confusion. 8) The Boards of the university should support and accept the opinions of the personnel that are useful for society and should administer with good governance for equalization in living together and there is the same standard of any divisions and should be more resources reserving minded such as turning off the electricity and water supply after using them.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีก็ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์ของหลายฝ่าย ซึ่งผู้วิจัยขอระบุนาม เพื่อเป็นการแสดงความขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมามกูร ประธาน พร้อมคณะกรรมการสอบป้องกันสารนิพนธ์ทุกคน ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.ธิดา วัฒนภูมิ และ ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ผู้ให้คำแนะนำในการศึกษาค้นคว้า แนะนำการทำสารนิพนธ์พร้อมตรวจแก้ไขสารนิพนธ์ด้วยความเมตตาเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง ๕ คน อันได้แก่ รศ.ดร.โกนิฐ ศรีทอง, ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น, ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, อาจารย์ ดร.วันดี ลิ้มรัตนภักกุล, และอาจารย์ ดร.ประเสริฐ อิลาว ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าช่วยตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือในการทำวิจัย ทั้งด้านภาษาและเนื้อหา พร้อมตรวจแก้ไขสารนิพนธ์ด้วยความเมตตาเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ที่อนุเคราะห์ลดค่าธรรมเนียมการศึกษาเล่าเรียนในระดับหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทุกรูป/คน ที่อนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการทำวิจัยเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณ พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน และเพื่อนร่วมรุ่นสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกรูป/คน ที่ได้ช่วยเหลือชี้แนะแนวทางในการดำเนินการทำสารนิพนธ์ และให้ความช่วยเหลือในเรื่องของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ พร้อมทั้งกำลังใจ ที่มีให้ผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันจะพึงมีจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมถวายเป็นพุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา และมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณ แก่บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ พี่ ๆ น้อง ๆ รวมทั้งเพื่อนในสถานที่ทำงาน และเพื่อนร่วมสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ผู้มีอุปการคุณ ผู้ให้กำลังใจ ผู้ให้กำลังสนับสนุนทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นางสาวกมลวรรณ ปั่นขาว

มีนาคม ๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๘)
สารบัญแผนภาพ	(๑๒)
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๓
๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย	๔
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๗
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	๘
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๒๖
๒.๓ หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๓๕
๒.๔ ข้อมูลพื้นที่วิจัย	๓๗
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๑
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๕๗
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๕๙
๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๕๙
๓.๓ เครื่องมือการวิจัย	๖๐
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๖๕
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๖๕

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
๔.๑ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๖๗
๔.๑.๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๗
๔.๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๗๐
๔.๒ ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๘๐
๔.๓ ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๑๐๓
๔.๔ ผลการสัมภาษณ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๑๐๔
๔.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๑๖
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๒๐
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๒๔
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๒๙
บรรณานุกรม	๑๓๑
ภาคผนวก	๑๓๖
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๑๓๗
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	๑๔๓
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out)	๑๔๙
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)	๑๕๒
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๕๖
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)	๑๕๘
ภาคผนวก ช แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๗๑
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๘๐
ประวัติผู้วิจัย	๑๘๔

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑	ทฤษฎีแรงจูงใจและความสำเร็จในการทำงานของเฮิร์ชเบิร์ก
๔.๑	แสดงจำนวน และคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยภาพรวม
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
๔.๘	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
๔.๙	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ
๔.๑๐	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
๔.๑๑	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำแนกตามเพศ

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๒	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตาม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	๘๒
๔.๑๓	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตาม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	๘๒
๔.๑๔	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตาม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	๘๓
๔.๑๕	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตาม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	๘๓
๔.๑๖	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตาม ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	๘๔
๔.๑๗	การเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำแนกตามอายุ	๘๕
๔.๑๘	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	๘๗
๔.๑๙	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยจำแนกตาม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	๘๗
๔.๒๐	การเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำแนกตามระดับการศึกษา	๘๘

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๒๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตาม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ๘๙
๔.๒๒	การเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำแนกตามสถานภาพ ๙๐
๔.๒๓	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตาม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ๙๒
๔.๒๔	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยจำแนกตาม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ๙๒
๔.๒๕	การเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำแนกตามเงินเดือน ๙๓
๔.๒๖	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยจำแนกตาม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ๙๕
๔.๒๗	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยจำแนกตาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ๙๕
๔.๒๘	การเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ๙๖
๔.๒๙	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยจำแนกตาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ๙๘
๔.๓๐	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตาม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ๙๙

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๓๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตาม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	๙๙
๔.๓๒	การเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำแนกตามตำแหน่งในการทำงาน	๑๐๐
๔.๓๓	ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามสมมติฐานที่ ๑ – ๗	๑๐๒
๔.๓๔	แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๑๑๖

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต	๑๘
๒.๒	วงจรการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Life Quality Development Cycle)	๑๙
๒.๓	ระดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวทฤษฎีของมาสโลว์	๒๑
๒.๔	ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์กับระดับคุณภาพชีวิต	๒๓
๒.๕	ความสัมพันธ์ระหว่างลำดับขั้นความต้องการตามแนวคิดของ Maslow กับระดับคุณภาพชีวิต จำแนกตามความต้องการแนวคิดของ Sharma	๒๔
๒.๖	โครงสร้างส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๓๘
๒.๗	กรอบแนวคิดการวิจัย	๕๘
๔.๑	สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๑๗

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ พร้อมขั้นตอนและเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึง เชี่ยวชาญ ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต

องค์กรจะประสบผลสำเร็จได้ ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากรที่มีการพัฒนาแล้วจะทุ่มเทและอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อหน่วยงาน สามารถทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ประสบผลสำเร็จได้ บุคลากรในองค์กรที่ได้รับการพัฒนามีความรู้ ความสามารถ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน สร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยอุทิศตนให้แก่องค์กร มีความมุ่งมั่นในการในการทำงาน ตระหนักรับรู้และให้ความสำคัญกับงาน ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่องค์กรต้องตระหนัก และให้ความสำคัญ เพราะองค์กรทุกองค์กรมีความต้องการให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานซึ่งกว่าที่องค์กรจะได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรนั้น องค์กรต้องใช้งบประมาณและระยะเวลายาวนาน ในการเลือกสรร ฝึกฝน และพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ ความชำนาญและทักษะในการทำงานนั้น ๆ เพราะความรู้และทักษะที่มีเป็นทุนอยู่แล้วเมื่อสำเร็จการศึกษา รวมทั้งประสบการณ์ต่าง ๆ ที่บุคลากรได้รับมานั้น ไม่อาจใช้งานได้โดยสมบูรณ์ทั้งหมด ยังต้องเรียนรู้และพัฒนาต่อไปไม่จบสิ้น ทั้งในรูปของการพัฒนาตนเองและการพัฒนาตามแผนที่องค์กรกำหนดขึ้น ซึ่งรวมทั้งการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะสำหรับงานเฉพาะบางอย่างและศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ดังนั้น หากองค์กรต้องเสียบุคคลขององค์กรไปไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตามนั้น นั้นหมายความว่าองค์กรจะต้องเสียงบประมาณไป โดยที่องค์กรได้รับผลตอบแทนไม่คุ้มค่าเพราะว่าเมื่อคนเก่าออกไปจากองค์กรนั้น องค์กรจำเป็นต้องรับคนใหม่เข้ามาทำงานที่แทนคนเก่าที่ออกไป และจะต้องฝึกอบรมและพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญและทักษะเท่าเทียมกับคนเก่าที่ออกไป ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวขององค์กรจะต้องใช้ทุนทรัพย์และระยะเวลา ดังนั้น สิ่งที่จะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอคือ ทำอย่างไรจึงจะหาคนดีมีฝีมือมาทำหน้าที่ในองค์กร และเมื่อได้บุคคลเหล่านั้นมาแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาเขาให้ดีขึ้นพร้อมทั้งจูงใจให้เขาอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่

งานที่เขาได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและทำอย่างไรจึงจะรักษาเขาไว้ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด

การพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นการทำให้มีความยุติธรรม ความเป็นธรรมในสังคม และการทำให้ชาวบ้านมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้ง ๓ เรื่องนี้สอดคล้องกลมกลืนกันในสภาพสังคมไทยในปัจจุบันที่มีช่องว่างของการกระจายรายได้ ความเหลื่อมล้ำในสังคมสูงขึ้นทุกด้าน ระบบการศึกษาที่มุ่งการแข่งขันสูงขึ้น และสภาพแวดล้อมที่เป็นภัยต่อชีวิตและสุขภาพ และที่สำคัญคือชาวบ้านรู้สึกว่าจะเข้าถึงบริการด้านยุติธรรม ขาดความรู้ความเข้าใจในพื้นฐานเกี่ยวกับความยุติธรรม หนาวชาารู้สึกว่ากฎหมายไม่ใช่เรื่องใกล้ตัวแต่เป็นเรื่องทางเทคนิคที่พึ่งตัวเอง ไม่ได้ต้องพึ่งพาจากคนที่รู้เท่านั้น การพัฒนาที่ขาดการเสริมสร้างฐานรากจากล่างสู่บนและวิธีการที่พึ่งพากระบวนการกินส่วนขาดกระบวนการมีส่วนร่วมที่แท้จริง ส่งผลให้ชาวบ้านสัมผัสกับการพัฒนาความเจริญแต่เพียงด้านวัตถุและสิ่งก่อสร้าง รวมทั้งเทคโนโลยีจากกระแสโลกาภิวัตน์ทุนนิยมที่ผูกพันกับผลประโยชน์ทางการค้า ทั้งภายในประเทศและบริษัทข้ามชาติ และการสัมผัสแบบนี้ทำให้ประเด็นเรื่องความยุติธรรม สภาพสังคมที่เป็นธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดีถูกมองด้วยคุณค่าที่เคลือบแฝงไปด้วยภาพลวงตา จึงก่อให้เกิดปัญหาคุณภาพชีวิต สภาพของการขาดโอกาสในการทำมาหากินที่เสมอภาคและเท่าเทียม ปัญหาคุณภาพของการศึกษา ปัญหาการกระจายความเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยและที่ดินทำกิน ปัญหาความไม่แน่นอนและไม่เป็นธรรมของราคาผลผลิตทางการเกษตร รวมไปถึงการเข้าถึงการบริการด้านสาธารณสุข ซึ่งทั้งหมดนี้ก่อให้เกิดเป็นปัญหาการมีคุณภาพชีวิตที่ดี^๑

การที่บุคคลใดก็ตามที่ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรมาเป็นระยะเวลาต่อเนื่องกันนั้นย่อมจะเป็นเครื่องแสดงให้เห็นได้อย่างหนึ่งว่า บุคคลนั้นมีความรู้ความชำนาญการหรือมีประสบการณ์ในการทำงาน และมีความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติขององค์กรเป็นอย่างดี ไม่ต้องเป็นภาระขององค์กรในการที่จะต้องคอยชี้แจงหรือทำการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๆ เหมือนดังเช่นบุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ และประการสำคัญคือองค์กรก็จะได้รับประโยชน์ต่าง ๆ จากบุคลากรเหล่านี้เป็นอย่างมาก จะเห็นได้ว่าคนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ดังนั้นองค์กรจึงต้องมุ่งรักษาไว้ ซึ่งบุคคลที่มีคุณค่าเพื่อประสิทธิผลขององค์กรโดยการสร้างขวัญ กำลังใจ และความผูกพันให้เกิดขึ้นกับองค์กร เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ความผูกพันต่อองค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงตนว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่านิยมเช่นเดียวกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังสามารถใช้ทำนายอัตราการโยกย้าย การเปลี่ยนงาน หรือการลาออกจากองค์กรได้อีกด้วย

บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีภารกิจอันสำคัญไม่น้อยไปกว่ามหาวิทยาลัยอื่น จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในการทำงาน มีความรู้สึกดีในการทำงาน ให้กับองค์กร รู้สึกดีต่อเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกดีต่อองค์กร หรือหน่วยงานสูงจะสามารถ

^๑ มนสิกุล โอวาทเภสัชช์, “คุณภาพชีวิตที่ดี”, **คมชัดลึก**, (๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๒): ๓๐.

ปฏิบัติงานได้ดีและประสบผลสำเร็จ ในการศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ให้ปฏิบัติงานโดยทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่

ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร จะเห็นได้ว่า ภาระงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยครอบคลุมกว้างขวางมากทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่ในหลายบทบาทคือ สายปฏิบัติการ เช่น งานธุรการ งานประชุม งานอบรม งานสาธารณะประโยชน์ งานต้อนรับ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยยังขาดการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรพอสมควร เนื่องจากมหาวิทยาลัยกำลังเข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก บุคลากรบางท่านที่เป็นบรรพชิตได้ลาออกไปเพราะการลาสิกขา และภาวะเกษียณอายุราชการของบุคลากร ทั้งบุคลากรผู้เกษียณอายุตามกำหนดระยะเวลาแต่ละปี ซึ่งผู้เกษียณอายุถือเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการทำงานสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ การขาดแคลนอัตรากำลังผู้มีความชำนาญงาน ย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัย จึงถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่มหาวิทยาลัยจะต้องรักษาอัตรากำลังให้คงอยู่กับองค์กรนานที่สุด เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ต้องมีมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่เกิดความรู้สึกว่าต้องการละทิ้งองค์กรไป ซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรสามารถทำได้หลายแนวทาง หากบุคลากรรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมปรารถนาอยู่ในองค์กร ต่อไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่ามีคุณภาพชีวิตดีขึ้นหรือไม่อย่างไร เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและเป็นการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนสืบต่อไป

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นอย่างไร

๑.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

๑.๒.๓ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรเป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๓.๒ เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๓.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีการกำหนดขอบเขตไว้ ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ครอบคลุมในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

๑.๔.๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๘ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ
๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
๔. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
๕. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
๖. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
๗. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ
๘. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑.๔.๒.๑ **ตัวแปรอิสระ** (Independent Variables) ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ เงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งในการทำงาน

๑.๔.๒.๒ **ตัวแปรตาม** (Dependent Variables) คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๘ ด้านประกอบด้วย ๑. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ๔. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ๕. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ๖. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ๗. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ ๘. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม^๒

^๒ Herzberg, F, Bamard, M. And Synderman, B, **The Motivation to Work**, (New York: John Wiley, 1959), p 25.

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ บุคลากรประจำ สายปฏิบัติการ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) จำนวน ๒๘๐ รูป/คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๖๒ รูป/คน^๓

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านสถานที่

การศึกษาค้างนี้จะศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยค้างนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเริ่มตั้งแต่ เดือนตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมเป็นระยะเวลา ๔ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มี เพศ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มี อายุ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มี ระดับการศึกษา ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง
กัน

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มี สถานภาพ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มี เงินเดือน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๖ บุคลากรที่มี ระยะเวลาในการทำงาน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๗ บุคลากรที่มี ตำแหน่งในการทำงาน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
แตกต่างกัน

^๓ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ฐานข้อมูลบุคลากร, ณ วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต หมายถึง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๘ ด้าน คือ

๑) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงาน เพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานและการปฏิบัติงาน

๒) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง บุคลากรไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะทำให้สุขภาพไม่ดี ควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุม เกี่ยวกับเรื่องของเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

๓) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร หมายถึง บุคลากรได้รับการฝึกอบรมทางด้านต่าง ๆ รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป

๔) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงานนั้น ทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงานลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารภายในกลุ่ม

๕) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การผสมผสานทรัพยากรบุคลากรที่มีอยู่ นำมาบริหารจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนา การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติ เวลาสำหรับครอบครัว เวลาส่วนตัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม

๖) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง ความเสมอภาคในการแสดงออก และความเสมอภาคในการได้รับความดีความชอบของบุคลากร

๗) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ หมายถึง การมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน มีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว

๘) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก

๑.๖.๒ บุคลากร หมายถึง บุคลากรประจำ สายปฏิบัติการ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา^๔

๑.๖.๓ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตั้งอยู่เลขที่ ๗๙ หมู่ ๑ หลักกิโลเมตรที่ ๕๕ ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

^๔ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๙.

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ได้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๗.๒ ได้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ได้ทราบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๗.๔ สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนของหน่วยงานต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ของบุคลากรแต่ละหน่วยงานทั่วประเทศ

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาใช้เป็นกรอบในการศึกษา ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
- ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๒.๓ หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๒.๔ ข้อมูลพื้นที่วิจัย
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

๒.๑.๑ ความหมายคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต เป็นเรื่องที่มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มบุคคล วิชาชีพ องค์การหรือหน่วยงาน และในปัจจุบันได้มีนักวิชาการในหลายๆ สาขา เช่น สาขาสังคมวิทยา มานุษยวิทยา เศรษฐศาสตร์ จิตวิทยา การศึกษา ฯลฯ ได้พยายามให้ความหมายหรือคำจำกัดความของคำว่า “คุณภาพชีวิต” กันอย่างกว้างขวาง ส่วนใหญ่ความหมายจะมีความคล้ายคลึงกัน จะแตกต่างกันไปบ้าง ก็ในส่วนของสาขาหรือวิชานั้นๆ เห็นว่าสำคัญ ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลต่อเรื่องคุณภาพชีวิตอาจจะมึมมองที่แตกต่างกันไปตามรูปแบบวิถีชีวิตของบุคคล เพศ วัย ตลอดจนความแตกต่างทางด้านการศึกษาในสาขาวิชาการต่างๆ รวมทั้งภูมิหลังทางวัฒนธรรม ซึ่งเหล่านี้มีผลต่อพื้นฐานความคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตเช่นกัน จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการต่างๆ พยายามศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตกันมาก และแต่ละคนก็ให้ความหมายได้แตกต่างกัน ดังนี้

คุณภาพชีวิต หมายถึง การได้รับปัจจัยสี่ในระดับที่พอเพียง กล่าวคือ มีอาหารบริโภคเพียงพอที่จะทำให้ร่างกายเจริญเติบโต แข็งแรงและปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีเครื่องนุ่งห่มให้อบอุ่นแก่ร่างกาย มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ถูกสุขลักษณะ และมียารักษาโรคในยามเจ็บป่วย^๑ “คุณภาพชีวิต” มิใช่สิ่งตายตัวหรือกฎเกณฑ์มาตรฐานที่นำไปชี้วัดว่า ชาวเมืองมีคุณภาพชีวิตสูง ชาวนามีคุณภาพชีวิตต่ำ เพราะในความเป็นจริงแล้ว คนมีเงิน มีฐานะทางสังคมสูง มีบ้าน

^๑ ชัยยะ วิหคเหิร, “รายงานการวิจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท: ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลโยธะกา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา”, ภาคนิพนธ์ ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, (คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔).

ใหญ่โตหรูหรา ไม่จำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าคนที่มียศน้อยกว่า มีบ้านหลังเล็ก หรืออยู่ในฐานะทางสังคมต่ำกว่าเสมอไป แต่โดยทั่วไปแล้ว ก็จะมีคนยากจน และขาดแคลนปัจจัยจำเป็นในการดำรงชีวิตมีสภาพความเป็นอยู่ต่ำกว่าคนที่ฐานะทางเศรษฐกิจดี^๒ ซึ่งสภาวะของการมีสภาพทางกาย จิตใจ และอารมณ์ที่ดี หน้าที่ของพลเมือง การได้รับการศึกษาตามวัย การมีสภาพแวดล้อมที่ปราศจากมลภาวะทางดิน น้ำ อากาศ และเสียง มีที่อยู่อาศัยเพียงพอ และความพอใจในด้านมนุษยสัมพันธ์ การมีครอบครัวที่อบอุ่น และมีโอกาสที่จะใช้ทรัพยากรต่างๆ เท่าเทียมกันตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป^๓ ชีวิตที่ดีที่สุดของมนุษย์นั้น อยู่ทั้งการขัดเกลาของประชาชน และเป็นผู้ให้การศึกษาและฝึกอบรม ฝึกฝนประชาชนจนบรรลุถึงชีวิตที่ดีด้วยตนเอง และมีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีอิสระ ที่จะมีชีวิตที่ดีได้ตามที่เขามองเห็น และโดยปัจเจกชนนั้นแตกต่างกัน แต่รัฐบุรุษก็มีหน้าที่ที่กำหนดชีวิตที่ดีให้พลเมืองได้^๔ อีกทั้งยังมีองค์ประกอบทั้งหลายที่ให้ความพึงพอใจ (Satisfy) แก่บุคคลทั้งทางร่างกาย (Physical) และจิตใจ (Psychological) ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง”^๕ การที่บุคคลมีความสุข มีความพอใจ จากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นความจำเป็นของตน และความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ภายใต้อสภาพแวดล้อมและค่านิยมที่สังคมยอมรับ ในความหมายที่สั้นที่สุด คุณภาพชีวิต คือ การมีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตที่ดีนั่นเอง^๖ ซึ่งคุณภาพในด้านสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง และศาสนา ซึ่งเทียบเคียงที่ไม่แน่นอน กล่าวคือ ทุกคนหรือทุกประเทศอาจกำหนดกฎเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ กันไปตามความต้องการ และความต้องการในคุณภาพชีวิตนี้ย่อมจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและภาวะ^๗ คุณภาพชีวิตไม่ได้เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการกินอยู่ดีทางด้านวัตถุเพียงอย่างเดียว แม้ว่าปัจจัยในการครองชีพขั้นพื้นฐานนั้นมีความจำเป็นก็ตาม แต่คุณภาพชีวิตจะต้องประกอบด้วย สุขภาพทางจิต (Psychological Health) ความมีศักดิ์ศรี(Dignity) ความสามารถในการสร้างสรรค์ (Creativity) การได้รับการยอมรับ การรู้สึก

^๒ เทวินทร์ ศิริปัญญา, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการกองบัญชาการช่วยรบที่ ๑ ค่ายพนัสบดีศรีอุทัย กิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๓).

^๓ ทองพูล สังแกว, “การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา)**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐).

^๔ Plato and Aristotle อ้างใน วิทย์ วิศทเวทย์, **ปรัชญา**, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๐), หน้า ๑๘๒.

^๕ วิลเลส (Wallace, 1974, P. 6), อ้างใน เทวินทร์ ศิริปัญญา, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการกองบัญชาการช่วยรบที่ ๑ ค่ายพนัสบดีศรีอุทัย กิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๔), หน้า ๑๔.

^๖ วีรณ ฉันทศาสตร์โกศล, “คุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ ๑”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒).

^๗ ศาสตราจารย์นายแพทย์ชัชวาล โอสถานนท์, อ้างใน นางสาวเสาดาทหรือ โสดาดีส, “การทดสอบความเที่ยงและความตรงแบบวัดคุณภาพชีวิตของผู้ติดสารเสพติด (DAQOL)”, **การวิจัยของโรงพยาบาลธัญญะสงขลา**, (สถาบันธัญญะสงขลา กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๕๒), หน้า ๑๔.

ว่าเป็นที่รักของคนอื่น การปราศจากความกลัวและความกังวล “อีกทั้งการมีชีวิตที่ดีมีความสุข ความพึงพอใจในชีวิตที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่ และการดำเนินชีวิตของบุคคลในสังคม ซึ่งอาจสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรม คือชีวิตที่มีความสุขทั้งทางกายและทางใจ ได้แก่ การมีอาหารที่เหมาะสม การมีสุขภาพที่แข็งแรง มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การมีครอบครัวที่อบอุ่น มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งมีความพร้อมที่จะแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ ดังนั้นมาตรฐานคุณภาพชีวิตจึงเปลี่ยนแปลงไปตาม

กาลเวลา และเงื่อนไขภาวะของสังคม” ^{๑๐} ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตของคนไทยใน ๑๓ ด้าน คือ ^{๑๑}

๑. ครอบครัว ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว สิ่งแวดล้อมภายใน และภายนอกครอบครัว รวมถึงความสะดวกในการเดินทางไปมา

๒. สังคม ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อน เพื่อนบ้าน ผู้คุ้นเคย การมีส่วนร่วมในสโมสร องค์กร สังคม ความสะดวกสบายในการพบปะสังสรรค์

๓. การงาน ประกอบด้วย ความมั่นคง ความอิสระ โอกาสในการแสดงความสามารถ โอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งค่าตอบแทนนอกจากนี้ยังรวมถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานและสภาพของการทำงาน

๔. สุขภาพอนามัย ประกอบด้วย ความแข็งแรงของสุขภาพร่างกาย การออกกำลังกาย

๕. เวลาว่าง และพักผ่อนหย่อนใจ ประกอบด้วย การใช้เวลาว่างในการเล่นกีฬา ทำงานอดิเรก ชมรายการบันเทิงต่างๆ และความสะดวกในการเดินทางไปพักผ่อนหย่อนใจ

๖. ความเชื่อศาสนา ประกอบด้วย เสรีภาพในการนับถือ การประกอบพิธีกรรมทางศาสนา ความศรัทธาต่อหลักธรรมทางศาสนา และการปฏิบัติธรรมของสงฆ์

๗. ตนเอง ประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในตัวเอง เกี่ยวกับความสำเร็จในชีวิตทางด้านการงาน การศึกษา และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รวมทั้งความเชื่อมั่นในตนเอง

๘. สาธารณสุข ประกอบด้วย การให้บริการสถานพยาบาล แพทย์ และพยาบาล

๙. การบริโภคสินค้าและบริการต่างๆ ประกอบด้วย ความหลากหลายของสินค้า คุณภาพสินค้า ราคาสินค้า และการให้บริการร้านค้า

๑๐. ทรัพย์สิน ประกอบด้วย บ้าน เฟอร์นิเจอร์ สิ่งอำนวยความสะดวกในบ้าน ยานพาหนะเครื่องแต่งกาย และเครื่องประดับต่างๆ

^{๑๐} สตีว เดล (Stockdale), อังโน เทวินทร์ ศิริปัญจนะ, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการกองบัญชาการช่วยรบที่ ๑ คำพนัสบดีศรีอุทัย กิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๔), หน้า ๑๔.

^{๑๑} สุเกียรติ์ ด่านพิษณุพันธ์, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ของเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดินจังหวัดสุโขทัย”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๕๔).

^{๑๒} สุพรรณิ ไชยอำพร และสนธิ สมัครการ, **การวิจัยคุณภาพชีวิตของคนไทยระหว่างชาวเมืองและชนบท**, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔), หน้า ๑๔๘ – ๑๕๘.

๑๑. ท้องถิ่น ประกอบด้วย การให้บริการของชุมชนทางด้านสาธารณสุข สาธารณภัย สาธารณูปโภค การศึกษา การขนส่ง และสวัสดิการอื่นๆ

๑๒. รัฐบาลไทย ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงานด้านเศรษฐกิจ สังคม ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

๑๓. ชีวิตในเมืองไทย ประกอบด้วย สิทธิพื้นฐานในการได้รับข่าวสารความมั่นคงปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน ความยุติธรรมในกระบวนการยุติธรรม คุณภาพการศึกษา การเลือกสถานะในสังคม การอนุรักษ์สภาพแวดล้อมธรรมชาติ

ดังนั้น คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพเป็นอยู่ของบุคคลทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิด และจิตใจ ซึ่งรวมเอาทุกด้านของชีวิตไว้หมด ซึ่งชีวิตบุคคลสามารถดำรงอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถแสดงมิติต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตไว้ ดังนี้ คือ คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย หมายถึง อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย พลังงานการออมทรัพย์ สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัวและการประกอบอาชีพ โดยคุณภาพชีวิตด้านอารมณ์ หมายถึง การพักผ่อน หย่อนใจที่มีคุณประโยชน์ ความนิยมชมชอบในศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่น ความอบรมในครอบครัว และในชุมชน ความรักและความเป็นเจ้าของที่มีต่อหมู่คณะ คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ภาวะแวดล้อมที่บริสุทธิ์ สะอาดและเป็นระเบียบปราศจากมลภาวะในดิน น้ำ อากาศ และเสียง มีทรัพยากรที่จำเป็นแก่การดำรงชีพ และการคมนาคมที่สะดวก คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม หมายถึง โอกาสในการศึกษาและการประกอบอาชีพที่เท่าเทียมกัน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ ความปลอดภัยในชีวิตร่างกายและทรัพย์สิน การปกครองที่ให้สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาค ความเป็นธรรมด้านรายได้และสังคม ความร่วมมือร่วมใจในสังคม ความเป็นระเบียบวินัย มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน และมีค่านิยมที่สอดคล้องกับหลักธรรมในศาสนา คุณธรรมชีวิตด้านความคิด หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโลก ชีวิตและชุมชน การศึกษา วิชาชีพ ความสามารถในการป้องกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของตัวเอง การยอมรับตัวเอง และการมีเป้าหมายในชีวิตที่เหมาะสม คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ หมายถึง การมีคุณธรรมในตัวเองและสังคม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต เมตตา กรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูล กตัญญูกตเวที ความจงรักภักดีต่อชาติ ความศรัทธาในศาสนา ความเสียสละ และการละเว้นจากอบายมุข^{๑๑} คุณภาพชีวิตเป็นชื่อใหม่ของความคิดเดิม (Old notion) ซึ่งถ้าเรียกเป็นชื่อทางด้านจิตวิสัย (Subjective) ก็ใช้คำว่า อยู่กินดี มีสุข (well-being) คือ การเป็นอยู่ที่ดีของคนและสิ่งแวดล้อมตามสภาพทั่ว ๆ ไป ในด้านส่วนบุคคลคุณภาพชีวิตจะแสดงออกในรูปของความต้องการ (wants) เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสุขหรือความพอใจ^{๑๒} คุณภาพชีวิตควรมีองค์ประกอบ ๔ ด้าน คือ^{๑๓}

^{๑๑} กุหลาบ รัตนสังจธรรม และคณะ อ่างใน พ.อ. สัมพันธ์ พิทยทนาย, แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในชุมชนค่ายทหารกองทัพบกมุ่งสู่ชุมชนเข้มแข็ง, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙), หน้า ๙.

^{๑๒} Liv อ่างใน นิสารัตน์ ศิลปเดช, ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต, (กรุงเทพมหานคร: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๙), หน้า ๖๓.

^{๑๓} Zhan, L., *Journal of Advanced Nursing*, (New York: Springer-verlag, 1992), p. 113.

๑) ด้านความพึงพอใจในชีวิต เป็นสิ่งที่บุคคลรับรู้ถึงสิ่งที่ตนครองอยู่ ซึ่งอยู่ระหว่างความปรารถนาที่ตั้งไว้ และความสำเร็จที่ได้รับ

๒) ด้านอัตมโนทัศน์ เป็นความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองในห้วงเวลาหนึ่ง

๓) ด้านสุขภาพและการทำงานของร่างกาย เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยนอกจากจะประเมินอาการทางคลินิกแล้ว ยังประเมินในเรื่องการรับรู้ภาวะสุขภาพของบุคคล สิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับสังคมด้วย

๔) ด้านสังคมและเศรษฐกิจ เป็นการประเมินการประกอบอาชีพ การศึกษา และรายได้ ซึ่งถูกกำหนดเป็นมาตรฐานทางสังคม

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตดังกล่าวข้างต้นนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตที่ดี เป็นการมีชีวิตที่ดีมีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านสุขภาพ ได้แก่ สุขภาพกายและสุขภาพจิต ด้านสังคม ได้แก่วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การประกอบอาชีพ รายได้ เป็นต้น รวมทั้งเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล สามารถดำรงตนเองให้เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม เป็นคนที่มีจิตการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และไม่ทำตนให้เป็นภาระที่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม

๒.๑.๒ องค์ประกอบคุณภาพชีวิต

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา แต่การที่มนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบมากมายและแต่ละองค์ประกอบนั้นก็มีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันตามทัศนะของแต่ละบุคคลหรือแต่ละสังคม ได้มีนักวิชาการเสนอองค์ประกอบที่สำคัญของการมีคุณภาพชีวิตไว้ ดังนี้

องค์การยูเนสโก UNESCO ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้เป็นหมวดหมู่ ดังนี้

๑) มาตรฐานการครองชีพ

(๑) รายได้ต่อบุคคล หมายถึง รายได้เฉลี่ยของประชากรต่อคนต่อปีโดยคิดจากผลรวมของผลผลิตประชาชาติทั้งหมดภายใน ๑ ปี ต่อจำนวนประชากรถ้าผลลัพธ์มีค่าสูงแสดงว่าประเทศนั้นมีการกินดีอยู่ดีเศรษฐกิจของประเทศดี

(๒) สุขภาพเป็นปัจจัยที่แสดงถึงคุณภาพชีวิต เพราะถ้าบุคคลมีสุขภาพดีร่างกายแข็งแรงมีโอกาสทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความสำเร็จสูงก่อให้เกิดความก้าวหน้าในชีวิตทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

(๓) ที่อยู่อาศัย มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมวัสดุที่นำมาก่อสร้างมีความถาวรมีคุณภาพ

(๔) การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิตและช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น รู้จักการแก้ปัญหา ตัวบ่งชี้ได้แก่ ระดับการศึกษาภาคบังคับประเทศที่พัฒนาแล้ว จัดการศึกษาภาคบังคับ ๑๒ ปี สำหรับประเทศไทยได้ปฏิรูปการศึกษาภาคบังคับปรับเปลี่ยนจาก ๖ ปี เป็น ๑๒ ปี

(๕) การสังคมสงเคราะห์เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต ประเทศพัฒนาแล้วจะจัดให้มีการประกันสังคมให้บริการแก่คนที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ สำหรับประเทศที่ด้อยพัฒนาไม่สามารถจัดการด้านสังคมสงเคราะห์ให้ประชากรได้อย่างทั่วถึงประชากรต้องช่วยเหลือตนเอง

๒) การเปลี่ยนแปลงประชากร

(๑) ขนาดของประชากรจะต้องมีความสมดุลกับทรัพยากรถ้าประชากรมาก ทรัพยากรน้อยไม่เพียงพอในการดำรงชีวิตจะก่อให้เกิดความยากจนขาดแคลนคุณภาพชีวิตต่ำลง

(๒) อัตราการเติบโตประชากร ถ้าอัตราการเติบโตของประชากรสูงจะเกิดผลกระทบต่อครอบครัวในเศรษฐกิจและสังคม

(๓) อัตราการเกิดและการตายซึ่งจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงประชากรส่งผลต่อครอบครัวสังคมและเป็นภาระที่ต้องรับเลี้ยงดูและอบรมสั่งสอน

(๔) โครงสร้างอายุประชากรประชากรแต่ละกลุ่มอายุเช่นกลุ่มวัยเด็กวัยแรงงานวัยชราต้องมีความสมดุล

๓) ระบบสังคมและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม จำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์รูปแบบการปกครองกฎหมายแนวปฏิบัติอันเกิดจากความเชื่อความศรัทธาที่เรียกว่า วัฒนธรรมระบบสังคมและวัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตดังนี้

(๑) ระบบสังคมแบ่งเป็นระบบเปิดและระบบปิด ระบบเปิดเป็นสังคมประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้ประชากรเปลี่ยนแปลงสถานภาพความเป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้น ระบบปิดมีลักษณะสังคมนิยมมีการแบ่งชนชั้นประชากรไม่มีโอกาสเปลี่ยนแปลงฐานะของตนเอง ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิต

(๒) ค่านิยมทางศาสนาเป็นความเชื่อและศรัทธาซึ่งเป็นผลต่อคุณภาพชีวิตเช่นความเชื่อเกี่ยวกับการคุกคามเกิดของบางศาสนาเชื่อว่าเป็นบาปจึงทำให้มีลูกมาก เป็นต้น

(๓) ความเป็นอยู่การดำเนินชีวิตของคนย่อมเกี่ยวข้องกับศาสนามาตรฐานของวัฒนธรรม

(๔) ค่านิยมทางวัฒนธรรมจะกำหนดลักษณะของการดำรงชีวิตอาหารที่อยู่อาศัย ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนในสังคม

(๕) ระบบการปกครอง

๔) กระบวนการพัฒนาเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น มุ่งเน้นคุณภาพชีวิตของคนให้ดีขึ้น ประกอบด้วย ลำดับความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพและความสามารถของบุคคลการพัฒนาเศรษฐกิจการพัฒนาสังคมการพัฒนาการค้า

๕) ทรัพยากร หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรที่มีอยู่ตามธรรมชาติการมีทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์ ประชากรมีคุณภาพจะส่งผลให้การดำรงชีวิตมีคุณภาพ ประกอบด้วย

(๑) บุคคล หมายถึง ประชากรที่มีสุขภาพดีมีความรู้ความสามารถมีระเบียบวินัยสามารถสร้างสังคมให้เจริญก้าวหน้าพัฒนาประเทศได้อย่างรวดเร็ว

(๒) อาหารเป็นทรัพยากรที่มุ่งชี้คุณภาพทำให้สุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์

(๓) ธรรมชาติ หมายถึง ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น น้ำมัน แร่ธาตุต่างๆ

(๔) การพัฒนาการค้า

(๕) เงินทุนเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิต

๖) สิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย อากาศ น้ำ ดิน ป่าไม้ ความสวยงามทางธรรมชาติ องค์ประกอบทั้ง ๖ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชากรทั้งสิ้น^{๑๔}

^{๑๔} UNESCO, "Indicator of Environmental Quality of Life", Research and Papers in Social Science, (Paris: UNESCO, 1978), p. 89.

กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตของประชาชนที่มีสุขภาพดี โดยทั่วไปด้วยเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน จปฐ. ๘ หมวด คือ สุขภาพดีจิตดี มีบ้านอาศัย ศึกษาถ้วนทั่ว ครอบครัวสุขสบาย รายได้มาก อยากร่วมพัฒนา พาสู่คุณธรรม และบำรุงสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย ๓๙ ตัวชี้วัด จากการศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตที่ผ่านมาดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาความรู้ที่จะทำความเข้าใจกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตประชากรแต่ละกลุ่มให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยมีการนำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาใช้อธิบายคุณภาพชีวิต รวมทั้งได้มีความพยายามปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติ ซึ่งจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่จะทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้นมีมากมายหลายประการ และได้พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับระยะเวลา โอกาส และสถานการณ์

อย่างไรก็ตามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตแบ่งได้เป็น ๒ ด้าน คือ ด้านวัตถุวิสัย (Objective) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณภาพของบุคคลที่สามารถมองเห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย รายได้ สุขภาพและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น และด้านจิตวิสัย (Subjective) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับทางด้านจิตใจ และเป็นประสบการณ์ตรงของบุคคลที่เป็นนามธรรม ได้แก่ ความพึงพอใจ ความสุข อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความพึงพอใจในชีวิตและคุณธรรม เป็นต้น^{๑๕}

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กำหนดค่านิยามของคุณภาพชีวิตไว้ว่า "การมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย และจิตใจ มีความรู้ มีงานทำที่ทั่วถึง มีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีพ มีครอบครัวอบอุ่นมั่นคงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ๗ ด้าน คือ

๑. ด้านสุขภาพ เป็นตัวดัชนีตัวแรกในการวัดความสุข เนื่องจากสุขภาพอนามัยที่ดีหมายถึง ความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อารมณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ซึ่งเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่จะทำให้บุคคลสามารถประกอบอาชีพได้ รวมทั้งสามารถประกอบกิจกรรมและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ดังนั้น ผลสำเร็จในการพัฒนาสุขภาพอนามัย ก็คือคนไทยมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจมีอายุยืนยาวไม่เสียชีวิตก่อนวัยอันควร

๒. ด้านความรู้ การพัฒนาด้านความรู้หรือการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการได้มาซึ่งความอยู่ดีมีสุขของคน เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างโอกาส พัฒนาสติปัญญา สามารถปรับตัวให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันคนที่มีการศึกษาและรอบรู้ในระดับที่เหมาะสมสามารถมีอาชีพและสร้างรายได้ให้พอเพียงกับการเลี้ยงชีพได้ ได้ใช้ความรู้เพื่อเสริมสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นต่อสังคม

๓. ด้านชีวิตการทำงาน เป็นที่มาของรายได้และอำนาจซื้อ และเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม โอกาสในการมีงานทำเกิดจาก ๒ ปัจจัย คือ ความสามารถในการทำงานของตัวคน หรือสมรรถนะของคน ซึ่งหมายถึงจะต้องมีสุขภาพแข็งแรงและมีความรู้และทักษะในการทำงานที่ต้อง

^{๑๕} กระทรวงสาธารณสุข, “เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย”, (เชียงใหม่: กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๕๒), หน้า ๒.

รับผิดชอบ และความสามารถของรัฐบาลจะบริหารนโยบายเศรษฐกิจโดยรวม ให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจในระดับที่สูงพอกับการสร้างงานแก่แรงงานใหม่เข้าสู่ตลาด

๔. ด้านรายได้และการกระจายรายได้ รายได้ของคนหากมีความแตกต่างกันอย่างมาก ในขณะที่คนส่วนน้อยมีรายได้มากทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางด้านการกระจายรายได้ จะพิจารณาจากสัดส่วนของคนที่มีรายได้เพียงพอต่อการหาปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ หรือสัดส่วนจำนวนคนที่อยู่เหนือเส้นความยากจนสมบูรณ์

๕. ด้านชีวิตครอบครัว ครอบครัวเป็นพื้นฐานทางสังคมที่มีความสำคัญยิ่งและเป็นสถาบันที่เล็กที่สุดที่คนจะต้องดำรงชีวิตอยู่ ความสัมพันธ์ในครอบครัวถือเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ดังนั้น การพัฒนาชีวิตด้านครอบครัวจึงเป็นเรื่องสำคัญ หากคนในครอบครัวอยู่อย่างมีความสุข คนจะมีสุขภาพชีวิตที่ดี หากครอบครัวไม่มีความสุข แยกแยก ล้มสลาย ชีวิตคนก็ไม่สามารถจะอยู่ดีมีสุขไปได้ เช่นเดียวกันกับสังคมจะอยู่ดีมีสุขได้จะต้องประกอบด้วย ครอบครัวที่อบอุ่น คือมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการดูแลและพยายามตอบสนองความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของสมาชิกในครอบครัว ซึ่งสามารถดูได้จากองค์ประกอบเบื้องต้น คือ บทบาทหน้าที่ครอบครัว สัมพันธภาพในครอบครัว การพึ่งพาตนเอง

๖. ด้านสภาพแวดล้อม เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อความอยู่ดีมีสุข เพราะคนจะต้องมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่ตนเองดำรงชีวิตอยู่ โดยพิจารณาทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวคนและสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวคน ดังนั้น การพัฒนาสภาพแวดล้อมจึงครอบคลุมเรื่องต่างๆ มากมาย ทั้งเรื่องเกี่ยวกับตนเอง การได้รับสาธารณูปโภคที่วัดได้จากสัดส่วนครัวเรือนที่มีบ้านและที่ดินเป็นของตัวเอง การได้รับสาธารณูปโภคที่วัดได้จากสัดส่วนครัวเรือนที่มีน้ำประปาบริโภค และเรื่องที่เป็นปัจจัยภายนอก คือความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ที่วัดจากการเกิดคดีอาชญากรรมและคดีอาชญากรรม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งวัดจากความสกปรกของแม่น้ำ ปริมาณขยะ และพื้นที่ป่าไม้ ส่วนสภาพแวดล้อมของประชากรที่อยู่อาศัยในเมืองและชนบท จะมีความต้องการที่แตกต่างกันอยู่บ้าง โดยเฉพาะในเรื่องผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่ประชากรในเมืองจะมีปัญหาเรื่องของเสียงดัง ฝุ่นละออง และปัญหาขยะมูลฝอย ในส่วนชนบทมีปัญหาเรื่องป่าไม้ และน้ำเสียในแม่น้ำ

๗. ด้านการบริหารจัดการที่ดีของรัฐ คนยังต้องดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ซึ่งจะอยู่ภายใต้การบริหารจัดการภาครัฐ ดังนั้น การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี จึงเป็นเรื่องหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่ดีมีสุขของคนในสังคมเป็นอย่างมาก ระบบการบริหารจัดการที่ดีของรัฐที่มี “ธรรมาภิบาล” คือต้องมีการดูแลคนในสังคมอย่างดี มีความโปร่งใส เป็นธรรม ให้คนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ รัฐจะต้องสนับสนุนให้คนมีสิทธิและเสรีภาพในการดำรงชีวิต มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ คนในสังคมได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกันตามกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองจากการถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างรัฐกับประชาชนดังกล่าว จะเป็นเครื่องมือช่วยยกระดับความอยู่ดีมีสุขของคนในสังคมได้ ซึ่งองค์ประกอบนี้จะรวมเรื่องความยุติธรรม สิทธิมนุษยชน สิทธิเสรีภาพทางการเมือง และการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยังได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ ดังนี้^{๑๖}

๑) คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย คือ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย พลังงาน การออมทรัพย์ สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัวและการประกอบอาชีพ

๒) คุณภาพชีวิตด้านอารมณ์ คือ การพักผ่อนหย่อนใจที่มีคุณมีประโยชน์ ความนิยมชมชอบในศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ความสัมพันธ์ที่อบอุ่นในครอบครัวและในชุมชน ความรักและความ เป็นเจ้าของที่มีต่อหมู่คณะ

๓) คุณภาพชีวิตด้านสังคม แบ่งออกเป็น ๒ ประการ คือ

(๑) ประการแรก ได้แก่ สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ อันประกอบด้วย สภาพแวดล้อมที่บริสุทธิ์สะอาดและเป็นระเบียบ ปราศจากมลภาวะในดิน น้ำ อากาศ และเสียง มี ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการคมนาคมที่สะดวก

(๒) ประการที่ ๒ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม คือ โอกาสในการศึกษาและการประกอบอาชีพที่เท่าเทียมกัน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ ความปลอดภัยในชีวิตร่างกาย และทรัพย์สิน การปกครองที่ให้สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาค ความเป็นธรรมด้านรายได้และทางสังคม ความร่วมมือร่วมใจในชุมชน ความเป็นระเบียบวินัย มีความเห็นอกเห็นใจกัน และกัน และมีค่านิยมที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนา

๔) คุณภาพชีวิตด้านความคิด คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโลก ชีวิตและชุมชน การศึกษาวิชาอาชีพ ความสามารถในการป้องกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ของตัวเอง ครอบครัวและชุมชน การเป็นที่ยอมรับของชุมชน การสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง การยอมรับตัวเอง การมีเป้าหมายในชีวิตที่เหมาะสม

๕) คุณภาพชีวิตและจิตใจ คือ การมีคุณธรรมในส่วนตัว และในสังคม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต เมตตากรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูล กตัญญูกตเวที ความจงรักภักดีต่อชาติ ความศรัทธาในศาสนา ความเสียสละ และการละเว้นจากอบายมุข

ทวิริสมี ธนาคม ได้อธิบายถึงองค์ประกอบ หรือลักษณะของการมีคุณภาพชีวิต ตลอดจน ลักษณะของการมีคุณภาพชีวิตไว้ ดังนี้^{๑๗}

๑. มีอาหารที่มีคุณค่า มีกินและกินเป็น “การมีกิน” อย่างดี คือ มีอาหารหลักทั้ง ๕ หมู่ สำหรับบริโภคในแต่ละวัน “กินเป็น” หมายความว่า ต้องรู้จักเลือกในสิ่งที่จะบริโภคเข้าไป เพื่อให้ร่างกายสามารถนำมาใช้ในการสร้างและซ่อมแซมร่างกาย ป้องกัน และต้านทานโรค ช่วยให้ระบบต่างๆ ในร่างกายทำงานได้เป็นปกติ และให้พลังงาน

๒. มีที่อยู่อาศัยและที่ทำงานที่สะดวก สบาย ที่อยู่อาศัยไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ เรียบง่าย หรือสวยงาม ต้องสามารถใช้เป็นที่คุ้มภัยอันตรายจากธรรมชาติ และจากคนร้ายได้ เป็นที่คลายเครียด พักผ่อนหย่อนใจได้

^{๑๖} สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔), หน้า ๑๐.

^{๑๗} ทวิริสมี ธนาคม, ถึงจะยากก็ต้องทำ, (กรุงเทพมหานคร: หอรัตนชัยการพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๔.

๓. มีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว การที่ครอบครัวจะอยู่ได้อย่างมั่นคง ต้องอาศัยความเข้าใจซึ่งกันและกัน การให้อภัย และความรับผิดชอบ ฯลฯ ในครอบครัวพ่อแม่ต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน บุตรจะเรียนรู้ได้ว่า อะไรถูก อะไรผิด อะไรเป็นคุณค่าของชีวิต

๔. มีสุขภาพดี มีพละทานามัย องค์การอนามัยโลกได้ให้นิยาม คำว่า “สุขภาพดี” ไว้ว่า สุขภาพ คือ สวัสดิการทางกาย อารมณ์ ปัญญา และสังคม ผู้มีสุขภาพส่วนตนดี ย่อมช่วยให้สวัสดิการส่วนรวมดีด้วย

๕. มีการศึกษา มีโอกาสที่จะเรียนรู้ มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการศึกษาหลัก คือ อ่าน ออก เขียนได้ ทำเลขได้ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ทำให้สามารถศึกษา และเรียนรู้เรื่องอื่นๆ ต่อไป

๖. เป็นผู้ผลิตและบริโภคเป็น เราทุกคนเป็นผู้บริโภค คือ กิน เสพ ใช้สิ่งต่างๆ ทั้งหลาย เพื่อสนองความต้องการของร่างกาย การฉลาดบริโภค คือ การบริโภคอย่างพอดี เพราะถ้ามากเกินไปหรือน้อยไปก็เกิดปัญหาได้ ในการเป็นผู้ผลิตที่ดีหรือผู้ผลิตเป็นนั้น จะต้องไม่ผลิตสิ่งที่เป็นพิษเป็นภัยแก่ผู้อื่น

๗. มีอาชีพสุจริต งานเป็นเครื่องมือทำมาหากินต่างๆ นั้น หากไม่ผิดทางโลกและทางธรรม ย่อมเป็นงานสุจริต งานสุจริตย่อมไม่ก่อความเดือดร้อนให้ผู้อื่น

๘. มีคุณธรรมและจริยธรรม คุณธรรม คือ สภาพคุณงามความดี และจริยธรรม คือควรยึดคุณธรรมและนำมาปฏิบัติ

๙. รู้จักหาความรู้ แก้ปัญหา และคลายทุกข์ด้วยกุศโลบาย ปัญหา คือ เรื่องหรือสิ่งที่ต้องแก้ไขก่อนที่จะแก้ปัญหา ต้องพยายามหาสาเหตุของปัญหา เพื่อจะได้แก้ไขที่แต่ละสาเหตุ เมื่อเกิดปัญหามักจะมีทุกข์ตามมา ความทุกข์จะหนักหรือเบาก็ขึ้นอยู่กับมุมมองทุกข์นั้น

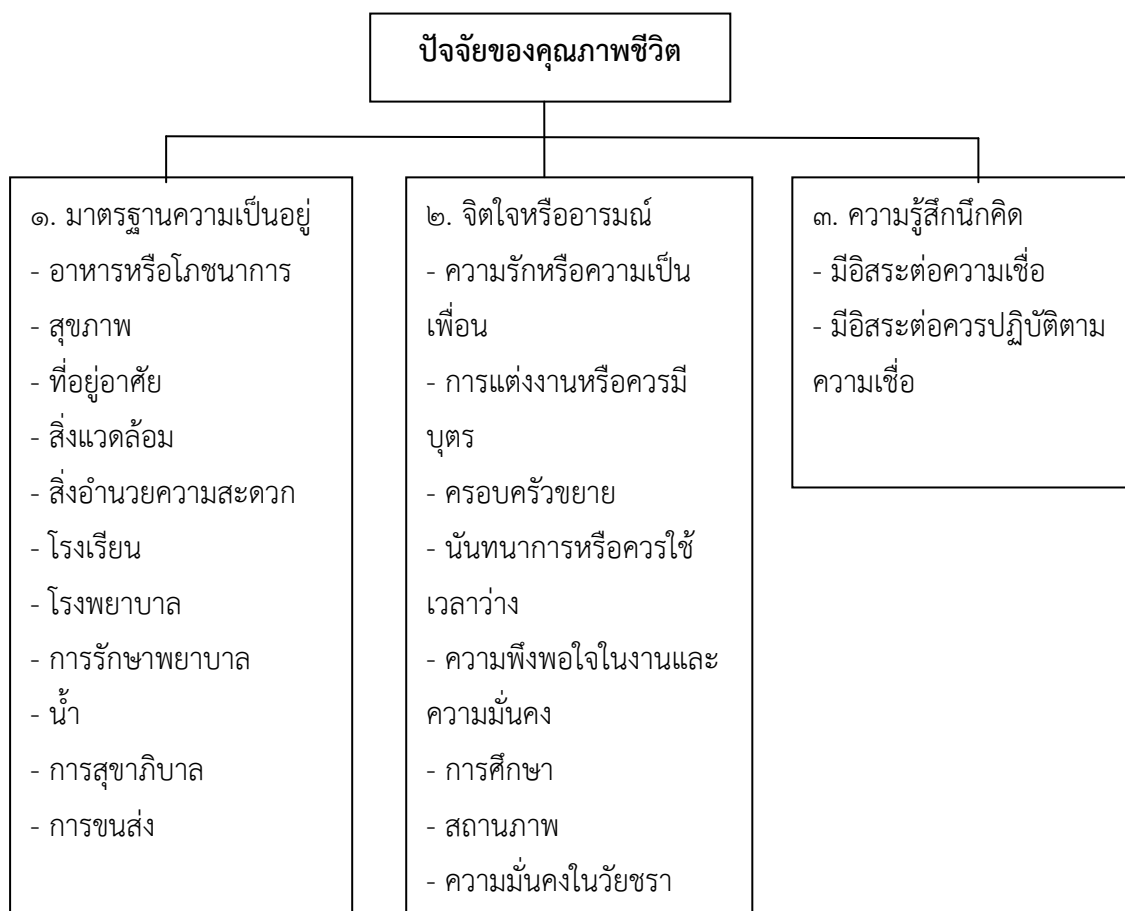
๑๐. รู้จักตัดสินใจ การตัดสินใจมีความสำคัญมากสำหรับประชาชนที่อยู่ในการปกครองระบอบประชาธิปไตย การตัดสินใจต้องเริ่มด้วยความรู้ คือ รู้ว่าอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ เมื่อทำแล้วจะเกิดอะไรตามมา นอกจาก ความรู้แล้วยังต้องประสบการณ์จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วแก่ตนเอง หรือแก่ผู้อื่นมาใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจด้วย จะได้ไม่ผิดพลาด หรือมีความผิดพลาดน้อยที่สุด

๑๑. ผู้กมิตรและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ ทุกคนจำเป็นต้องมีกัลยาณมิตรเพื่อนผู้หวังดีคอยชักเตือนให้ทำดี การคบหากับคนอื่นนั้นเราจะต้องคิดเสมอว่า มนุษย์แต่ละคนแตกต่างกัน เพราะได้รับการเลี้ยงดูมาต่างกัน อยู่ในสิ่งแวดล้อมต่างกัน

๑๒. ขวนขวายทำกิจที่มีประโยชน์ ทุกคนควรมีความตั้งใจแน่วแน่ว่าจะบำเพ็ญตน ให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นและแก่ส่วนรวม การทำประโยชน์อาจทำได้หลายอย่างจะทำด้วยกิริยาหรือวาจาก็ได้

๑๓. มีเวลาว่าง และใช้เวลาว่างพัฒนาตนเอง การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ นับว่าเป็นการทำให้เวลามีคุณค่าแก่ตนเอง เช่น การอ่านหนังสือ การทำงานอดิเรก การออกกำลังกาย ในโลกของเรามีสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้นเสมอ การติดตามความก้าวหน้าต่างๆ ช่วยป้องกันไม่ให้เราอยู่ล้าหลังและเสียประโยชน์ การพัฒนาตนเองนั้นสำคัญยิ่งกว่าพัฒนาคนอื่น ควรจะหมั่นถามตนเองว่า เราทำตัวของเราให้ดีกว่าที่เราเคยเป็นอยู่หรือไม่

คอนโด (Kondo) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตว่า ควรประกอบด้วยองค์ประกอบด้านร่างกาย จิตใจหรืออารมณ์ และความรู้สึก^{๑๘} ดังแผนภาพดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

ฉวีวรรณ แสงทอง กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตประกอบด้วย ๕ ด้าน คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การมีปฏิสัมพันธ์ในสังคม สุขภาพกาย สุขภาพจิต บุคลิกภาพ และประวัติในอดีตโดยสรุป คุณภาพชีวิต ประกอบไปด้วยทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ บุคลิกภาพ สิ่งแวดล้อมชีวิตที่มีคุณภาพย่อมเป็นชีวิตที่ประสบความสำเร็จ รู้จักยับยั้งความต้องการทางร่างกาย สามารถใช้ความรู้ สติปัญญา ความรู้สึกนึกคิดของตน ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนเบียดเบียนหรือให้โทษแก่บุคคลอื่น ในขณะเดียวกันบุคคลจะต้องมีการศึกษาสูง มีความขยัน เป็นพลเมืองดี มีศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวทางใจ มีระเบียบวินัย มีกฎเกณฑ์ทางสังคม แสวงหาความรู้เพิ่มเติม รู้จักใช้ความคิดและสติปัญญาแก้ปัญหาสุขภาพและการดำรงชีวิตของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นคุณลักษณะของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคคลในอีกระดับหนึ่ง ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้

^{๑๘} Kondo อ้างใน สนั่น ราชทิพย์, “แนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๑), หน้า ๕๘.

๑. พัฒนากาย เพื่อมุ่งให้ร่างกายมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและความพิการใดๆ

๒. พัฒนาทางอารมณ์ เพื่อมุ่งให้อารมณ์มีความสุขสนุกสนานร่าเริง ไม่มีความเครียดหรือวิตกกังวลต่อการเรียน หรือต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ มีความเจริญหู เจริญตา เจริญใจ มองโลกในแง่ดีตลอดไป

๓. พัฒนาทางสังคม เพื่อมุ่งให้เป็นคนที่มีเกียรติ ได้รับการยกย่อง เคารพนับถือการยอมรับความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

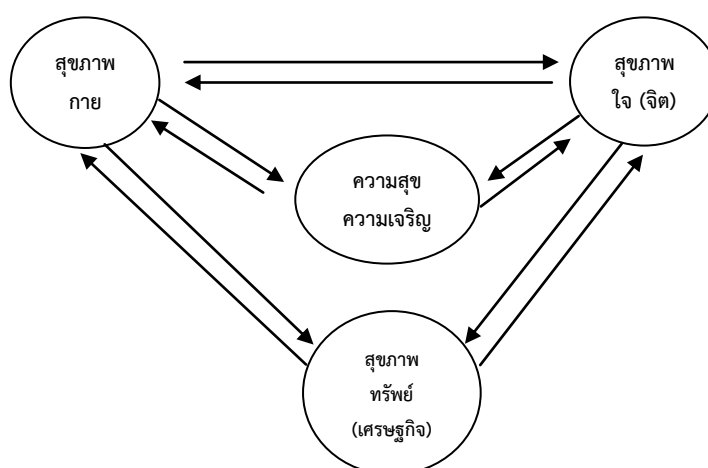
๔. พัฒนาทางความคิด เพื่อมุ่งให้เป็นคนที่มีความต้องการที่จะรู้และเข้าใจในสิ่งต่างๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีวิธีการป้องกันแก้ปัญหาทั้งหลาย ให้ตัวเองได้ดำรงชีอยู่อย่างสุขสบาย

๕. พัฒนาทางจิตใจ เพื่อมุ่งให้เป็นคนที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อชุมชน เป็นที่พึ่งที่ยึดเหนี่ยวทางใจ มีความมั่นใจว่าชีวิตนี้มีคุณค่า มีความสุขหรือมีชีวิตที่ดีกว่าในอนาคต ได้รับความหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งหลาย

๖. พัฒนาทางปัญญา เพื่อมุ่งให้เป็นคนมีความเฉลียวฉลาด สามารถคิดพิจารณาเรื่องต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล ซึ่งปัญหาจะตกงานในบุคคลได้นั้น จำเป็นจะต้องมีการศึกษาเล่าเรียน มีความสนใจ เอาใจใส่ต่อวิชาความรู้ที่ครูอาจารย์อบรมสั่งสอน เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและพัฒนาชีวิตที่มีคุณค่าต่อไปภายภาคหน้า

๗. พัฒนาทางวินัย เพื่อมุ่งให้เป็นคนมีระเบียบวินัยในตนเอง สามารถเคารพและปฏิบัติตามภาระหน้าที่ต่างๆ ที่มีอยู่ในกรอบของข้อบังคับของกฎเกณฑ์ที่ได้กำหนดขึ้น ไม่ประพฤติตนออกนอกกรอบนอกทาง การมีวินัยที่ด้นั้น พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ได้ทรงมีพระชนนะว่า คนที่มีระเบียบวินัยนั้นเป็นผู้ที่เข้มแข็ง เป็นผู้หวังดีต่อตัวเอง เป็นผู้จะมีความสำเร็จในอนาคต

ณ ลินพัฒน์ ได้อธิบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญของชีวิต ๓ ประการ ดังแผนภาพวงจรการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Life Quality Development Cycle)^{๑๙}



แผนภาพที่ ๒.๒ วงจรการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Life Quality Development Cycle)

^{๑๙} ณ ลินพัฒน์, การพัฒนาคุณภาพชีวิต, (กรุงเทพมหานคร: แพร่พิทยา, ๒๕๕๑), หน้า ๓๙.

๑. สุขภาพกาย หมายถึง การมีร่างกายแข็งแรง มีพลังงานมีที่สมบูรณ์ และไม่มีโรคภัยเบียดเบียน โดยไม่จำเป็นต้องเป็นแชมป์กีฬา หรือผู้มีพลังกายมหาศาล

๒. สุขภาพใจ (จิต) หมายถึง มีจิตใจร่าเริง แจ่มใส มั่นคงแข็งแกร่ง มีสติสัมปชัญญะ มีสมาธิ และปัญญา โดยไม่จำเป็นต้องเชี่ยวชาญในเรื่องสมาธิ และวิปัสสนากัมมัฏฐาน

๓. สุขภาพทรัพย์ (เศรษฐกิจ) หมายถึง มีเงินมีทอง และทรัพย์สมบัติพอประมาณ สามารถดำรงชีพได้อย่างราบรื่น สบายๆ มีกิน มีใช้ โดยไม่มีปัญหาเรื่องการเงิน ไม่จำเป็นต้องร่ำรวย หรือเป็นเศรษฐี ทั้งสุขภาพกาย สุขภาพใจ (จิต) และสุขภาพทรัพย์ (เศรษฐกิจ) ล้วนเป็นสิ่งสำคัญมาก และเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้ชีวิตของคนเราดำเนินไปด้วยดี มีอุปสรรคน้อย ซึ่งในการดำเนินชีวิตจะมีความสุขและความเจริญนั้น

๑) จะต้องมีพร้อมทั้ง ๓ อย่าง คือ สุขภาพกาย สุขภาพใจ (จิต) และสุขภาพทรัพย์ (เศรษฐกิจ) ตลอดทุกช่วงเวลา

๒) แต่ละตัวอยู่ในระดับที่ดี มีความเหมาะสม และมีความสมดุลภายในตัวของมันเอง ซึ่งอาจแตกต่างกันตามวัน ตามสภาพการณ์ หรือตามช่วงเวลาของชีวิต

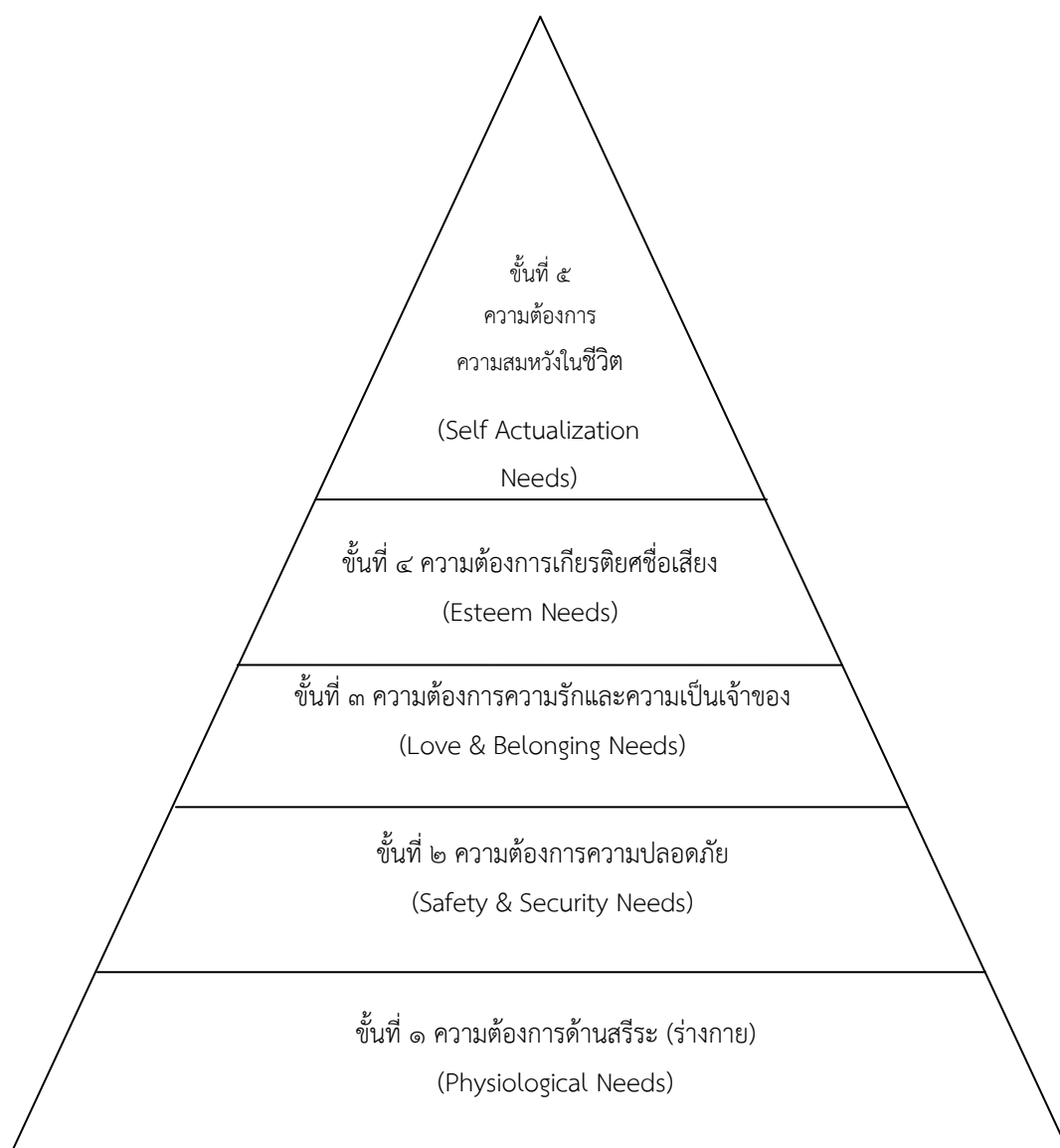
๓) การรู้จักการปรับส่วนผสมของทั้ง ๓ อย่าง ให้มีความเหมาะสม และอยู่ในสภาพที่สมดุลอยู่เสมอถือเป็นสิ่งจำเป็น และเป็นศิลปะในการดำเนินชีวิตโดยตรง

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นลักษณะที่เด่นชัดของบุคคลในความเป็นอยู่ ครอบคลุมลักษณะที่เป็นความต้องการทางวัตถุ และทางจิตใจของบุคคล สามารถดำรงชีวิตได้ในระดับที่เหมาะสม ให้สามารถพึ่งตนเองได้โดยไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน และไม่เบียดเบียนธรรมชาติ อีกทั้งยังควรรักษาวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีของสังคมตลอดจนมีความเป็นไปได้อย่างบรรลุถึงความปรารถนาในชีวิต

๒.๑.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต พบว่า คุณภาพชีวิตประกอบด้วย องค์ประกอบด้านกายภาพ ซึ่งจับและนับได้ และองค์ประกอบด้านความรู้สึกนึกคิด และจิตใจของมนุษย์ คือ สุขภาพอนามัยและสุขภาพจิต ดังนั้น คุณภาพชีวิตของบุคคล คือ บุคคลที่มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตดี และบุคคลจะมีสุขภาพกายและจิตดีเมื่อได้รับสิ่งที่ตอบสนองต่อ “ความต้องการ” ทั้งร่างกายและจิตใจ ทฤษฎีของ Maslow ได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์เป็น ๕ ระดับ^{๒๐} สามารถแสดงในรูปพีระมิด ดังแผนภาพที่ ๒.๓

^{๒๐} Maslow, A. H., **Motivation and Personality**, (New York: Harper & Row Publishing, 1954), p. 154.



แผนภาพที่ ๒.๓ ระดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวทฤษฎีของมาสโลว์

จากแผนภาพที่ ๒.๓ แสดงความต้องการของมนุษย์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ความต้องการขั้นที่ ๑ ความต้องการด้านสรีระ (ร่างกาย) เป็นความต้องการที่จำเป็นที่สุดของชีวิต จากแผนภาพจะเห็นได้ว่า ความต้องการขั้นต่ำสุด คือ ความต้องการด้านสรีระ (ร่างกาย) ซึ่งโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการด้านนี้ และจะมีมากที่สุดมีฉะนั้นแล้วมนุษย์จะไม่สามารถมีชีวิตอยู่รอดได้ ความต้องการด้านสรีระหรือความต้องการด้านร่างกาย ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการอากาศหายใจ ความต้องการการขับถ่าย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น ถ้ามนุษย์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุด คือ ขั้นที่ ๑ นี้ได้ มนุษย์จะไม่มีแรงจูงใจที่จะเกิดความต้องการขั้นที่สูงขึ้น คือ ขั้นที่ ๒, ๓ ได้เลยต่อเมื่อมนุษย์สนองความต้องการขั้นที่ ๑ ได้พอสมควรแล้วเท่านั้น (ซึ่งอาจจะไม่จำเป็นจะต้องถึง ๑๐๐%) มนุษย์จึงมีความต้องการขั้นต่อไป

ความต้องการขั้นที่ ๒ ความต้องการความปลอดภัย ความปลอดภัยเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาเช่นเดียวกัน แต่จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลสามารถสนองความต้องการให้ร่างกายอยู่รอดได้ มนุษย์จะยอมเสี่ยงภัย ซึ่งเราคงจะเคยเห็นตัวอย่างของคนร่อนเร่พเนจร ไม่มีที่อยู่อาศัยที่ปลอดภัย หรือเป็นหลักแหล่ง เนื่องจากพวกเขาต้องดิ้นรนหาเข้ากินค่า เพื่อให้ได้อาหารมาเลี้ยงดูตนเอง และครอบครัว บางคนถึงกับยอมเสี่ยงภัยเข้าไปลักขโมยอาหารเมื่อท้องหิวเต็มที่ ทั้งนี้เนื่องจากความต้องการด้านสรีระอิทธิพลยิ่งกว่าความต้องการความปลอดภัย เมื่อบุคคลมีอาหารกินจนท้องอิ่มพอ มีชีวิตอยู่ได้ ได้พักผ่อนหลับนอนให้มึนเรียวแรงพอสมควร จึงจะคิดหาที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่ง และวิธีบำบัดความต้องการในขั้นที่ ๑ ไม่ประสบความสำเร็จบุคคลก็จะต้องเร่ร่อนเสี่ยงภัยอยู่ต่อไป

ความต้องการขั้นที่ ๓ ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ เป็นความต้องการในด้านจิตใจซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการระดับกลาง การที่บุคคลจะเกิดแรงจูงใจให้เกิดอยากได้ อยากสนองความต้องการถึงขั้นนี้ จะต้องประสบความสำเร็จในการสนองความต้องการในขั้นที่ ๑ และ ๒ มาแล้วพอสมควร ความสามารถในการตอบสนองความต้องการในขั้น ๓ จะทำให้บุคคลมีความเป็นมนุษย์มากขึ้น คือ มีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข มีความหมายและมีความอบอุ่นในด้านจิตใจ เพราะการดำรงชีวิตของมนุษย์มิได้เป็นเพียงเพื่อให้มีชีวิตอยู่รอดเหมือนสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ เท่านั้น การได้รู้ว่าตนมีความหมาย และความสำคัญต่อใครบางคนที่ตนรักหรือเป็นเจ้าของนั้นย่อมก่อให้เกิดความสุขขึ้นในจิตใจ

ความต้องการขั้นที่ ๔ ความต้องการยกย่องนับถือตนเอง เป็นความต้องการขั้นสูงซึ่งมนุษย์มีประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ มากมาในระดับหนึ่งแล้วเท่านั้น จึงจะเกิดแรงจูงใจถึงระดับนี้ได้ และความต้องการในระดับนี้ก็ต่อเมื่อขั้นที่ ๑, ๒ และ ๓ ได้รับการสนองตอบอย่างพอควรแล้วเช่นกัน การที่บุคคลจะยอมรับนับถือตนเองได้นั้น มักจะได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่นมาก่อน โดยที่บุคคลนั้นได้กระทำการต่าง ๆ ที่มีคุณประโยชน์ทั้งต่อตนเอง และบุคคลอื่น ปรากฏผลงานที่ชัดเจน จนทำให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และตนเองรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จในงานหรือผลแห่งการกระทำของตน จึงเกิดความเชื่อมั่น ภาคภูมิใจ มองเห็นคุณค่า และเกิดการนับถือตนเองขึ้น มาสโลว์ กล่าวว่า คนที่มีคุณภาพดีส่วนใหญ่ได้พัฒนาตนเองขึ้นมาจนถึงระดับที่ ๔

ความต้องการขั้นที่ ๕ ความต้องการความสมหวังในชีวิต หมายถึง การที่บุคคลมีความปรารถนาที่จะเข้าใจถึงตัวตนที่แท้จริงของตน ความต้องการขั้นนี้นับเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์จริงเท่านั้น จึงจะเกิดความต้องการถึงระดับนี้ และสามารถสนองความต้องการของตนได้ บุคคลที่จะมีแรงจูงใจให้เกิดความต้องการถึงระดับสูงสุด มักจะเป็นผู้ที่มีการประเมินตนเองอยู่เสมอ ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลว จุดมุ่งหมายก็เพื่อพัฒนาจุดดีให้นำไปสู่ความดีหรือความสำเร็จยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันก็พยายามแก้ไขจุดด้อยซึ่งเป็นข้อเสียเพื่อขจัดความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นได้อีก จากการที่มีการประเมินตนเองอยู่เสมอจึงทำให้รู้จักและเข้าใจตนเองเป็นอย่างดี รู้ถึงจุดเด่นและศักยภาพสูงสุดที่ตนจะไปถึงได้ ตลอดจนข้อจำกัดที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคของตนเองอย่างชัดเจน บุคคลดังกล่าวจึงไม่อาจที่จะเปิดเผยตนเอง และยอมรับความจริงเมื่อมีผู้กล่าวถึงข้อดีข้อเสียของตน ผู้มีลักษณะเช่นนี้ย่อมจะประจักษ์ถึงความเป็นจริงหรือ “สัจการแห่งตน” (Self Actualization) ดังนั้น นักวิชาการบางท่านจึงอธิบายความต้องการในขั้นที่ ๕ นี้ว่าเป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

โดยสรุปแล้ว ตามแนวความคิดของมาสโลว์ บุคคลที่จะนับได้ว่า เป็นคนที่สมบูรณ์ที่สุด หรือมีคุณภาพชีวิตสูงสุด ก็คือ คนที่มีความต้องการจนถึงขั้นที่ ๕ และสามารถสนองความต้องการของตนได้สำเร็จอย่างดีในทุก ๆ ขั้น ถ้าพิจารณาถึงจำนวนคนที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนจากขั้นต่ำสุดถึงขั้นสูงสุดตามแผนภาพนี้ ปรากฏว่า จะมีจำนวนน้อยลงไปตามลำดับจากต่ำไปหาสูง จนถึงระดับที่ ๕ ก็จะมีอยู่น้อยที่สุด ดังนั้น มาสโลว์ จึงได้เขียนแผนภาพที่แสดงระดับความต้องการทั้ง ๕ ขั้น ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ในลักษณะของรูปพีระมิด ซึ่งจะมีฐานกว้างและค่อย ๆ แคบเรื่อยลงจนถึงปลายยอด แสดงว่าคนส่วนใหญ่ยังคงวนเวียนอยู่กับการสนองความต้องการของตนเพียงระดับที่ ๑, ๒ และ ๓ เท่านั้น ส่วน ๒ ขั้นสุดท้าย คือ ขั้นที่ ๔ และ ๕ นั้นมีอยู่น้อยมาก

การที่มนุษย์ได้รับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย และจิตใจอย่างเพียงพอ จะทำให้มนุษย์มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตดี นำความสุขความพอใจสู่มนุษย์ นั่นคือ การได้รับสิ่งที่ต้องการจะนำความสุขความพอใจมาสู่มนุษย์ การสรุปได้ดังกล่าวนี้อ สอดคล้องกับสิ่งที่ทำการศึกษา ดังแผนภาพที่ ๒.๔



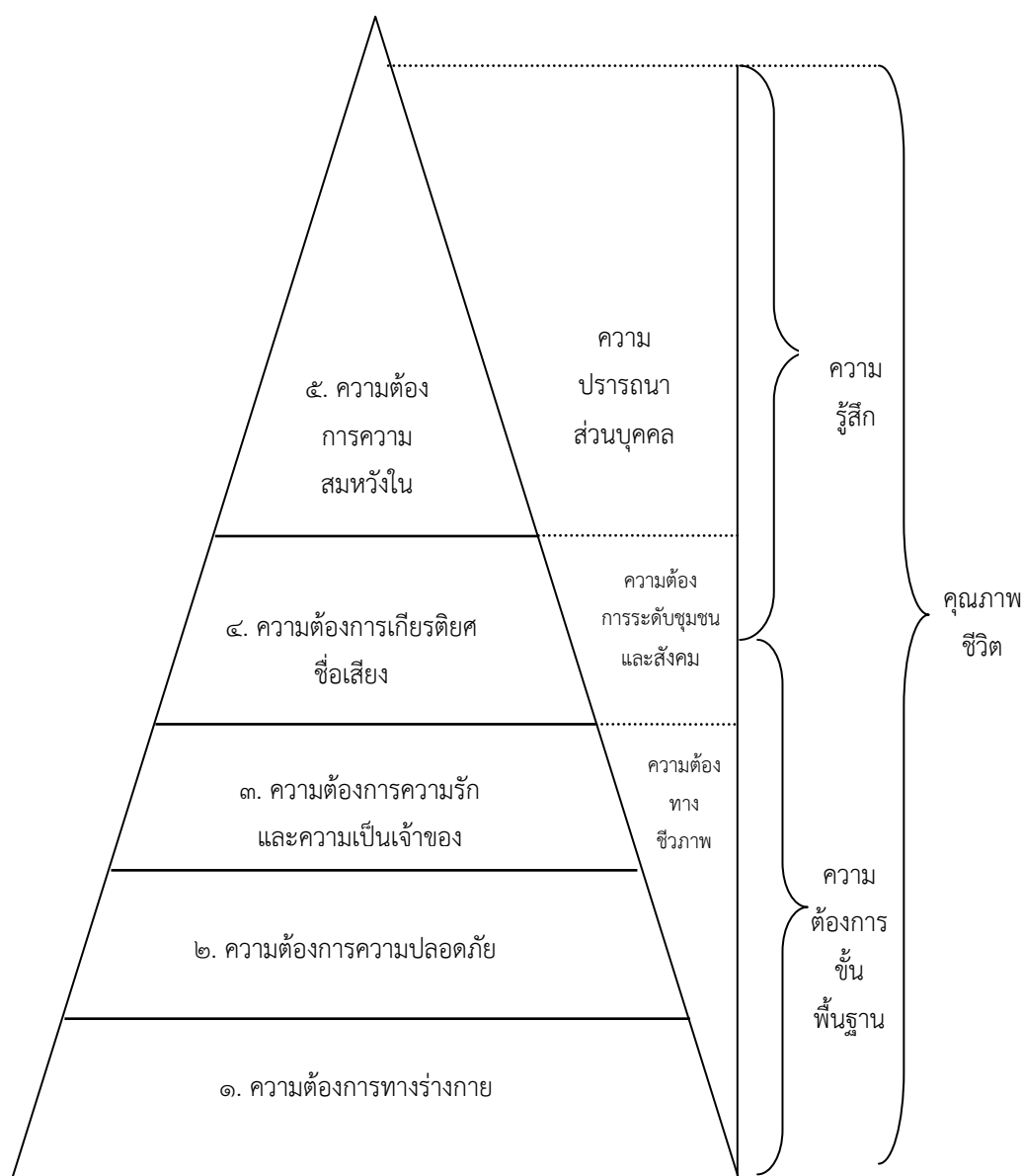
แผนภาพที่ ๒.๔ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์กับระดับคุณภาพชีวิต^{๒๑}

จากแผนภาพที่ ๒.๔ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของมนุษย์กับระดับคุณภาพชีวิตตามแนวคิดของ Sharma โดย Bio-physical Needs เป็นความต้องการทางชีวภาพที่จำเป็นที่สุดในระดับพื้นฐานของการดำรงชีวิต ปัจจัยที่ต้องการ ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค อากาศบริสุทธิ์ น้ำสะอาด การได้รับปัจจัยเหล่านี้จะทำให้มนุษย์มีคุณภาพชีวิตระดับต่ำสุด Psychosocial Needs เป็นความต้องการระดับชุมชนและสังคม ได้แก่ การศึกษา การคมนาคม การขนส่ง ความมั่นคงปลอดภัย นันทนาการ และบริการสังคมอื่น ๆ เมื่อมนุษย์ได้รับร่วมกับ Bio-physical Needs จะเกิดคุณภาพชีวิตระดับที่พึงพอใจ (Satisfaction Level) ความต้องการระดับสูงสุด และเป็นความทะเยอทะยานเฉพาะบุคคล เช่น ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ ความมั่นคง การเป็นที่ยอมรับในความสามารถของตน บุคคลที่บรรลุความต้องการระดับนี้จะมีคุณภาพชีวิต

^{๒๑} Sharma, R.C., *Population Trends Resources and Environment Handbook on Population Education*, (New Delhi: Tata McGraw-Hill, 1975), p. 109.

ระดับสูง (Maximal Level) แต่สภาพชีวิตในระดับนี้มักจะทำให้มนุษย์ต้องการสิ่งอุปโภคอย่างฟุ่มเฟือย ความเป็นอยู่ที่ต้องโดดเด่น ทำให้เกิดปัญหาในการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นผลกระทบต่ระดับคุณภาพชีวิตที่จะค่อยลดลงมาจนอยู่ในระดับที่พึงพอใจเนื่องจากลดระดับความต้องการลง

แนวคิดของ Sharma สามารถนำมาหาความสัมพันธ์ร่วมกับความต้องการตามแนวคิดของ Maslow ได้ ทั้งนี้เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่จำเป็นต่อคุณภาพชีวิตได้ละเอียดขึ้น ตามแผนภาพที่ ๒.๕^{๒๒}



แผนภาพที่ ๒.๕ ความสัมพันธ์ระหว่างลำดับขั้นความต้องการตามแนวคิดของ Maslow กับระดับคุณภาพชีวิต จำแนกตามความต้องการตามแนวคิดของ Sharma

^{๒๒} Sharma อังโน จริยา พุมวิเศษ, “สภาวะแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ กับคุณภาพชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม, (คณะสิ่งแวดล้อม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๕), หน้า ๓๒.

จากภาพที่ ๒.๕ แสดงแบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต จำแนกตามความต้องการตามแนวคิดของ Maslow กับระดับคุณภาพชีวิตตามแนวคิดของ Sharma กล่าวคือ ถ้ามนุษย์ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการทางร่างกายและมีความรู้สึกปลอดภัยมั่นคงในชีวิต มนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตในระดับต่ำสุด ถ้ามนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกาย ความรู้สึกปลอดภัยมั่นคงในชีวิต การมีสิ่งที่รักและเป็นเจ้าของ และการยอมรับนับถือจากตนเองและบุคคลอื่น มนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตระดับที่เป็นสุขและพึงพอใจ และถ้ามนุษย์ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการทางร่างกายและจิตใจครบทั้ง ๔ ระดับแล้ว มนุษย์ยังมีโอกาสได้แสดงศักยภาพของตนให้ประจักษ์ต่อไป คุณภาพชีวิตของมนุษย์จะอยู่ในระดับสูงสุด คือ มีคุณภาพชีวิตมากที่สุด แต่คุณภาพชีวิตในระดับสูงนี้จะยากแก่การดำรงไว้ เนื่องจากองค์ประกอบในส่วนนี้เป็นความทะเยอทะยานส่วนบุคคล ซึ่งเมื่อบุคคลบรรลุถึงระดับนี้แล้ว หากไม่มีแนวทางการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม ชีวิตมักจะห่างไกลจากความสุขที่แท้จริง เนื่องจากรูปแบบการดำเนินชีวิตของบุคคลในระดับนี้จะกลับกลายเป็นชีวิตที่อยู่ได้ด้วยความต้องการสิ่งที่เป็นวัตถุเพื่อประกอบความเด่น หากไม่สามารถหาได้อย่างเพียงพอ ความมีคุณภาพชีวิตจะตกลงมาที่ระดับที่เป็นสุขและพึงพอใจ ที่มีความต้องการองค์ประกอบคุณภาพชีวิตด้านวัตถุน้อยลง และมีองค์ประกอบด้านจิตใจเพิ่มมากขึ้น

เฮอริซเบิร์ก (Hertzberg) ได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต คือ ทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory) โดยมีอยู่ ๒ กลุ่ม คือ ปัจจัยค่าจูน (hygiene factors) และปัจจัยจูงใจ (motivation factors)^{๒๓}

๑) ปัจจัยค่าจูน (hygiene factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษา (motivation factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน หากขาดปัจจัยเหล่านี้

- (๑) การบังคับบัญชา (supervision)
- (๒) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (interpersonal relations)
- (๓) เงินเดือน (salary)
- (๔) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (working condition)

๒) ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นการกระตุ้นในการทำงานที่ทำให้คนขยันปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- (๑) ความสำเร็จของงาน (achievement)
- (๒) การยอมรับนับถือ (recognition)
- (๓) ความก้าวหน้า (advancement)
- (๔) ลักษณะของงาน (the work itself)
- (๕) ความรับผิดชอบ (responsibility)

การค้นพบของเฮอริซเบิร์ก สรุปได้ว่า ปัจจัยค่าจูนมีขึ้นเพื่อบำรุงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าหากไม่ได้จัดให้มีขึ้นผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกผิดปกติ และเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้ ส่วนปัจจัยจูงใจมีขึ้นเพื่อสร้างความพึงพอใจในผลงานกระตุ้นให้

^{๒๓} Hertzberg อ้างใน กรมกำลังพลทหารบก, กองร้อยนายอยู่ กองพันเข้มแข็ง เขตทหารพลอดยา เสพติด ประจำปี ๒๕๔๕, (กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔.

กระตือรือร้น ในการทำงานยิ่งขึ้น ดังนั้น ถ้าหากผู้บริหารต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ เพื่อผลงานมีคุณภาพสูงควรจัดให้มีการจูงใจที่เหมาะสม

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒.๒.๑ ความหมายของการพัฒนา

การพัฒนา หมายถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องเกิดขึ้น อันเนื่องมาจากความต้องการของมนุษย์ที่อยากเห็นสิ่งดีๆ เกิดขึ้นในสังคมของตนเอง การเปลี่ยนแปลงของสังคมไปในทางที่ดีขึ้นที่เราเรียกกันว่า “การพัฒนา” (Development) หรืออาจให้คำจำกัดความของการพัฒนาไว้ว่า คือ กระบวนการเพื่อเพิ่มความสามารถของคนส่วนใหญ่ที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตนโดยต่อเนื่องภายใต้คำจำกัดความดังกล่าว เนื้อหาสาระสำคัญของการพัฒนาจึงอยู่ที่ ความสามารถของคนส่วนใหญ่ ส่วนกลไกหรือกระบวนการนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำมาใช้ในการดำเนินงาน นอกจากนี้ การดำเนินงานควรจะต้องให้ผลได้อย่างต่อเนื่องอีกด้วย กระบวนการพัฒนาจึงจำเป็นที่จะต้องเป็นกระบวนการระยะยาว และจากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่ามีผู้ให้ความหมาย ของการพัฒนาไว้หลายท่าน ดังนี้

การพัฒนา หมายถึงความก้าวหน้าหรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ตามเกณฑ์หรือเป้าหมายของการพัฒนาตามที่ได้กำหนดคุณค่าไว้ และได้สรุปความหมายคำว่าพัฒนาตามทฤษฎีความทันสมัย (Modernization Theory) ไว้ดังนี้

๑. การพัฒนา คือ สภาวะที่เศรษฐกิจของประเทศหนึ่งๆ สามารถทำให้ผลผลิตมวลรวมประชาชาติสูงถึงร้อยละ ๕-๗ ต่อปี และสามารถรักษาระดับนี้ไว้ได้ เป็นสภาวะที่ประชาชนมีความอยู่ดีกินดี

๒. การพัฒนา คือ การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการเร่งรัดให้ผลผลิตมวลรวมประชาชาติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันเป็นกระบวนการที่ส่งผลให้ระดับรายได้โดยเฉลี่ยต่อบุคคลของประเทศสูงขึ้นและประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๓. การพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตและการว่าจ้างงานที่ได้วางแผนไว้แล้วเพื่อลดสัดส่วนของภาคเกษตรกรรม ในขณะที่เพิ่มสัดส่วนของภาคอุตสาหกรรมและการบริหาร

๔. การพัฒนา คือ การสร้างสภาวะที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาคุณภาพของบุคคล ซึ่งการพัฒนานั้นจะประสบความสำเร็จได้ด้วยการลดหรือขจัดความยากจน ความไม่เท่าเทียมกันและการว่างงาน ในขณะที่เศรษฐกิจของประเทศกำลังเจริญเติบโต

๕. การพัฒนา คือ กระบวนการหลายมิติ ซึ่งประกอบด้วยการเปลี่ยนแปลงในด้านโครงสร้างทางสังคม ท่าทีของประชาชน สถาบันต่างๆ ของชาติ การเร่งรัดความเจริญเติบโต การลดความไม่เท่าเทียม และขจัดความยากจน นั่นคือ การเปลี่ยนแปลงต่อระบบสังคมทั้งระบบ และมุ่งสู่การสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของปัจเจกชนและกลุ่มต่างๆ ในสังคมภายในทั้งระบบ เป็นก้าวออกจากสภาพชีวิตที่ไม่น่าพึงพอใจไปสู่สภาพชีวิตที่ดีกว่า ทั้งในด้านวัตถุและความรู้สึกนึกคิด

๖. การพัฒนา คือ การสร้างความทันสมัย กล่าวคือ การที่คนในสังคมมีเหตุมีผล มีทัศนคติและความคิดที่ไม่มั่งงาย มีวินัยทางสังคม มีการคิดและวางแผนการพัฒนา มีความเท่าเทียมกันทางเศรษฐกิจและสังคม มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต การเพิ่มมาตรฐานการดำรงชีวิต การ

ปรับปรุงสถาบันทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ประเทศชาติมีความเป็นปึกแผ่น มีเอกราชและมีประชาธิปไตยในระดับพื้นฐาน^{๒๔} ปวย อึ้งภากรณ์ ได้เสนอแนวคิดบทบาทของพระพุทธศาสนาที่มีต่อการพัฒนาประเทศไว้ว่าถ้าปราศจากศีลธรรมเสียแล้ว การพัฒนาประเทศไม่ว่าจะพัฒนาไปทางใด ย่อมจะบกพร่องและไม่สมบูรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะพัฒนาไปในด้านเป้าหมายซึ่งจะผิด ผลสุดท้ายอาจจะพัฒนาไปทางนองที่จะเห็นความเจริญทางวัตถุซึ่งเป็นเรื่องสำคัญยิ่งกว่าเรื่องที่สำคัญแท้ๆ คือ ความเจริญในทางปัญญา และในทางศีลธรรม การขาดจากศีลธรรมนั้น จะทำให้โลกเสื่อมโทรม พระพุทธศาสนาจะช่วยเหลือในการพัฒนาชาติได้ดั่งนั้น ย่อมอาศัยพระธรรมและพระสงฆ์เป็นสื่อสำหรับสืบพระศาสนา และการที่ พุทธศาสนาจะช่วยให้มีการพัฒนาชาติได้ดีจริงๆ ก็คืออาศัยหลักเกณฑ์บางประการ ดังนี้

๑. ความเชื่อในพุทธศาสนา ต้องเป็นความเชื่อที่บริสุทธิ์ ไม่เจือปนความเชื่อถือโชคลางทางไสยศาสตร์ พระพุทธองค์ตรัสไว้ว่า “คนโง่นั้นมัวแต่พิเคราะห์ดวงดาว” ฉะนั้น ในการที่จะทำให้มนุษยโลกมีความสมบูรณ์ ทั้งในด้านวัตถุและสติปัญญาก็ควรที่จะพัฒนาศาสนาใหม่ให้เกิดความบริสุทธิ์

๒. ความเชื่อในพุทธศาสนา เป็นความเชื่อที่มีมูลฐานตั้งอยู่ในเหตุผลและวิชา ไม่ใช่ตั้งอยู่ในความเชื่อโดยมโนายอย่างเดียว หรืออวิชา พระพุทธองค์ตรัสไว้ว่า “ท่านทั้งหลายอย่าพึงเชื่อสิ่งใดเพียงเพราะที่ได้ฟังตามๆ กันมา หรือเพราะเคยเห็นเช่นนั้นๆ ต่อมา ฯลฯ ท่านจงเอาข้อที่ได้เห็นได้ฟัง ได้ตรึกตรองดูด้วยเหตุผล จนเกิดความชัดเจนแล้ว จึงค่อยเชื่อ

๓. การที่จะนำเอาคำสอนของพุทธศาสนามาประยุกต์กับสภาพปัจจุบัน ซึ่งลักษณะของสังคมได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และมีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ จึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการประยุกต์พระธรรม ซึ่งเป็นอมตะอยู่แล้วมาใช้กับสภาพปัจจุบัน ซึ่งจะต้องมีการศึกษาและวิจัยอย่างถ่องแท้

๔. การพัฒนานั้น จำเป็นที่จะต้องใช้ทางโลกและทางธรรม เพราะฉะนั้น ทางฝ่ายพระสงฆ์ก็ดี ทางฝ่ายบ้านเมืองก็ดี ต้องร่วมมือกันอย่างมาก มีหลายกรณีที่ฝ่ายบ้านเมืองเพิกเฉยต่อความสำคัญของวัดในชนบทและในเมือง และเพิกเฉยต่อความสำคัญของการเป็นผู้นำของพระสงฆ์ในหมู่บ้าน ถ้าความร่วมมือทั้งฝ่ายสงฆ์และฝ่ายฆราวาสดำเนินไปด้วยดี ก็จะเป็นประโยชน์ทั้ง ๒ ฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตนั้นมีความสำคัญกับทุกคน ถ้าทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข^{๒๕}

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาคือการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงช้าๆ ค่อยเป็นค่อยไป หรือการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันก็ได้ ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงต้องเป็นไปในทางที่ดีขึ้น หรือตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเป้าหมายดังกล่าวอาจจะเป็นของบุคคลหรือของสังคมก็ได้ ที่สำคัญคือต้องมีผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงด้วย

^{๒๔} เกื้อ วงศ์บุญสิน, **ประชากรกับการพัฒนา**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๒๒ - ๒๓.

^{๒๕} ปวย อึ้งภากรณ์, **ศาสนธรรมกับการพัฒนา**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โกมลคีมทอง, ๒๕๕๐), หน้า ๖๑ - ๖๕.

๒.๒.๒ ความหมายของคุณภาพชีวิต

กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตของประชาชนที่มีสุขภาพดี โดยทั่วไปด้วยเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน จปฐ. ๘ หมวด คือ สุขภาพดีจิตใจดี มีบ้านอาศัย ศึกษาถ้วนทั่ว ครอบครัวสุขสบาย รายได้มาก อยากร่วมพัฒนา พาสู่คุณธรรม และบำรุงสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย ๓๙ ตัวชี้วัด จากการศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตที่ผ่านมาดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาความรู้ที่จะทำความเข้าใจกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตประชากรแต่ละกลุ่มให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยมีการนำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาใช้อธิบายคุณภาพชีวิต รวมทั้งได้มีความพยายามปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติ ซึ่งจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่จะทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้นมีมากมายหลายประการ และได้พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับระยะเวลา โอกาส และสถานการณ์

อย่างไรก็ตามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตแบ่งได้เป็น ๒ ด้าน คือ ด้านวัตถุวิสัย (Objective) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณภาพของบุคคลที่สามารถมองเห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย รายได้ สุขภาพและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น และด้านจิตวิสัย (Subjective) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับทางด้านจิตใจ และเป็นประสบการณ์ตรงของบุคคลที่เป็นนามธรรม ได้แก่ ความพึงพอใจ ความสุข อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความพึงพอใจในชีวิตและคุณธรรม เป็นต้น^{๒๖}

๒.๒.๓ ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต

ประชากรทุกคนย่อมมีความต้องการคุณภาพชีวิตระดับหนึ่งที่เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต การมีเกณฑ์สำหรับประเมินคุณภาพชีวิตจะช่วยให้บุคคลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของตนเองกับเกณฑ์ต่างๆ เพื่อจะได้ทราบว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตหรือไม่หรือมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับใดแนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต (Quality of Life Indicators) ได้มีนักวิชาการนักคิดนักวิจัยและหน่วยงานได้ทำการศึกษาเรื่องนี้ไว้หลากหลายทั้งในระดับมหภาคและจุลภาคหรือในระดับประเทศและในระดับครอบครัว ดังต่อไปนี้

ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) เป็นข้อมูลกลางของประเทศที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตของคนไทยทุกครัวเรือน เป็นข้อมูลที่ทำให้รู้เป้าหมายของครัวเรือนยากจนที่นำไปสู่การจัดทำแผนชุมชนและแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชนตามนโยบายของรัฐบาล และกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเครื่องชี้วัดข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน ที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) มี ๕ หมวด ๓๐ ตัวชี้วัด ดังนี้

^{๒๖} กระทรวงสาธารณสุข, “เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย”, (เชียงใหม่: กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๕๒), หน้า ๒.

หมวดที่ ๑ สุขภาพดี	มี ๗ ตัวชี้วัด
หมวดที่ ๒ มีบ้านอาศัย	มี ๘ ตัวชี้วัด
หมวดที่ ๓ ฝึกฝนการศึกษา	มี ๕ ตัวชี้วัด
หมวดที่ ๔ รายได้ก้าวหน้า	มี ๔ ตัวชี้วัด
หมวดที่ ๕ ปลูกฝังค่านิยมไทย	มี ๖ ตัวชี้วัด ^{๒๗}

หมวดที่ ๑ : สุขภาพดี (คนไทยมีสุขภาพและอนามัยดี) มี ๗ ตัวชี้วัด

๑. เด็กแรกเกิดมีน้ำหนักไม่น้อยกว่า ๒,๕๐๐ กรัม
๒. เด็กแรกเกิดถึง ๑๒ ปี ได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคครบตามตารางส่งเสริม
๒. เด็กแรกเกิดได้กินนมแม่อย่างเดียวยาวอย่างน้อย ๖ เดือนแรกติดต่อกัน
๔. ทุกคนในครัวเรือนกินอาหารถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย และได้มาตรฐาน ครัวเรือน
๕. คนในครัวเรือนมีการใช้ยาเพื่อบำบัด บรรเทาอาการเจ็บป่วยเบื้องต้นอย่างเหมาะสม
๖. คนอายุ ๓๕ ปีขึ้นไป ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อคัดกรองความเสี่ยงต่อโรคเบาหวาน และความดันโลหิตสูง

๗. คนอายุ ๖ ปีขึ้นไป ออกกำลังกายอย่างน้อยสัปดาห์ละ ๓ วัน ๆ ละ ๓๐ นาที

หมวดที่ ๒ : มีบ้านอาศัย (คนไทยมีบ้านอาศัยและสภาพแวดล้อมเหมาะสม) มี ๘ ตัวชี้วัด

๘. ครัวเรือนมีความมั่นคงในที่อยู่อาศัย และบ้านมีสภาพคงทนถาวร
๙. ครัวเรือนมีน้ำสะอาดสำหรับดื่มและบริโภคเพียงพอตลอดปี
๑๐. ครัวเรือนมีน้ำใช้เพียงพอตลอดปี
๑๑. ครัวเรือนมีการจัดบ้านเรือนเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และถูกสุขลักษณะ
๑๒. ครัวเรือนไม่ถูกรบกวนจากมลพิษ
๑๓. ครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี
๑๔. ครัวเรือนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๕. ครอบครัวมีความอบอุ่น

หมวดที่ ๓ : ฝึกฝนการศึกษา (คนไทยมีการศึกษาที่เหมาะสม) มี ๕ ตัวชี้วัด

๑๖. เด็กอายุ ๓ – ๕ ปีเต็ม ได้รับการเลี้ยงดูเตรียมความพร้อมก่อนวัยเรียน
๑๗. เด็กอายุ ๖ – ๑๔ ปี ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี
๑๘. เด็กจบชั้น ม.๓ ได้เรียนต่อชั้น ม.๔ หรือเทียบเท่า
๑๙. เด็กจบการศึกษาบังคับ ๙ ปี ที่ไม่ได้เรียนต่อและยังไม่มีงานทำได้รับการฝึกอบรมด้านอาชีพ
๒๐. อายุ ๑๕ – ๖๐ ปีเต็ม อ่าน เขียนภาษาไทย และคิดเลขอย่างง่ายได้

^{๒๗} สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตรัง, ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.), [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://trang.cdd.go.th/sites/index.php/data/๒๐๑๒-๐๕-๑๖-๒๑-๕๓-๑๙> [๑๒ กันยายน ๒๕๖๑].

หมวดที่ ๔ : รายได้ก้าวหน้า (คนไทยมีงานทำและมีรายได้) มี ๔ ตัวชี้วัด

- ๒๑. คนอายุ ๑๕ – ๖๐ ปีเต็ม มีอาชีพและมีรายได้
- ๒๒. คนอายุมากกว่า ๖๐ ปีเต็มขึ้นไป มีอาชีพและมีรายได้
- ๒๓. คนในครัวเรือนมีรายได้เฉลี่ยไม่น้อยกว่าคนละ ๓๐,๐๐๐ บาทต่อปี
- ๒๔. ครัวเรือนมีการเก็บออมเงิน

หมวดที่ ๕ : plugged คำนียมไทย (คนไทยประพตติดีและมีคุณธรรม) มี ๖ ตัวชี้วัด

- ๒๕. คนในครัวเรือนไม่ดื่มสุรา (ยกเว้นการดื่มเป็นครั้งคราว เฉลี่ยไม่เกินเดือนละ ๑ ครั้งฯ)
- ๒๖. คนในครัวเรือนไม่สูบบุหรี่
- ๒๗. คนอายุ ๖ ปีขึ้นไป ปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาอย่างน้อยสัปดาห์ละ ๑ ครั้ง
- ๒๘. คนสูงอายุ ได้รับการดูแลจากคนในครัวเรือน หมู่บ้าน/ชุมชน หรือภาครัฐ
- ๒๙. คนพิการ ได้รับการดูแลจากคนในครัวเรือน หมู่บ้าน/ชุมชน หรือภาครัฐ
- ๓๐. คนในครัวเรือนมีส่วนร่วมทำกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของหมู่บ้าน/ชุมชน หรือท้องถิ่น^{๒๘}

EACAP กำหนดเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตโดยกำหนดตัวแปรหลัก ๗ ตัวแยกเป็นตัวชี้วัด ๒๘ ตัว ดังนี้

- ๑. ความมั่นคงปลอดภัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ การใช้จ่ายและการออม ความยากจน
- ๒. สุขภาพ ได้แก่ อายุขัยเฉลี่ย การเป็นโรค การตาย โภชนาการ ภัยพิบัติหรือความหายนะ
- ๓. ชีวิตด้านการใช้สติปัญญา ได้แก่ การอ่านออกเขียนได้ การศึกษานอกโรงเรียน การเรียนรู้ ตลอดชีวิต ชีวิตเชิงวัฒนธรรมและการใช้หลักเหตุผล
- ๔. ชีวิตการทำงาน ได้แก่ การทำงาน อุบัติเหตุจากการทำงาน ความขัดแย้งทางอุตสาหกรรม สภาพการทำงาน
- ๕. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ที่อยู่อาศัย โครงสร้างพื้นฐานในการคมนาคม และการติดต่อสื่อสาร สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ
- ๖. ชีวิตครอบครัว ได้แก่ เด็ก วัยรุ่น ผู้ใหญ่ ความแตกแยกในครอบครัว
- ๗. ชีวิตในชุมชน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในสังคมการเมือง และอัตราอาชญากรรม^{๒๙}

^{๒๘} กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย, คู่มือการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน ปี ๒๕๕๗ – ๒๕๕๙, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.rdic.cdd.go.th/E-book/book_city.pdf [๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๑].

^{๒๙} ESCAP, Guidelines on Methodological Approaches to the Conduct of A Regional Surveyor the Quality of life as on Aspect of Human Resources Development, (New York: John Wiley 1990), p. 9.

๒.๒.๔ วัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

วัตถุประสงค์หลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตก็เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาการของมนุษย์จากความรู้ด้วยกิเลสมาสู่ความเป็นอยู่ด้วยปัญญานี้ นอกจากเป็นหลักและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเองแล้วและยังทำให้เกิดความกรุณาต่อผู้อื่นด้วย คือ ทำให้เกิดความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจกัน เพื่อนมนุษย์ก็จะช่วยเหลือตลอดจนช่วยให้สามารถวางแผนเป็นกัลยาณมิตรจึงสามารถคิดหาวิธีช่วยแก้ไขปัญหาวัตถุประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี คือ เพื่อฝึกฝนพัฒนาคนให้รู้จักปฏิบัติต่อชีวิตหรือดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องมีความสุข โดยให้รู้จักในการแก้ปัญหาชีวิตและหาทางออกจากความทุกข์ได้ด้วยดี โดยไม่ก่อให้เกิดโทษพิษภัยแก่ผู้อื่นและแก่สังคม เพื่อให้รู้จักแสวงหาและเสพความสุขทางวัตถุอย่างถูกต้อง ปราศจากโทษพิษภัยไร้การเบียดเบียนและพร้อมที่จะใช้สิ่งอำนวยความสะดวกนั้น ๆ ในทางที่เกื้อกูลแก่ผู้อื่นและสังคมให้พร้อมทั้งความสามารถบางอย่างในการที่จะเอื้ออำนวยความสุขแก่ผู้อื่นและแผ่ขยายความสุขออกไปในสังคม ทั้งนี้วัตถุประสงค์แท้จริงก็คือ เพื่อให้พึ่งตนเองได้โดยไม่ต้องขึ้นต่อวัตถุภายนอกทุกอย่างไป จะพึ่งวัตถุภายนอกในกรณีที่จำเป็นต่อสุขภาพอนามัยความจำเป็นด้านปัจจัย ๔ มีเครื่องนุ่งห่ม อาหาร ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค แต่ไม่ใช่แสวงหาเพื่อมอมเมาจิตใจให้เกิดการสะสมจนไม่รู้จักเพียงพอ ฉะนั้นจุดมุ่งหมายเพื่อให้รู้ความสำคัญในการพัฒนาชีวิตจะได้แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ไม่ประมาทในการทำกิจการโดยผ่านกระบวนการฝึกฝนอย่างเป็นระบบเพื่อการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องได้ผลดี

๒.๒.๕ ลักษณะของผู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ดัชนีชี้วัดที่ใช้ในการเปรียบเทียบว่าคนในสังคมใดมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่ากันเรียกว่า “ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ)”

ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน คือ ข้อมูลในระดับครัวเรือนที่แสดงถึงความจำเป็นของคนในครัวเรือนในด้านต่างๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเอาไว้

เครื่องชี้วัดความจำเป็นพื้นฐาน กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการชี้วัดว่า คนในแต่ละครัวเรือนมีคุณภาพชีวิตขั้นต่ำในเรื่องนั้นๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง โดยปกติแล้วจะกำหนด ๕ ปี ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

เครื่องชี้วัดความจำเป็นพื้นฐานที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้จัดเก็บข้อมูลในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๔) ประกอบไปด้วย ๘ หมวด ๓๗ ตัวชี้วัด

หมวดที่ ๑ สุขภาพดี (ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดี)

หมวดที่ ๒ มีบ้านอาศัย (ประชาชนมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม)

หมวดที่ ๓ ศึกษาถ้วนทั่ว (ประชาชนเข้าถึงบริการสังคมขั้นพื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิต)

หมวดที่ ๔ ครอบครัวสุขสบาย

หมวดที่ ๕ รายได้มาก (ประชาชนมีการประกอบอาชีพ และมีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีวิต)

หมวดที่ ๖ อายกร่วมพัฒนา (ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาความเป็นอยู่และกำหนดชีวิตของตนเองและชุมชน)

หมวดที่ ๗ พาสู่คุณธรรม (ประชาชนมีการพัฒนาจิตใจของตนเอง ได้ดีขึ้น)

หมวดที่ ๘ บำรุงสิ่งแวดล้อม(ประชาชนมีจิตสำนึกและร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

สรุปการพัฒนาคุณภาพชีวิต คือ มนุษย์ทุกคนที่เกิดมามีความต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งก็คือการมีความสุข ซึ่งความสุขของชีวิตที่แท้จริง คือ ความรู้สึกพอใจในตนเอง มีความรู้สึกว่าคุณค่า มีความหมาย ร่างกายมีความแข็งแรง ปราศจากโรค สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและเพื่อนในสังคม มีจิตใจกว้างใจแจ่มใสเบิกบาน มองโลกแง่ดี ควบคุมอารมณ์ได้ และมีชีวิตอยู่ในสังคม ซึ่งทุก ๆ คนในสังคมจะต้องมีโอกาสในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Economic Security) ได้รับการยอมรับอย่างเท่าเทียมกัน (Social Inclusion) อาศัยอยู่ในชุมชนที่มีความสมานฉันท์ (Cohesive Communities) และมีการเสริมพลังให้เกิดขึ้น (Empowerment) ที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ^{๓๐} คุณภาพชีวิตเป็นผลที่เกิดจากสวัสดิการทางสังคม นโยบายการเมืองการปกครอง การศึกษา ศาสนา ฯลฯ เป็นความสุขและความอยู่ดีมีสุข ด้านต่างๆ เช่น ด้านร่างกาย ด้านสังคม ฯลฯ และส่งผลให้คนมีความพอใจในชีวิต ชีวิตมั่นคง พอเพียง และยั่งยืน มิติองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในกลุ่มบุคคลที่แตกต่างกันจะแตกต่างกันออกไป การประเมินคุณภาพชีวิตของบุคคลกลุ่มต่างๆ จึงจำเป็นต้องมีมิติ องค์ประกอบเฉพาะ และวัดด้วยดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิต ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต จึงเป็นการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ปรับปรุงการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องและรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

๒.๒.๖ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่ Frederick Herzberg พัฒนาขึ้นมาโดยการสอบถามคนเป็นร้อยๆ คน ด้วยคำถามเมื่อไรมีความพอใจในการทำงานที่งานนั้น ทำให้เกิดการจูงใจสูงกับเมื่อไรที่รู้สึกไม่พอใจในการทำงานที่งานนั้นไม่จูงใจให้อยากทำ ความพอใจในการทำงานเกิดจาก ๒ องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการจูงใจ (Motivation factors) เช่น ความสำเร็จ การยกย่อง ความก้าวหน้า ฯลฯ และองค์ประกอบด้านปัจจัยจำวน (Hygiene factors) เช่น สภาพแวดล้อม เงินเดือน ความมั่นคง ฯลฯ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๒.๒.๖.๑ องค์ประกอบด้านการจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับงานโดยตรงได้แก่

ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จ ความสมหวังจากการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ปฏิบัติงานไหวพริบแก้ไขปัญหาและดำเนินการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายของราชการและของตนเอง

การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

^{๓๐} คุณภาพชีวิต, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://sites.google.com/site/gem2kk/word-of-the-week/schadenfreudeshah-dn-froi-duhnoun>, [๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๑].

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นในตำแหน่งให้สูงขึ้นไปตามความเหมาะสม

ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือตามกฎหมายกำหนดว่าได้รับมอบอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่และการปฏิบัติงานนั้นๆ มีอิสรเสรีภาพในการตัดสินใจ

ลักษณะของงาน (The Work Itself) หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ งานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ไม่น่าเบื่อหน่าย งานท้าทาย จูงใจให้ปฏิบัติงาน จนเกิดสัมฤทธิ์ผลและมีความเป็นอิสระ

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้น หรือจูงใจ ให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กร ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น อันได้แก่ตัวงานเอง หรือลักษณะของงาน มีความสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยสุขอนามัย เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง

๒.๒.๖.๒ องค์ประกอบด้านปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยค่าจ้างนี้ได้แก่

นโยบายด้านการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง นโยบายเกี่ยวกับการบริหารที่เขียนไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกันและให้ปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

การปกครองบังคับบัญชา (Dominance) หมายถึง การมีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับ มีความยุติธรรม และมีความเป็นผู้นำที่ดี

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) หมายถึง การมีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

สภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ รวมทั้งอุปกรณ์ต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกอย่างสม่ำเสมอ

เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (Salary and benefits) หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น^{๓๑}

^{๓๑} Herzberg, F, Bamard, M. And Synderman, B, **The Motivation to Work**, (New York: John Wiley, 1959, p 25.

ตารางที่ ๒.๑ ทฤษฎีแรงจูงใจและความสำเร็จในการทำงานของเฮิร์ชเบิร์ก

ปัจจัยด้านการจูงใจ (Motivation factors)	ปัจจัยด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)
- ความสำเร็จของงาน - การยอมรับนับถือ - ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ - ความรับผิดชอบ - ลักษณะของงาน	- นโยบายด้านการบริหารงาน - การปกครองบังคับบัญชา - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล - สภาพแวดล้อม - เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

ตามทัศนะของเฮิร์ชเบิร์ก มองว่า เงินเดือน และสวัสดิการเป็นปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ที่สำคัญ ที่องค์กรจะต้องบริหารค่าตอบแทนที่เป็นธรรม พร้อมกับการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับพนักงาน ปัจจัยนี้จะสามารถทำให้บุคคลดำรงอยู่ในองค์กรได้อย่างสงบสุข อย่างไรก็ตาม การให้เงินเดือน และสวัสดิการ ประกอบกับปัจจัยค้ำจุนในด้านอื่นกลับไม่เพียงพอที่จะสามารถดำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรไว้ได้ ด้วยเหตุนี้เฮิร์ชเบิร์ก จึงได้เสนอปัจจัยจูงใจเข้ามากระตุ้นความต้องการให้พนักงานอยากทำงานในองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับในสังคม

ด้วยเหตุนี้ เฮิร์ชเบิร์ก จึงมีความเห็นให้ผู้บริหารองค์กร หรือนักบริหารค่าจ้าง นำเอาทฤษฎีจูงใจเข้ามาเชื่อมโยงกับการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนขององค์กร กล่าวคือ ความสำเร็จของพนักงานสามารถวัดได้จากความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งผลงานอันเป็นที่ประจักษ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ทั้งนี้เพื่อตระหนักถึงความสำคัญของพนักงานที่มีผลงานโดดเด่นองค์กรสามารถใช้วิธีการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีตามผลงานที่พนักงานทำได้และการขึ้นเงินเดือนในกรณีที่พนักงานเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เหล่านี้จะช่วยให้พนักงานตระหนักถึงความสำเร็จของตนที่มีต่อองค์กร และเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในหน้าที่การงานของเขา ซึ่งในส่วนนี้องค์กรจะต้องทำการออกแบบเส้นทางอาชีพให้พนักงาน (Career Path) เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเห็นโอกาสที่จะเติบโตบนสายอาชีพที่ทำอยู่ และเกิดความต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

สรุปได้ว่า ตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก เป็นกระบวนการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน สำหรับการนำทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก มาประยุกต์ใช้นั้นจำเป็นต้องกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง ๒ ด้าน ทั้งด้านการจูงใจ (Motivation factors) และด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานและช่วยให้พนักงานมีความสุข ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติที่เกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่นั้น มองถึงการจูงใจมักจะคิดว่าเป็นด้านการเงินเท่านั้น การปรับปรุงในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน การขาดงานและการลาออกจะน้อยลง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นข้อสมมุติที่ไม่ถูกต้อง แม้ที่จริงแล้วปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานและไม่ให้เกิดปัญหาเท่านั้นเอง มิได้เป็นตัวจูงใจให้พนักงานทำงาน ปัจจัยจูงใจให้พนักงานทำงานจะอยู่ที่ปัจจัยที่จะเป็นตัวจูงใจให้เกิด

ประสิทธิภาพของพนักงาน ดังนั้นทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก จะต้องคำนึงถึง ๒ ปัจจัยควบคู่กันไปด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานก็มีส่วนสำคัญไม่น้อยโดยเฉพาะสังคมปัจจุบัน ซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่างๆ เจริญก้าวหน้ามาก นอกจากจะช่วยสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานแล้วยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วย

๒.๓ หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

จากการที่ได้ทบทวนหลักธรรมที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจึงได้นำเอาหลักธรรมที่พระพุทธองค์ทรงสอนพระอานนทบิณฑก แก่พระภิกษุสงฆ์ที่มาเข้าเฝ้าตามรายทางบิณฑก ในช่วงที่เสด็จพุทธดำเนินจากกรุงราชคฤห์ มุ่งตรงไปยังเมืองกุสินารา สถานที่ดับขันธปรินิพพาน ธรรมะที่ทรงแสดงมากที่สุด ก็คือเรื่อง ไตรสิกขา ขณะประทับอยู่ ณ เขาคิชฌกูฏ เขตพระนครราชคฤห์นั้น พระบาลีบันทึกไว้ว่าธรรมมีกถา เรื่อง ไตรสิกขา พระองค์ได้ตรัสสอนภิกษุทั้งหลายบ่อยที่สุด ทรงสรุปประโยชน์ของไตรสิกขาไว้ว่า

อย่างนี้ศีล อย่างนี้สมาธิ อย่างนี้ปัญญา สาสีอันศีลอบรมแล้วย่อมมีผลใหญ่ มีอานิสงส์ใหญ่ ปัญญาอันสมาธิอบรมแล้วย่อมมีผลใหญ่ มีอานิสงส์ใหญ่ จิตอันปัญญาอบรมแล้วย่อมหลุดพ้นจากอาสวะโดยชอบ คือ กามาสวะ ภวาสวะ อวิชชาสวะ ไตรสิกขา เป็นระบบฝึกฝนอบรมกาย วาจา ใจ หรือฝึกฝนอบรมใน ๓ ด้านใหญ่ ๆ คือ ทางปัญญา ทางศีล และทางจิต คือ สรุปเนื้อหาของอริยมรรคมีองค์ ๘ ไตรสิกขากับอริยมรรคมีองค์ ๘ ก็เป็นอย่างเดียวกันนั่นเอง

เพราะฉะนั้น ถ้าใครพูดว่าแนวทางปฏิบัติเพื่อพ้นทุกข์ คือ ไตรสิกขา เรียกว่าเขาพูดถูก หรือใครจะพูดว่าแนวทางปฏิบัติเพื่อพ้นทุกข์ คือ อริยมรรคมีองค์ ๘ ก็เรียกว่าพูดถูกอีกเหมือนกัน ธรรมะเป็นอุปกรณ์หรือวิธีการปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงที่สิ้นสุดทุกข์ เรียกโดยทั่วไปว่า มัชฌิมาปฏิปทา หรืออริยมรรคมีองค์ ๘ คือ

๑. สัมมาทิฐิ	ความเห็นชอบหรือความเข้าใจถูกต้อง
๒. สัมมาสังกัปปะ	ความดำริชอบ
๓. สัมมาวาจา	เจรจาชอบ
๔. สัมมากัมมันตะ	การงานชอบ
๕. สัมมาอาชีวะ	เลี้ยงชีพชอบ
๖. สัมมาวายามะ	พยายามชอบ
๗. สัมมาสติ	ระลึกชอบ
๘. สัมมาสมาธิ	ตั้งใจมั่นชอบ

ทั้ง ๘ ประการนั้น "มรรค" หรือแนวทางหรือหลักการที่จะต้องปฏิบัติควบคู่กันไปเป็นกระบวนการ มิใช่ยกขึ้นมาทำทีละอย่าง ๆ ให้เสร็จในตัวแบบนั้นใด ๘ ขั้น อะไรทำนองนั้น หากแต่ต้องประสานกลมกลืนกัน เกี่ยวข้องสัมพันธ์เป็นเนื้อเดียวกัน ดูกเกลียวเชือก เกลียวพันเข้าเป็นเชือกเส้นเดียวตั้งแต่ต้นจนปลายเชือก ฉะนั้น ในการปฏิบัติจริงจะเริ่มจากจุดไหนก็ได้ เช่น

๑. เริ่มที่ความรู้ความเข้าใจและความคิด (สัมมาทิฐิ สัมมาสังกัปปะ = อธิปัญญาสิกขา) จะต้องมีความเข้าใจ หรือความเชื่อที่ถูกต้องตรงแนวทางเสียก่อน เมื่อมีพื้นฐานความเชื่อความเข้าใจที่ถูกต้องแล้ว ค่อยขยายไปที่การควบคุมพฤติกรรมทางกาย วาจา (สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ

สัมมาอาชีวะ = อธิศีลสิกขา) ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมและเอื้อต่อการพัฒนาที่สูงขึ้น จากนั้นจึงฝึกฝนอบรมจิตใจ (สัมมาวายามะ สัมมาสติ สัมมาสมาธิ = อธิจิตสิกขา) ซึ่งเป็นขั้นภายในละเอียดกว่าให้ได้ผลดีต่อไป ในระหว่างที่อบรมตามขั้นตอนต่าง ๆ นี้ องค์ประกอบแต่ละอย่าง ๆ จะค่อย ๆ พัฒนาตัวมันเอง และเสริมหรือเกื้อหนุนขั้นตอนนั้น ๆ ให้เพิ่มพูนและชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น องค์ประกอบทางปัญญา ในขณะที่ผู้ปฏิบัติฝึกฝนอบรมขั้นศีลหรือขั้นจิต ตัวปัญญาความรู้ความเข้าใจซึ่งเป็นพื้นฐานเดิมนั้นจะค่อย ๆ พัฒนาแก่กล้าขึ้น ชัดเจนขึ้น เกื้อหนุนให้องค์ประกอบทางด้านศีลและด้านจิตถูกต้องสมบูรณ์ขึ้น อาศัยศีลและจิตที่สมบูรณ์นั่นเอง ปัญญานั้นก็จะพัฒนางถึงขั้นรู้แจ้งเห็นจริง ทำจิตให้หลุดพ้นจากอาสวกิเลสทั้งปวง เป็นอันสิ้นสุดกระบวนการฝึกฝนอบรม

๒. เริ่มที่การควบคุมพฤติกรรม (สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ = อธิศีลสิกขา) วิธีเน้นไปที่การฝึกฝนอบรมความประพฤติทางกายทางวาจาอย่างจริงจัง อาศัยความรู้ความเข้าใจพอเป็นพื้นฐานเท่านั้น เมื่อศีลถูกต้องสมบูรณ์แล้วก็ก้าวเข้าไปสู่การฝึกฝนอบรมจิตใจอันเป็นขั้นประณีตยิ่งขึ้นจนถึงระดับสุดท้าย คือ ทำปัญญาให้แก่กล้าจนสามารถพ้นจากตัณหาอุปาทาน ระบบนี้นิยมทำกันทั่วไป จนเรียกติดปากชาวพุทธทั้งหลายว่า "ศีล - สมาธิ - ปัญญา" อาจเป็นเพราะว่าการควบคุมพฤติกรรมทางกาย วาจา เห็นได้ง่าย และทำได้ง่ายกว่าการที่จะเริ่มต้นพัฒนาจิตหรือปัญญาก็ได้ จึงเป็นที่นิยมแพร่หลาย

๓. เริ่มที่ฝึกฝนจิตหรือสมาธิ (สัมมาวายามะ สัมมาสติ สัมมาสมาธิ = อธิจิตสิกขา) อาศัยความรู้ความเข้าใจพอเป็นพื้นฐานเท่านั้นแล้วเริ่มฝึกอบรมจิตอย่างเข้มงวด ในระหว่างนั้น องค์ประกอบแต่ละอย่าง ๆ จะค่อยเกิดขึ้นและเสริมเติมเต็มให้แก่กัน จิตเป็นสมาธิ แนวแนสเสะอาตมกรรมหรือศีลก็จะเกิดขึ้นเอง เมื่อศีลสมาธิพัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ ปัญญาความรู้ความเข้าใจซึ่งเป็นพื้นฐานเดิมอยู่แล้วจะค่อย ๆ พัฒนาแก่กล้าชัดเจนขึ้น เกื้อหนุนให้องค์ประกอบทางด้านศีลและสมาธิถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อาศัยศีลและจิตที่สมบูรณ์นั่นเอง ปัญญาก็จะสามารถรู้แจ้งเห็นจริงทำอัสวะให้หมดไปได้ในที่สุด

ทั้งหมดนี้เป็นหลักวิชา หลักวิชาจะแจ่มแจ้งชัดขึ้นเมื่อลองปฏิบัติดู การเกิดประสบการณ์แต่ละขั้นตอนนั้น จะเป็นตัวทดสอบหลักวิชาและเกิดความเข้าใจยิ่งขึ้นด้วยตนเอง สรุปสั้น ๆ ดังนี้

๑. สัมมาทิฐิ สัมมาสังกัปปะ = สรุปลงในอธิปัญญาสิกขา

๒. สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ = สรุปลงในอธิศีลสิกขา

๓. สัมมาวายามะ สัมมาสติ สัมมาสมาธิ = สรุปลงในอธิจิตสิกขา

ความสัมพันธ์ของอริยมรรคมีองค์ ๘ กับไตรสิกขา มองเห็นได้ง่ายในชีวิตประจำวัน เช่น เมื่อมีความบริสุทธิ์ทางด้านความประพฤติ เชื่อมั่นในความบริสุทธิ์ของตน ไม่หวาดต่อการลงโทษ ไม่สะดุ้งระแวงต่อการประทุษร้ายของคู่เวร ไม่หวั่นใจเสียใจต่อเสียงตำหนิหรือความรู้สึกไม่ยอมรับของสังคม และไม่มีความฟุ้งซ่านวุ่นวายใจ เพราะความรู้สึกเดือดร้อนรังเกียจในความผิดของตนไม่มี จิตใจจึงจะปลอดโปร่ง สงบแน่วแน่ มุ่งมั่นต่อสิ่งที่คิด คำที่พูด และการที่ทำได้ ยิ่งจิตไม่ฟุ้งซ่าน สงบมุ่งมั่นแน่วแน่เท่าใด การคิดการพิจารณาการรับรู้สิ่งต่าง ๆ ก็ยิ่งชัดเจนและคล่องตัว เป็นผลดีในทางปัญญามากขึ้นเท่านั้น

ความประพฤติที่บริสุทธิ์และเชื่อมั่นในความบริสุทธิ์ของตน เป็นเรื่องของศีล (สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ) การที่จิตปลอดโปร่ง สงบแน่วแน่ มุ่งมั่นต่อสิ่งที่คิด คำที่พูด การที่ทำ

เป็นเรื่องของจิตหรือสมาธิ สัมมาวายามะ สัมมาสติ สัมมาสมาธิ) การรับรู้สิ่งต่าง ๆ ชัดเจนขึ้น เข้าใจอะไรง่ายขึ้น อันเป็นผลจากจิตสงบนั้น เป็นเรื่องของปัญญา (สัมมาทิฐิ สัมมาสังกัปปะ) ดังนั้นเรื่องของไตรสิกขา หรือ อริยมรรคมีองค์ ๘ จึงเป็นเรื่องของการทำงานร่วมกันเป็นองค์รวมเกื้อกูลกันและกันไปเป็นลำดับ คือ สมาธิ ปัญญา เป็นเรื่องที่ต้องลงมือปฏิบัติผลอันสัมพันธ์กันและเกื้อกูลต่อการพัฒนาไปสู่ฝั่งมรรคผลนิพพานก็จะปรากฏขึ้นได้^{๓๒}

๒.๔ ข้อมูลพื้นที่วิจัย

๒.๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เมื่อกล่าวถึงประวัติและความเป็นมาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยนั้น สามารถแบ่งออกเป็น ๗ ยุค กล่าวคือ ยุคการก่อตั้งมหาวิทยาลัย ยุคเริ่มการจัดการศึกษา ยุคปรับปรุงและขยายการศึกษา ยุครับรองปริญญาบัตรและสถานะของมหาวิทยาลัย ยุคพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ยุคเข้าสู่การเป็นศูนย์กลางมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนานานาชาติ ยุครุ่งเรืองของของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

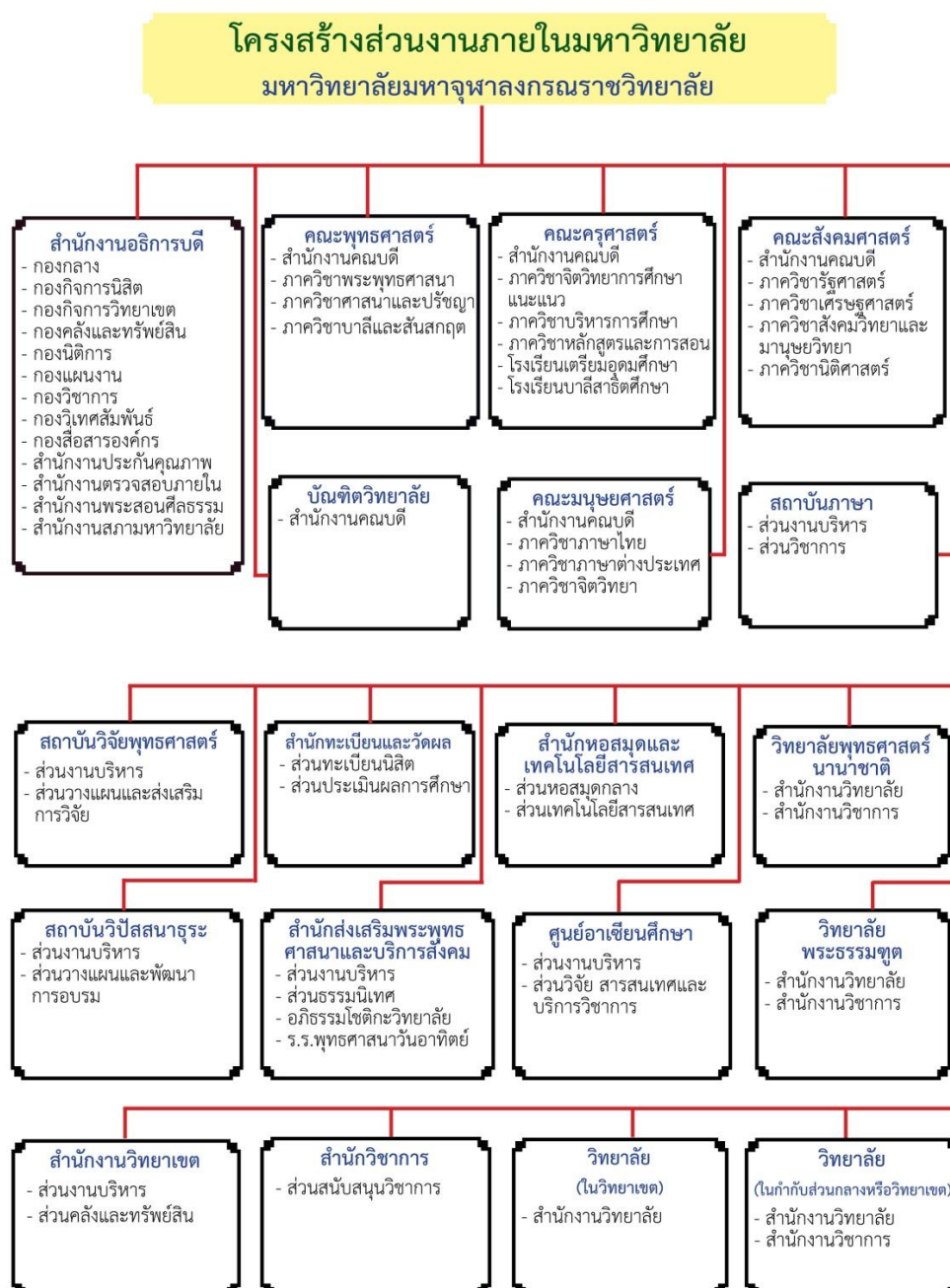
๑. ยุคการก่อตั้งมหาวิทยาลัย
๒. ยุคริเริ่มการจัดการศึกษา
๓. ยุคปรับปรุงและขยายการศึกษา
๔. ยุครับรองปริญญาบัตรและสถานะของมหาวิทยาลัย
๕. ยุคพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๖. ยุคเข้าสู่การเป็นศูนย์กลางมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนานานาชาติ (๒๕๔๑-๒๕๕๘)
๗. ยุคพัฒนาความรู้เรื่องของการเป็นศูนย์กลางของมหาวิทยาลัย^{๓๓}

๒.๔.๒ โครงสร้างส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อให้ส่วนงานของมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย สามารถตอบสนองต่อการดำเนินการตามโครงสร้างส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามแผนภาพที่ ๒.๖ ดังนี้

^{๓๒} หลักธรรมไตรสิกขา, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.gotoknow.org/posts/85713> [๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑].

^{๓๓} ประวัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.mcu.ac.th/site/history.php>, [๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๑].



แผนภาพที่ ๒.๖ โครงสร้างส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังตามภาระงานของส่วนงานใน มจร

๑. สำนักงานอธิการบดี

๑.๑ กองกลาง

รับผิดชอบในภาพรวมของมหาวิทยาลัยด้าน งานสารบรรณ งานบุคคล งานสวัสดิการ งานพิธีการ งานประชุมและงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

๑. กลุ่มงานสารบรรณ รับผิดชอบการบริหารเอกสารราชการของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยงานรับ-ส่ง ร่างโต้ตอบ จัดเก็บและทำลาย ทั้งเอกสารราชการที่เป็นภาษาไทยและต่างประเทศ ควรมีเจ้าหน้าที่ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป รับผิดชอบ รวม ๓ ตำแหน่ง (ด้านละหนึ่ง) และเจ้าหน้าที่ธุรการ ๔ ตำแหน่ง เป็นผู้ช่วย ด้านละ ๑ - ๒ ตำแหน่ง

๒. งานบริหารงานบุคคล รับผิดชอบงานสรรหาและสอบคัดเลือก งานบรรจุแต่งตั้ง งานทะเบียนประวัติ งานประเมินผลงานและบำเหน็จความชอบ งานค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ งาน กบม.และโครงสร้างอัตรากำลัง ควรมีนักทรัพยากรบุคคล ๗ ตำแหน่ง (อย่างน้อยงานละ ๑ ตำแหน่ง)

๓. งานพัฒนาบุคลากร รับผิดชอบการกำหนดสมรรถนะและพัฒนาบุคลากรของ มจร ให้มีขีดสมรรถนะตามที่กำหนด สร้างทางก้าวหน้าในสายงานต่าง ๆ ให้เป็นแนวทางการเติบโตในองค์กรของบุคลากร มจร ควรมีนักทรัพยากรบุคคล รับผิดชอบการกำหนดและพัฒนาสมรรถนะ ๑ ตำแหน่ง พัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะที่กำหนด ๓ ตำแหน่ง ดำเนินการเพื่อให้บุคลากรได้เติบโตในสายงานของแต่ละบุคคล จำนวน ๒ ตำแหน่ง

๔. กลุ่มงานพิธีการและการประชุม รับผิดชอบงานของมจร.ที่เกี่ยวกับงานรัฐพิธี ราชพิธี ศาสนาพิธี ที่ทุกส่วนงานจัดขึ้นให้เป็นไปตามจารีตประเพณี ขนบธรรมเนียมที่ถูกต้อง และจัดดำเนินการเพื่อการประชุมของมจร.(ที่ไม่เกี่ยวกับการประชุมของสภามหาวิทยาลัย) ตามลักษณะงาน ควรมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานละ ๑ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ๒ ตำแหน่ง และเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ ตำแหน่ง

๕. งานสวัสดิการ รับผิดชอบงานสวัสดิการ ทั้งที่ทางราชการจัดให้มีและที่ทาง มจรริเริ่มขึ้นเองเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรของ มจร ตามลักษณะงานควรมี นักทรัพยากรบุคคล ๔ ตำแหน่ง โดยให้ทำหน้าที่พัฒนาและริเริ่มงานสวัสดิการรูปแบบใหม่ ๆ และประเมินผล ๑ ตำแหน่ง งานสวัสดิการที่ทางราชการกำหนดให้มีได้แก่บุคลากร ๑ ต. งานสวัสดิการที่จัดขึ้นเอง ๑ ตำแหน่ง โดยมีเจ้าหน้าที่ธุรการสนับสนุนงานทั่วไป ๑ ตำแหน่ง

๖. งานธุรการกอง ควรมีนักจัดการงานทั่วไป ๒ ตำแหน่ง และเจ้าหน้าที่ธุรการ ๓ ตำแหน่งเป็นผู้ช่วย

๑.๒ กองกิจการนิสิต

รับผิดชอบงานในภาพรวมของมหาวิทยาลัยด้าน กิจกรรมของนิสิต เพื่อเพิ่มสมรรถนะทางการศึกษาและคุณภาพชีวิตของนักศึกษา โดยการจัดสวัสดิการและหอพักระหว่างการศึกษา และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย กองกิจการนิสิต มจร มีนิสิต หลายประเภท จำเป็นต้องดำเนินงานที่มีความหลากหลายเพื่อตอบสนองได้ครบทุกกลุ่ม โดยมีงานหลักรวม ๔ ด้าน คือ งานส่งเสริมกิจการนิสิต งานปฏิบัติศาสนกิจของนิสิต งานสวัสดิการ และงานหอพักนิสิต ควรมีผู้รับผิดชอบงานละ ๑ ตำแหน่ง เป็น นักวิชาการศึกษา รวม ๓ ตำแหน่ง และ นักจัดการงานทั่วไป ๑ ตำแหน่ง(สำหรับงานหอพัก) ทั้งนี้ ในแต่ละงานให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานได้งานละ ๑ ตำแหน่ง รวมนักวิชาการศึกษา ๓ + นักจัดการงานทั่วไป ๑ รวม ๔ ตำแหน่ง มี นักจัดการงานทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ผู้รับผิดชอบงานธุรการของกอง โดยมีเจ้าหน้าที่ธุรการ ๖ (๔+๒) ตำแหน่ง (ช่วยในสนับสนุนงานละ ๑ ตำแหน่ง และให้งานบริหารทั่วไปมีเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ ตำแหน่ง

๑.๓ กองกิจการวิทยาเขต

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริม สนับสนุนกิจการวิทยาเขต งานสารสนเทศ งานประสานงานและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย กองกิจการวิทยาเขตเป็นส่วนงานสนับสนุนงานของวิทยาเขตเพื่อเชื่อมประสานงาน ที่เกี่ยวกับธุรการและวิชาการกับส่วนงานหลักของ มจร และทำงานธุรการกองฯ อาจจัดกลุ่มงานได้ ๔ กลุ่ม ได้แก่ งานบริหาร งานวิชาการ งานข้อมูลสารสนเทศและงานธุรการของกอง ควรมีอัตรากำลังในเบื้องต้น ๑๑ ตำแหน่ง (รวม ผอ.กอง) ดังนี้

- งานบริหาร รับผิดชอบเกี่ยวกับ แผนงานบุคลากร การเงิน บัญชีและทรัพย์สิน ควรมีผู้รับผิดชอบในเบื้องต้น ๓ ตำแหน่ง ได้แก่ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ๑ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ๑ ตำแหน่ง
- งานวิชาการ รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ทั้งเรื่องหลักสูตรคุณภาพการศึกษา กิจการนิสิตและอื่น ในเบื้องต้น ควรมีนักวิชาการศึกษา ๓ ตำแหน่ง
- งานข้อมูลสารสนเทศ รับผิดชอบการจัดทำจัดเก็บและประมวลข้อมูลสารสนเทศของวิทยาเขตตามระบบสารสนเทศของมจร. ในเบื้องต้นควรมี นักวิชาการศึกษา ๑ ตำแหน่ง และเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ตำแหน่ง
- งานธุรการกอง ควรมีนักจัดการงานทั่วไป ๑ ตำแหน่ง และเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ตำแหน่ง

๑.๔ กองคลังและทรัพย์สิน

รับผิดชอบงานในภาพรวมของมหาวิทยาลัยด้าน การเงิน บัญชี พัสดุ งานงบประมาณ อาคารสถานที่ งานยานพาหนะ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย กองคลังและทรัพย์สิน แบ่งส่วนงานภายในเป็น ๖ ส่วนงาน โดยให้งานการเงินและงานบัญชีแยกกันชัดเจนตามหลักสากล และนำงานความปลอดภัยสถานที่จากกองกฎหมายมารวมไว้ที่งานอาคารสถานที่ ควรมีอัตรากำลังดังนี้

๑. งานการเงิน (๗) ควรมีนักวิชาการเงินและบัญชี ๑ ตำแหน่งเป็นผู้รับผิดชอบ ๑ เจ้าหน้าที่การเงิน ๖ ร่วมปฏิบัติงานงานละ ๒ ตำแหน่ง (เงินงบประมาณ ๒ เงินบำรุงการศึกษา ๒ และเงินบริจาค ๒ รวม ๓ งาน)

๒. งานบัญชี (๘) ควรมีนักวิชาการการเงินและบัญชี ๑ เพื่อให้รับผิดชอบงานทั้งหมด และมีผู้ร่วมปฏิบัติงานเป็นนักวิชาการการเงินและบัญชี ๔ และเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๓

๓. งานพัสดุ (๑๐) ควรมีนักวิชาการพัสดุ รับผิดชอบ ๑ และนักวิชาการพัสดุ ๔ เจ้าหน้าที่พัสดุ ๕ (จัดซื้อจัดจ้าง ๒+๒ ควบคุมเก็บรักษา ๒+๒ พัสตูปริจาค ๑)

๔. งานอาคารสถานที่ (๑๘) ดูแลอาคารสถานที่ (๓ พื้นที่) ว่างน้อย วัดมหาธาตุ และวัดศรีสุदारาม งานแบ่งเป็น ๔ ลักษณะส่วนที่เป็นงานบริหารจัดการ และส่วนที่เป็นงานเทคนิค

ลักษณะที่ ๑ งานบริหารจัดการ มีนักจัดการงานทั่วไปรับผิดชอบงานอาคารสถานที่ ๑ ตำแหน่ง และนักจัดการงานทั่วไป เฉพาะพื้นที่ ๓ ตำแหน่ง (พื้นที่ละ ๑ ตำแหน่ง)

ลักษณะที่ ๒ งานเทคนิค (๕ ด้าน) เป็นงานเฉพาะด้าน ประกอบด้วย ระบบไฟฟ้า ระบบสุขาภิบาลและโยธา ระบบประปาและสุขภัณฑ์ ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ระบบแอร์ โดยมีนายช่างเทคนิคเป็นหัวหน้างาน ๑ ตำแหน่ง และให้มีช่างเทคนิคด้านละ ๑ ตำแหน่ง เป็นผู้ร่วมทำงานอีก ๕ ตำแหน่ง (ด้านละ ๑ ตำแหน่ง)

ลักษณะที่ ๓ งานความสะอาดภายในและภายนอก เป็นงานที่ต้องมีผู้รับผิดชอบตามพื้นที่ เป็นนักจัดการงานทั่วไป ๓ ตำแหน่ง โดยรับผิดชอบ

ลักษณะที่ ๔ งานความปลอดภัยในทรัพย์สินและตัวบุคคล (เป็นงานที่ย้ายมาจากกองนิติการ) ควรมีนักจัดการงานทั่วไป ๑ ตำแหน่ง และนักจัดการงานทั่วไปเป็นผู้ช่วย ๓ ตำแหน่ง (พื้นที่ละ ๑ ตำแหน่ง) ทั้งนี้ ให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นอัตราจ้าง และหากพื้นที่ใดมีปริมาณงานมากให้เพิ่มอัตราจ้างตามความจำเป็นของงาน

๕.งานยานพาหนะ (๒) ควรมีนักจัดการงานทั่วไป รับผิดชอบ ๑ ตำแหน่ง และเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ตำแหน่ง เป็นผู้ช่วยงาน

๑.๕ กองนิติการ

รับผิดชอบงานในภาพรวมของมหาวิทยาลัยด้าน งานกฎหมายและระเบียบ งานนิติกรรมและสัญญา งานคดีทางแพ่ง อาญาและปกครอง งานวินัย ร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานกิจการพิเศษ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย กองนิติการ ครอบคลุมงานหลัก ในด้านงานกฎหมายและระเบียบ งานนิติกรรมและสัญญา งานคดีทางแพ่ง อาญาและปกครอง งานวินัย ร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานกิจการพิเศษ ส่วนงานความปลอดภัยสถานที่และบุคคล ควรกำหนดไว้ในกองคลังและทรัพย์สินซึ่งรับผิดชอบงานอาคารสถานที่ ส่วนงานบำเหน็จความชอบและเครื่องราชฯ งานส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ให้กำหนดไว้ในกองกลางซึ่งรับผิดชอบงาน HRM และ HRD การวิเคราะห์ ๑. งานนิติการ รับผิดชอบ งานกฎหมายและระเบียบ งานนิติกรรมและสัญญา งานคดีทางแพ่ง อาญาและปกครอง งานวินัย ร้องทุกข์และอุทธรณ์ ควรมีนิติกรรับผิดชอบ ๔ ตำแหน่ง (งานละ ๑ ตำแหน่ง) ๒. งานกิจการพิเศษ รับผิดชอบงานกิจการพิเศษของมหาวิทยาลัยในภาพรวม ซึ่งต้องประสานงานเพื่อดำเนินงานกับหน่วยงานภายนอกและภายในมหาวิทยาลัย ควรมีนักจัดการงานทั่วไป ๒ ตำแหน่ง (กิจการพิเศษเกี่ยวราชการในด้านรัฐพิธี ๑ ตำแหน่ง และกิจการพิเศษในด้านการศึกษา ๑ ตำแหน่ง และมี เจ้าหน้าที่ธุรการทำหน้าที่ประสานงาน ๑ ตำแหน่ง งานธุรการกอง มี นักจัดการงานทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ผู้รับผิดชอบงานบริหารทั่วไปและงานธุรการของกอง โดยมีเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ตำแหน่ง เป็นผู้ช่วยทำงาน

๑.๖ กองแผนงาน

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานนโยบายและแผนพัฒนามหาวิทยาลัย งานงบประมาณ งานวิจัยสถาบัน งานสารสนเทศ งานติดตามประเมินผลงานประจำปีและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย กองแผนงาน ประกอบด้วยงานนโยบายและแผน รวมทั้งงบประมาณ งานวิจัยสถาบัน งานสารสนเทศ งานกำกับติดตามประเมินผล และงานธุรการของกอง ในเบื้องต้นควรมีอัตรากำลัง ๑๒ ตำแหน่ง (รวม ผอ.) ดังนี้

- งานนโยบายและแผน ควรมีนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓ ตำแหน่ง
- งานวิจัยสถาบัน ควรมีนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒ ตำแหน่ง
- งานสารสนเทศ ควรมีนักวิชาการศึกษา ๒ ตำแหน่ง
- งานกำกับติดตามและประเมินผล ควรมีนักวิชาการศึกษา ๒ ตำแหน่ง
- งานธุรการกอง มี นักจัดการงานทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ผู้รับผิดชอบงานบริหารทั่วไปและงานธุรการของกอง โดยมีเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ตำแหน่ง เป็นผู้ช่วยทำงาน

๑.๗ กองวิชาการ

รับผิดชอบงานหลักสูตร งานแปลตำราและเอกสารทางวิชาการ งานตรวจชำระ ปรับปรุง และจัดพิมพ์คัมภีร์พระพุทธศาสนา งานผลิตหนังสือเรียนและหนังสือธรรมะ ตลอดจนดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา จัดงานภายในเป็น ๓ ฝ่าย คือ ฝ่ายหลักสูตรและการสอน ฝ่ายตำราและเอกสารทางวิชาการ และฝ่ายคัมภีร์พุทธศาสตร์

๑. ฝ่ายหลักสูตรและการสอน (๗) ตามลักษณะงาน ควรมีนักวิชาการศึกษา ทำหน้าที่รับผิดชอบการประสานการพัฒนาหลักสูตรของมหาวิทยาลัยกับ สกอ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก จำนวน ๓ ตำแหน่ง งานติดตามประเมินผลการเรียนการสอน ๓ ตำแหน่ง โดยมีผู้รับผิดชอบในฐานะหัวหน้าฝ่าย ๑ ตำแหน่ง

๒. ฝ่ายตำราและเอกสารวิชาการ (๗) ตามลักษณะงานควรมีนักวิชาการศึกษา รับผิดชอบงานตำรา ๓ ตำแหน่ง และเอกสารทางวิชาการ ๓ ตำแหน่ง โดยมีผู้รับผิดชอบในฐานะหัวหน้าฝ่าย ๑ ตำแหน่ง

๓. ฝ่ายคัมภีร์พุทธศาสตร์ (๑๙) ตามลักษณะงานควรมีนักวิชาการศึกษา รับผิดชอบใน

- งานตรวจชำระ ปรับปรุง ตันฉบับคัมภีร์พระพุทธศาสนา ๔ ตำแหน่ง
- งานสำรวจ ทำบัญชีและสงวนรักษาคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา ๒ ตำแหน่ง
- งานตรวจชำระ ปรับปรุง และแปลคัมภีร์พระไตรปิฎก ๔ ตำแหน่ง
- งานตรวจชำระ ปรับปรุงและแปลคัมภีร์อรรถกถา ฎีกา อนุฎีกา ปกรณ์วิเสสและคัมภีร์พระพุทธศาสนาอื่นๆ ๔ ตำแหน่ง

- งานผลิตจัดพิมพ์ หนังสือเพื่อการศึกษาทางพระพุทธศาสนาในรูปเอกสารในรูปทั่วไป และในรูปของอิเล็กทรอนิกส์ ควรมีนักวิชาการศึกษารับผิดชอบ ๔ ตำแหน่ง และทั้งนี้ มี หัวหน้าฝ่าย ๑ ตำแหน่ง

-งานธุรการของกอง (๖) ซึ่งจะต้องสนับสนุนการทำงานทางธุรการในฝ่ายต่าง ๆ ควรมีนักจัดการงานทั่วไป (หน)- ๑ ตำแหน่ง และเจ้าหน้าที่ธุรการ (ปง-ชง) ๕ ตำแหน่ง

๑.๘ กองวิเทศสัมพันธ์

รับผิดชอบงานด้านการต่างประเทศและกิจการนานาชาติของมหาวิทยาลัย ทั้งในส่วนกลาง วิทยาเขต และหน่วยงานอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย โดยจะต้องจัดทำรายละเอียดของแผนและงบประมาณ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย มีภาระงานสำคัญ ๒ ประการ คือ งานพิธีการและสารนิเทศ และงานกิจการนานาชาติ ซึ่งจะต้องประสานกิจการสถาบันสมทบ งานศาสนสัมพันธ์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการด้านศาสนา และงานสารสนเทศด้านศาสนสัมพันธ์

๑. งานพิธีการและสารนิเทศ ตามลักษณะงานควรมีอัตรากำลัง รวม ๔ ตำแหน่ง โดยมีนักวิชาการศึกษา (ปก-ชก) ๒ ตำแหน่ง ทำหน้าที่ด้านพิธีการ และนักวิเทศสัมพันธ์ (ปก-ชก) ๒ ตำแหน่ง ทำหน้าที่ด้านสารสนเทศ

๒. งานกิจการนานาชาติ ตามลักษณะงาน ควรมีอัตรากำลัง รวม ๔ ตำแหน่ง โดยมีนักวิชาการศึกษา (ปก-ชก) ๒ ตำแหน่ง รับผิดชอบงานด้านเครือข่าย และนักวิเทศสัมพันธ์ (ปก-ชก) ด้านกิจกรรมการศึกษานานาชาติ ๒ ตำแหน่ง งานธุรการ ของกอง ให้มีนักจัดการงานทั่วไป รับผิดชอบ ๑ ตำแหน่ง และเจ้าหน้าที่ธุรการ (ปง-ชง) ๒ ตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนงานของทั้งสองงานด้วย

๑.๙ กองสื่อสารองค์กร

รับผิดชอบงานในภาพรวมของมหาวิทยาลัยด้าน การเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ผลงาน และกิจการของ มจร ต่อสาธารณชนและผู้รับบริการ ที่เป็นระบบทั่วทั้งองค์กร ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย โดยเชื่อมโยงเครือข่ายสื่อสารอย่างทั่วถึง และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย จัดส่วนงานภายใน เป็น ๒ ส่วน

๑. งานสื่อสิ่งพิมพ์ (๓) ทำหน้าที่กำหนดรูปแบบและทิศทางการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสิ่งพิมพ์รูปแบบต่าง ๆ ควรมีนักวิชาการประชาสัมพันธ์ ๓ ตำแหน่ง (งานวารสาร มจร ๑ งานจัดการแผ่นป้ายและแผ่นพับ ๑ งานสื่อมวลชน ๑)

๒. งานนวัตกรรมสื่อสาร (๓) การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ กิจการของ มจร ในช่องทางการสื่อสารในระบบดิจิทัล มีนักวิชาการประชาสัมพันธ์ ๓ ตำแหน่ง (หน. ๑ งานเชิงระบบ ๑ งานเนื้อหาสาระการสื่อสาร ๑) งานธุรการ (ของกอง) (๓) มีนักจัดการงานทั่วไป ๑ ตำแหน่งและเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ ตำแหน่ง

๑.๑๐ สำนักงานประกันคุณภาพ

รับผิดชอบการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย ประสานงานกับส่วนงานในมหาวิทยาลัย และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา ตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของส่วนงานในมหาวิทยาลัย รายงานผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา และจัดรวบรวมเอกสารและฐานข้อมูลเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานประกันคุณภาพจัดการงานเพื่อจัดการเป็น ๓ กลุ่มประกอบด้วย ฝ่ายตรวจสอบและประเมินคุณภาพ ฝ่ายวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศ และฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม

๑. กลุ่มงานตรวจสอบและประเมินคุณภาพ มีงานสำคัญ ๒ งาน คืองานตรวจสอบคุณภาพการศึกษา งานประเมินคุณภาพการศึกษา และงานพัฒนาเครือข่ายด้านการประกันคุณภาพ

การศึกษาตามลักษณะงาน ควรมีอัตรากำลังเป็นนักวิชาการศึกษา ๔ ตำแหน่ง (หน.-๑ และผู้ร่วมงาน ๑ ละ ๑ ตำแหน่ง)

๒. กลุ่มงานวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศ มีงานสำคัญ ๒ งาน คือ งานรวบรวมและประมวลข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษา งานพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา และงานเผยแพร่งานการประกันคุณภาพการศึกษา ตามลักษณะงาน ควรมีอัตรากำลัง ๔ ตำแหน่ง (หน.-๑ และผู้ร่วมงาน ๑ ละ ๑ ตำแหน่ง)

๓. ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม มีงาน ๓ งาน คือ งานพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา และงานฝึกอบรม ตามลักษณะงาน ควรมีอัตรากำลัง ๓ ตำแหน่ง (หน.-๑ และผู้ร่วมงาน ๑ ละ ๑ ตำแหน่ง) งานธุรการของกอง ควรมีนักจัดการงานทั่วไป (ปก-ชก) -๑ ต. และเจ้าหน้าที่ธุรการ (พง-ชง) ๔ ตำแหน่ง ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนงานของฝ่ายต่าง ๆ ด้วย

๑.๑๑ สำนักงานตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบ ป้องกันการรั่วไหล เสียหายในการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย งานติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน งานตรวจสอบการดำเนินงานด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง การควบคุมภายในและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย นเบื้องต้นควรมีอัตรากำลัง ๙ ตำแหน่ง เพื่อทำหน้าที่หัวหน้าผู้ตรวจสอบภายใน ๑ ตำแหน่ง โดยมีทีมผู้ตรวจฯ อีก ๓ ทีม แต่ละทีมมีผู้ตรวจสอบภายใน ๒ ตำแหน่ง (รวม ๖ ตำแหน่ง) สำหรับงานธุรการกอง ให้มีนักจัดการงานทั่วไป ๑ ตำแหน่ง และเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ตำแหน่ง

๑.๑๒ สำนักงานพระสอนศีลธรรม

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสรรหา ส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน งานติดตามประเมินผลการจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานพระสอนศีลธรรม เป็นงานตามนโยบายรัฐบาลเพื่อการจัดการศึกษาด้านศีลธรรมให้กับนักเรียนโดยให้ “พระครู” ทำหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนแทนครูที่เป็นฆราวาส เพื่อให้คนไทยมีความรู้คู่คุณธรรมอันเป็นเป้าหมายของการศึกษา ในการนี้ มจร ในฐานะผู้รับงานมาดำเนินการ ในเรื่อง ๑ การกำหนดสมรรถนะและพัฒนาพระครูให้ความสามารถตามสมรรถนะที่กำหนดและสรรหาและมอบหมายงาน ๒. การจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนพระครูในการกิจที่ได้รับมอบตามงบที่ได้รับจากงบประมาณแผ่นดิน ๓.ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ในการดำเนินงานควรมีงานที่ต้องดำเนินการ ๓ กลุ่ม ๑ งาน ประกอบด้วย

๑. กลุ่มงานพัฒนาสมรรถนะและสรรหาพระครูสอนศีลธรรม ควรมี นักวิชาการศึกษา (ปก.-ชก.) ๔ ตำแหน่ง

๒. กลุ่มงานพัฒนาระดับขีดความสามารถและติดตามประเมินผล ควรมีนักวิชาการศึกษา (ปก.-ชก.) ๓ ตำแหน่ง

๓. กลุ่มงานจัดสรรงบประมาณค่าตอบแทนให้หน่วยงานผู้ดำเนินการไปเบิกจ่าย ควรมีนักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.-ชก.) ๒ ตำแหน่ง

๔. งานธุรการกอง มีนักจัดการงานทั่วไป (ปก.-ชก.) ๑ ตำแหน่ง และเจ้าหน้าที่ธุรการ (ปง.-ชง.) ๑ ตำแหน่ง

๑.๑๓ สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการสภามหาวิทยาลัย และกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย งานพัฒนากิจการสภามหาวิทยาลัย งานติดตามการดำเนินงานตามมติของสภามหาวิทยาลัย ประสานงานการประชุมสภามหาวิทยาลัยและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย สำนักงานสภามหาวิทยาลัย ตามลักษณะภารกิจมีงานสำคัญ ๒ ด้าน ได้แก่

๑. งานบริหารงานประชุม ควรมีนักวิชาการศึกษา ๒ ตำแหน่ง เพื่อทำหน้าที่บริหารการจัดประชุม ๑ ตำแหน่ง และจัดบันทึกรายงานการประชุม ๑ ตำแหน่ง

๒. งานติดตามการดำเนินงานตามมติของสภามหาวิทยาลัย ควรมีนักวิชาการศึกษา ๒ ตำแหน่ง

๓. งานธุรการสำนักงาน ควรมีนักจัดการงานทั่วไป ๑ ตำแหน่ง

๒. สำนักงานคณบดี

รับผิดชอบงานสนับสนุน (Support staff) ส่วนงานที่สังกัด (เช่น คณะ วิทยาลัย วิทยาเขต ฯลฯ) ได้แก่งานสารสารบรรณ การเงินงบประมาณ พัสดุ ประสานงาน งานห้องสมุด และงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจัดส่วนงานภายในเป็น ๒ ส่วน

๑. งานบริหารทั่วไป (๔) ควรมีนักวิชาการศึกษา รับผิดชอบงานบริหารการจัดการศึกษาของคณะ ๑ ตำแหน่ง และมีนักวิชาการศึกษา เป็นผู้ช่วยดูแลด้านการเงิน งบประมาณ และพัสดุของคณะ ๑ โดยมีผู้ที่ร่วมทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ ตำแหน่ง

๒. งานวางแผนและวิชาการ (๓) ควรมีนักวิชาการศึกษา ๑ ตำแหน่ง เป็นผู้รับผิดชอบงานทั้งหมด และนักวิชาการศึกษา ๒ ตำแหน่ง (ด้านการเรียนการสอน ๑ ด้านนโยบายและคุณภาพการศึกษา ๑)

๓. สถาบันภาษา

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาหลักสูตรด้านภาษา รวมทั้งให้บริการการสอนทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ให้แก่บุคคลภายในและบุคคลภายนอก และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑. กลุ่มงานจัดการเรียนการสอน ควรมี นักวิชาการศึกษา (ปก.-ชก.) เพื่อบริหารจัดการเรียนการสอน ๔ ตำแหน่ง (อาจารย์ผู้สอนควรมาจากคณะหรือภายนอกเป็นหลัก)

๒. กลุ่มงานการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร (อาจจัดงบประมาณเพื่อจ้างที่ปรึกษาไปทำวิจัยตามโจทย์ที่กำหนด ไม่ควรทำวิจัยเอง) ควรมีนักวิชาการศึกษา (ปก.-ชก.) เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการ ๓ ตำแหน่ง

๓. งานธุรการวิทยาลัย ควรมีนักจัดการงานทั่วไป (ปก.-ชก.) ๑ ตำแหน่ง และเจ้าหน้าที่ธุรการ (ปง.-ชง.) ๒ ตำแหน่ง

๔. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวางแผนและพัฒนางานวิจัยพุทธศาสตร์ ประสานจัดหาทุนสนับสนุนงานวิจัย รับรอง เผยแพร่และนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์จัดงานเพื่อการบริหารได้ ๓ งาน คือ ๑. งานวางแผนพัฒนางานวิจัยพุทธศาสตร์ ๒. งานจัดหาทุนสนับสนุนงานวิจัย ๓. งานธุรการ ควรมีอัตรากำลังในเบื้องต้น ๑๐ ตำแหน่ง (รวม ผอ. ๑ ตำแหน่ง)

๑. งานวางแผนพัฒนางานวิจัยพุทธศาสตร์ ในเบื้องต้นควรมี นักวิชาการศึกษา ๔ ตำแหน่ง

๒. งานจัดหาทุนสนับสนุนงานวิจัย ควรมี นักวิชาการศึกษา ๓ ตำแหน่ง

๓. งานธุรการ ควรมีนักจัดการงานทั่วไป ๑ เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ตำแหน่ง

๕. สำนักทะเบียนและวัดผล

รับผิดชอบงานจัดทำข้อสอบกลาง จัดสอบประจำภาคการศึกษา ประมวลผลการศึกษานสำเร็จการศึกษา งานจัดทำเอกสารทางการศึกษา งานติดตามและประเมินผลผู้สำเร็จการศึกษา งานบริการทางการศึกษาผ่านระบบสารสนเทศ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย สำนักทะเบียนและวัดผล แบ่งงานเป็น ๒ ลักษณะได้แก่ งานประเมินผลการศึกษา และงานทะเบียนนิสิต

๑. งานประเมินผลการศึกษา (๙) ควรมีนักวิชาการศึกษา รับผิดชอบ ๑ ตำแหน่ง และมีนักวิชาการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานข้อสอบกลางและงานจัดสอบ ๓ งาน ประมวลผลและงานสำเร็จการศึกษา ๓ งาน บริการระบบสารสนเทศ ๒

๒. งานทะเบียนนิสิต (๖) ควรมี นักวิชาการศึกษา รับผิดชอบ ๑ ตำแหน่ง และมีนักวิชาการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานรับสมัคร ขึ้นทะเบียน ๑ งาน ตรวจสอบคุณสมบัติ ๑ งาน ข้อมูลสารสนเทศและสถิติ นิสิต ๑ งานทะเบียนประวัติและงานลงทะเบียนเรียน ๑ งานเทียบโอนผลการศึกษา ๑

งานบริหารทั่วไป (๕) ควรมีนักจัดการงานทั่วไป ๑ เจ้าหน้าที่ธุรการ ๔ (โดยประจำในส่วนงานละ ๑ ตำแหน่ง และอยู่ในงานบริหารทั่วไป ๒)

๖. สำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ

รับผิดชอบงานในภาพรวมของมหาวิทยาลัยด้านงานวิทยบริการ จัดการข้อมูลทางวิชาการที่ใช้ในการเรียนการสอน การศึกษา ค้นคว้าวิจัยในรูปแบบของหนังสือ เอกสาร และข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบริการแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย นักศึกษา องค์กรและบุคคลทั่วไป และรับผิดชอบระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัย ในการที่จะทำให้การปฏิบัติงานทั้ง Front office และ Back office ของทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัยและปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายสำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนหอสมุดกลาง (๒๕) บริหารกิจการหอสมุดของมหาวิทยาลัยทั้งระบบและบริการงานวิทยบริการในพื้นที่ของ มจร (หอสมุดกลาง) (๒๖+ผอ.๑) = ๒๗ ตามลักษณะภาระงาน ควรมีบรรณารักษ์ รับผิดชอบงาน/กลุ่มงานละ ๑ ตำแหน่ง (มี ๕ งาน งานวิเคราะห์ งานจัดหา งานบริการ งานออนไลน์ โดยอย่างน้อย ๑งาน มีผู้รับผิดชอบ ๑ ตำแหน่ง) รวม ๕ ตำแหน่ง และมีผู้ช่วยทำงาน อีกรวม ๑-๒ ตำแหน่ง งานบริการควรมีผู้ช่วย ๔ ตำแหน่ง) รวม ๙ ตำแหน่ง และอาคารมีพื้นที่บริการมี ๔ ชั้น ควรมีเจ้าหน้าที่ห้องสมุด อีกชั้นละ ๓ ตำแหน่ง รวมเจ้าหน้าที่ห้องสมุด ๑๒

ตำแหน่ง (ทั้งนี้ ให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศออนไลน์ มีนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๒ ตำแหน่ง โดยกำหนดไว้ที่ส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศทำหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวกับการบริการทางเทคนิคด้านวิทยบริการ)

ส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศ (๑๐+พอ.๑) = ๑๑ ตามลักษณะงาน ควรมีนักวิชาการคอมพิวเตอร์ โดยจำแนกตามลักษณะงานดังนี้

๑. งานพัฒนาระบบสารสนเทศ มีนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๒ ตำแหน่ง (งานระบบและกำกับบำรุง ๑ งานบริการเครือข่ายและพัฒนา ๑)

๒. งานเทคโนโลยีการศึกษา มีนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๒ ตำแหน่ง (งานจัดหาและผลิต ๑ งานบริการเทคโนโลยีแก่ผู้ใช้บริการ ๑)

๓. งานสารสนเทศและบริการออนไลน์ มีนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๓ ตำแหน่ง (งานออกแบบและปรับปรุงเว็บไซต์ ๑ งาน e-learning ๒)

๔. งานซ่อมบำรุงอุปกรณ์ด้านฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ มีนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๓ ตำแหน่ง งานธุรการ ของสำนัก (๔+หน.๑) = ๕ (ต้องให้บริการทางธุรการแก่ ๒ ส่วนงานด้วย) ตามลักษณะงาน จะต้องสนับสนุนด้านการบริหารทั่วไปของสำนักที่ครอบคลุมงานธุรการทั้ง ๒ ส่วน) ควรมี นักจัดการงานทั่วไป ๓ ตำแหน่ง และเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ ตำแหน่ง

๗. วิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดการเรียนการสอนหลักสูตรนานาชาติ งานศึกษาและพัฒนาหลักสูตร งานควบคุมมาตรฐานการศึกษาและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย วิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

๑. กลุ่มงานจัดการเรียนการสอน ควรมี นักวิชาการศึกษา (ปก.-ชก.) เพื่อบริหารจัดการเรียนการสอน ๔ ต.(อาจารย์ผู้สอนควรมาจากคณะหรือภายนอกเป็นหลัก)

๒. กลุ่มงานการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร (อาจจัดงบประมาณเพื่อจ้างที่ปรึกษาไปทำวิจัยตามโจทย์ที่กำหนด ไม่ควรทำวิจัยเอง) ควรมีนักวิชาการศึกษา (ปก.-ชก.) เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการ ๓ ตำแหน่ง

๓. งานธุรการวิทยาลัย ควรมีนักจัดการงานทั่วไป (ปก.-ชก.) ๑ ตำแหน่ง และเจ้าหน้าที่ธุรการ (ปง.-ชง.) ๒ ตำแหน่ง

๘. สถาบันวิปัสสนาธุระ

รับผิดชอบงานบริการสังคมด้านการพัฒนาการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน โดยพัฒนารูปแบบวิธีการวิปัสสนากรรมฐาน พัฒนาวิปัสสนาจารย์ สร้างเครือข่ายสำนักปฏิบัติธรรม และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย สถาบันวิปัสสนาธุระ เป็นงานลักษณะบริหารเชิงกลยุทธ์ ที่ต้องร่วมมือหลายฝ่ายไม่อาจสำเร็จได้ด้วยการกระทำเองทุกขั้นตอน แบ่งงานเป็น ๒ ลักษณะ งานบริหาร และงานวางแผนและพัฒนา

๑. งานบริหาร (๔) ควรมีนักวิชาการศึกษารับผิดชอบ ๑ โดยรับผิดชอบงานปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน งานบริหารเครือข่ายสำนักวิปัสสนา งานสารสนเทศ มีนักวิชาการศึกษา (ปก.-ชก.) ผู้ร่วมปฏิบัติงาน รวม ๓ ตำแหน่ง (งานละ ๑ ตำแหน่ง)

๒. งานวางแผนและพัฒนา (๓) ควรมี นักวิชาการศึกษา (ปก-ชก) ๒ ตำแหน่ง (รับผิดชอบงานวางแผนและจัดการกลยุทธ์ ๑ งานพัฒนาสมรรถนะวิปัสสนาจารย์ ๑) โดยมีนักวิชาการศึกษา ๑ ตำแหน่ง เป็นหัวหน้าให้รับผิดชอบงานทั้งสองด้าน งานธุรการ ของสถาบันควรมีนักจัดการงานทั่วไป ๑ ตำแหน่ง

๙. สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม

รับผิดชอบงานส่งเสริม พัฒนาบริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม พัฒนาคุณภาพวิทยาการและธรรมะอาสา สร้างและพัฒนาเครือข่ายการบริการทาง วิชาการให้กว้างขวาง ประสานความร่วมมือกับองค์กรอื่น และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย สำนักส่งเสริม พระพุทธศาสนาและบริการสังคม แบ่งส่วนงานเป็น ๔ ส่วน ส่วนงานบริหาร ส่วนงานธรรมนิเทศ อภิธรรมโชติกะวิทยาลัย โรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์

๑. ส่วนงานบริหาร (๓) งานธุรการส่วนงานบริหาร ควรมีนักจัดการงานทั่วไป (ปก.-ชก.) ๑ ตำแหน่ง และเจ้าหน้าที่ธุรการ (ปง.-ชง.) ๒ ตำแหน่ง

๑.๑.๑ งานธรรมวิจัย (๕) เน้นที่การแสวงหาองค์ความรู้เพื่อการบริการแก่หน่วยงาน หรือองค์กรที่ต้องการรับบริการ โดยมีกิจการเสริมด้านการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม ศาสนพิธีและ การแสวงหารายได้จากการบริจาคและจัดสวัสดิการแก่นิสิต และบุคลากรของ มจร ควรมีนักวิชาการ ศึกษา ๔ ตำแหน่ง รับผิดชอบงานวิชาการ ๒ ตำแหน่ง และงานกิจกรรมทางวัฒนธรรม ๒ ตำแหน่ง งานธุรการงานธรรมวิจัย ควรมีนักจัดการงานทั่วไป (ปก.-ชก.) ๑ ตำแหน่ง และเจ้าหน้าที่ธุรการ (ปง.- ชง.) ๒ ตำแหน่ง ทั้งนี้ มีนักจัดการงานทั่วไป ๑ ตำแหน่งสำหรับงานสวัสดิการอาหารของนิสิต และ เจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ ตำแหน่งเพื่อร่วมดำเนินงานในงานทางวัฒนธรรมและสวัสดิการอาหาร ด้านละ ๑ ตำแหน่ง (งานที่ใช้แรงงานกึ่งฝีมือที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวมิได้กำหนดไว้ในจำนวนนี้)

๒. ส่วนงานธรรมนิเทศ (๑๑) รับผิดชอบการพัฒนาและประมวลความรู้ด้านการปฏิบัติ ธรรม โดยให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ผ่านการอบรม สร้างวิทยากร และอาสาสมัคร ดูแลกองทุน การฝึกอบรมคุณธรรม ประกอบด้วยงานธรรมวิจัย งานพัฒนาศาสนาแคมป์สน งานมหาจุฬาอาศรม

๒.๑.๑ งานพัฒนาศาสนาแคมป์สน (๔) และ งานมหาจุฬาอาศรม (๔) เป็นสถาน อำนวยการจัดบริการภาคปฏิบัติทางพระศาสนา มีงานฝึกอบรมและกิจกรรมทางพระศาสนา และงาน อาคารสถานที่ ตามลักษณะงานของแต่ละงาน ควรมีนักวิชาการศึกษา ๒ ตำแหน่ง เป็นหัวหน้างาน ๑ ตำแหน่ง และร่วมรับผิดชอบงานอบรม ๑ ตำแหน่ง ทั้งนี้ มีนักจัดการงานทั่วไป ๑ ตำแหน่ง และ เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ตำแหน่ง สำหรับงานอาคารและการจัดการสถานที่

๓. อภิธรรมโชติกะวิทยาลัย (๑๐) ผอ. (๑)

๓.๑.๑ งานบริหารทั่วไป (๕) ควรมี นักวิชาการศึกษา (๒) นักจัดการงานทั่วไป (๑) เจ้าหน้าที่ธุรการ (๒) รับผิดชอบ โดยให้นักวิชาการศึกษารับผิดชอบงานงานแผนงบประมาณ และ ติดตามประเมินผล (๑ ตำแหน่ง) งานงานทะเบียนและเอกสารสำคัญ (๑ ตำแหน่ง) นักจัดการงาน ทั่วไป รับผิดชอบงานธุรการของโรงเรียน โดยมีเจ้าหน้าที่ธุรการสนับสนุนการปฏิบัติงาน (๒ ตำแหน่ง)

๓.๑.๒. งานหลักสูตรและการสอน (๔) ควรมี นักวิชาการศึกษา (ปก-ชก) ๒ ตำแหน่ง รับผิดชอบงานหลักสูตร (๑ ตำแหน่ง) การเรียนการสอน (๒ ตำแหน่ง) การประเมินและวัดผล (๑ ตำแหน่ง)

๔. โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ (๘) (ผอ.) ๑ ตำแหน่ง

๔.๑.๑. งานบริหารทั่วไป (๓) ควรมี นักวิชาการศึกษา (๒) นักจัดการงานทั่วไป (๑) เจ้าหน้าที่ธุรการ (๒) รับผิดชอบ โดยให้นักวิชาการศึกษารับผิดชอบงานงานแผนงบประมาณ และติดตามประเมินผล (๑ ตำแหน่ง) งานงานทะเบียนและเอกสารสำคัญ (๑ ตำแหน่ง) นักจัดการงานทั่วไป รับผิดชอบงานธุรการของโรงเรียน โดยมีเจ้าหน้าที่ธุรการสนับสนุนการปฏิบัติงาน (๒ ตำแหน่ง)

๔.๑.๒. งานวิชาการและกิจกรรม (๔) ควรมี นักวิชาการศึกษา (ปก-ชก) ๒ ตำแหน่ง รับผิดชอบงานหลักสูตร (๑ ตำแหน่ง) การเรียนการสอน (๑ ตำแหน่ง) การประเมินและวัดผล (๑ ตำแหน่ง) และงานกิจกรรมตามหลักสูตร (๑ ตำแหน่ง)

๑๐. ศูนย์อาเซียนศึกษา

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาวิจัย จัดระบบสารสนเทศ ตลอดจนให้บริการทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียน (Asian Community) ให้แก่บุคคลทั้งภายในและบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย โดยร่วมมือกับส่วนงานภายในของมหาวิทยาลัย และหน่วยงานภายนอกทั้งในและต่างประเทศ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (ไม่เน้นการสอนเน้นการวิจัย) ศูนย์อาเซียนศึกษา จัดงานเพื่อการบริหารได้ ๓ งาน คือ ๑. งานศึกษาวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ทางความเชื่อและพระศาสนา ๒. งานข้อมูลสารสนเทศ(ที่เน้นพระศาสนาวัฒนธรรมความเชื่อในกลุ่มอาเซียน) ๓. งานธุรการ ควรมีอัตรากำลังในเบื้องต้น ๑๐ ตำแหน่ง (รวมผอ. ๑ ตำแหน่ง)

๑. งานศึกษาวิจัย ควรมีนักวิชาการศึกษา ๔ ตำแหน่ง

๒. งานข้อมูลสารสนเทศ ควรมีนักวิชาการศึกษา ๓ ตำแหน่ง

๓. งานธุรการ ควรมีนักจัดการงานทั่วไป ๑ เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ตำแหน่ง

๑๑. วิทยาลัยพระธรรมทูต

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาพระธรรมทูต จัดการฝึกอบรมพระธรรมทูต วิจัยพัฒนารูปแบบและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งในประเทศและต่างประเทศและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑. กลุ่มงานพัฒนาพระธรรมทูตควรมี นักวิชาการศึกษา (ปก.-ชก.) เพื่อบริหารจัดการเรียนการสอน ๔ ตำแหน่ง (อาจารย์ผู้สอนควรมาจากคณะหรือภายนอกเป็นหลัก)

๒. กลุ่มงานวิจัยพัฒนารูปแบบวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และติดตามประเมินผล (อาจจัดงบประมาณเพื่อจ้างที่ปรึกษาไปทำวิจัยตามโจทย์ที่กำหนด ไม่ควรทำวิจัยเอง) ควรมีนักวิชาการศึกษา (ปก.-ชก.) เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการ ๓ ตำแหน่ง

๓. งานธุรการวิทยาลัย ควรมีนักจัดการงานทั่วไป (ปก.-ชก.) ๑ ตำแหน่ง และเจ้าหน้าที่ธุรการ (ปง.-ชง.) ๒ ตำแหน่ง

๑๒. สำนักงานวิทยาเขต

มีหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของวิทยาเขตที่เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปและบริหารงานบุคคล งานแผนงานและงบประมาณ งานทรัพย์สินและพัสดุ งานการเงินและบัญชีและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย สำนักงานวิทยาเขต จัดส่วนงานภายในเป็น ๒ ส่วน

๑. งานบริหารทั่วไป (๔) ดูแลเรื่องเอกสาร บุคลากร การเงิน บัญชีและทรัพย์สิน ควรมี
นักจัดการงานทั่วไป ๒ ตำแหน่ง โดยมีผู้ร่วมงานเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ ตำแหน่ง

๒. งานวางแผนและประสานงาน ควรมีนักวิชาการศึกษา ๑ ตำแหน่ง เป็นผู้รับผิดชอบ
งานทั้งหมด และนักวิชาการศึกษา ๒ ตำแหน่ง เป็นผู้ช่วย

๑๓. สำนักวิชาการวิทยาเขต

มีหน้าที่และความรับผิดชอบในงานวิชาการของวิทยาเขตที่เกี่ยวกับงานทะเบียนและ
วัดผล งานเทคโนโลยีสารสนเทศและห้องสมุด งานวิจัย มาตรฐานและคุณภาพการศึกษา งาน
ฝึกอบรมและบริการวิชาการและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย สำนักวิชาการวิทยา
เขต จัดส่วนงานภายในเป็น ๒ ส่วน

๑. งานทะเบียน วัดผลและสารสนเทศ ควรมีนักวิชาการศึกษา ๑ ตำแหน่ง เป็น
ผู้รับผิดชอบงานทั้งหมด และนักวิชาการศึกษา ๒ ตำแหน่ง (ด้านทะเบียนและวัดผล ๑ ด้านนโยบาย
และคุณภาพการศึกษา ๑)

๒. งานวิจัย มาตรฐานคุณภาพการศึกษา ควรมีนักวิชาการศึกษา ๓ ตำแหน่ง รับผิดชอบ
ด้านงานวิจัย ๑ ตำแหน่ง ด้านมาตรฐานคุณภาพ ๑ ตำแหน่ง ด้านการอบรมและบริการงานวิชาการ
๑ ตำแหน่ง

๑๔. สำนักงานวิทยาลัย (ในวิทยาเขต)

มีหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนใน
สาขาวิชาต่าง ๆ งานกิจการนิสิต งานประสานงานโครงการขยายห้องเรียน หน่วยวิทยบริการและ
ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย สำนักงานวิทยาลัย (ในวิทยาเขต) จัดส่วนงานภายใน
เป็น ๒ ส่วน

๑. งานจัดการเรียนการสอนและวัดผล (๒) นักวิชาการศึกษา ๑ ตำแหน่ง โดยมีผู้ร่วม
ทำงานเป็นนักวิชาการศึกษา ๑ ตำแหน่ง

๒. งานกิจกรรมบริการ (๒) ควรมีนักวิชาการศึกษา ๒ ตำแหน่ง (ด้านกิจการนิสิต ๑
ตำแหน่ง และด้านวิทยบริการ ๑ ตำแหน่ง)

๑๕. วิทยาลัย (ในกำกับส่วนกลาง)

มีหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของวิทยาลัยที่เกี่ยวกับงาน
บริหารงานทั่วไปและงานบริหารงานบุคคล งานคลังและทรัพย์สิน งานทะเบียน งานวัดผล
งานกิจการนิสิต งานเทคโนโลยีสารสนเทศและห้องสมุด งานจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาต่าง ๆ
งานวิจัย งานมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา งานประสานงานโครงการขยายห้องเรียน หน่วยวิทย
บริการและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย วิทยาลัย (ในกำกับส่วนกลาง) จัดส่วนงาน
ภายในเป็น ๒ ส่วน

๑. งานจัดการเรียนการสอนและวัดผล (๒) นักวิชาการศึกษา ๒ ตำแหน่ง

๒. งานกิจกรรมบริการ (๒) ควรมีนักวิชาการศึกษา ๒ ตำแหน่ง (ด้านกิจการนิสิต ๑
ตำแหน่ง และด้านวิทยบริการ ๑ ตำแหน่ง)

๒.๓.๓ ที่ตั้งอาณาเขตและการปกครอง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตั้งอยู่ที่ ๗๙ หมู่ ๑ ตำบล ลำไทร อำเภอ
วังน้อย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ได้มีผู้รู้และนักวิชาการหลากหลายท่านได้ศึกษาค้นคว้าและเรียบเรียงไว้ ดังนี้

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ทวีวัฒน์ อ่างนิลพันธ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษา จังหวัดทหารบกบุรีรัมย์” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการจังหวัดทหารบกบุรีรัมย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ได้แก่ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ จังหวัดทหารบกบุรีรัมย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ทหารกองประจำการ จังหวัดบุรีรัมย์ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการจังหวัดทหารบกบุรีรัมย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ จังหวัดทหารบกบุรีรัมย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ พบว่า ผู้บริหารมีความเมตตาน้อย บางครั้งมีการใช้อำนาจเกินขอบเขต มีใช้อารมณ์ในการสั่งการ การดูแลทุกข์สุขของทหารเพียงแค่นานๆ ครั้ง บางครั้งไม่เปิดโอกาสชี้แจงข้อกล่าวหา เมื่อกระทำความผิดรวมถึงขาดขวัญ และกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนให้ทหารมีความรู้ความสามารถยังไม่ทั่วถึง บางครั้งไม่ให้ความสำคัญในการกระทำความดี การปฏิบัติต่อทหารทุกคนยังไม่เท่าเทียมกัน และยังขาดการชี้แจงกฎระเบียบ ข้อบังคับ อย่างถูกต้อง สำหรับข้อเสนอแนะนั้น ผู้บริหารควรมีความเมตตามากขึ้น ใช้อำนาจในขอบเขตที่กำหนด รวมถึงสั่งการด้วยเหตุผลมากกว่าอารมณ์ สนใจทุกข์สุขของทหารมากกว่านี้ เปิดโอกาสให้ชี้แจงข้อกล่าวหาทุกครั้งเมื่อกระทำความผิด ส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจแก่ทหารมากขึ้น สนับสนุนให้ทหารมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างทั่วถึง ให้กำลังใจแก่ผู้กระทำความดีทุกครั้งที่มีโอกาส ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อทหารทุกคนด้วยความเสมอภาคและชี้แจงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ให้ถูกต้องครบถ้วนอยู่เสมอ^{๓๔}

โกนิฐฐ์ ศรีทอง และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวพุทธศาสตร์: กรณีศึกษาวัดอัมพวัน จังหวัดสิงห์บุรี” ผลการวิจัยพบว่า การสร้างชีวิตให้มีความสุข เป็นการพัฒนาชีวิตที่มีคุณค่าด้วยการนำหลักพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางการปฏิบัติได้รับความสุขทั้งแก่ตนเองและผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติที่เห็นจริง อีกทั้ง เป็นการแก้ปัญหาด้วยการสร้างศรัทธาต่อคุณงามความดีด้วยการทำบุญทำทาน ฟังเทศน์ ฟังธรรม และการปฏิบัติตามพิธีกรรมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา ทำให้จิตใจสงบด้วยการปฏิบัติกรรมฐานสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ก่อให้เกิดการ

^{๓๔} ทวีวัฒน์ อ่างนิลพันธ์, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษาจังหวัดทหารบกบุรีรัมย์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

พัฒนาคุณภาพชีวิตของตน และยังเป็นการนำสังคมให้เป็นปกติสุขอย่างพอเหมาะแก่กาล ทั้งร่างกาย และจิตใจเป็นสำคัญ^{๓๕}

เทวินทร์ ศิริปัญญา ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กองบัญชาการช่วยรบที่ ๑ ค่ายพนัสนิคมศรีอยุธยา กิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กองบัญชาการช่วยรบที่ ๑ ทั้ง ๖ ด้าน คือ ด้านอาหารและโภชนาการ จะมีระดับความคิดเห็นต่ออาหารมื้อกลางวันและมื้อเย็นกับข้าว ๒ อย่างมากที่สุด ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว จะมีระดับความคิดเห็นกับการได้รับของใช้ที่มีคุณภาพดีพอที่จะใช้ตลอดอายุการใช้งานมากที่สุด ด้านที่พักอาศัย จะมีระดับความคิดเห็น โดยหน่วยที่มีที่พักบรรยากาศน่าอยู่มีความเป็นธรรมชาติและร่มรื่นมากที่สุด ด้านสุขภาพร่างกาย จะมีระดับความคิดเห็นโดยหน่วยที่มีห้องพยาบาลสำหรับผู้ป่วยอย่างเพียงพอมากที่สุด ด้านสวัสดิการวิชาชีพ จะมีระดับความคิดเห็นโดยหน่วยมีร้านตัดผมเพียงพอมากที่สุด ด้านคุณธรรมและจริยธรรม จะมีความคิดเห็นโดยหน่วยที่มีการรณรงค์ไม่ให้อยู่เกี่ยวกับอบายมุขและสิ่งเสพติดทุกประเภทมากที่สุด^{๓๖}

อำนาจ เจริญสุข ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=๒.๕๔$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านที่อยู่อาศัย และด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสุขภาพอนามัย ด้านรายได้ และสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖^{๓๗}

สุทธิพงศ์ บุญผดุง ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในท้องถิ่นโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (ระยะที่ ๑)” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ

^{๓๕} โณนัฐ ศรีทอง (และคณะ), “การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวพุทธศาสตร์: กรณีศึกษาวัดอัมพวัน จังหวัดสิงห์บุรี”, **รายงานวิจัย**, (คณะสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า บทคัดย่อ.

^{๓๖} เทวินทร์ ศิริปัญญา, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กองบัญชาการช่วยรบที่ ๑ ค่ายพนัสนิคมศรีอยุธยา กิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาการบริหารทั่วไป: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙).

^{๓๗} อำนาจ เจริญสุข, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

ด้านการรวมกลุ่มทางสังคม ด้านสภาพอารมณ์ที่ดี และด้านสภาพร่างกายที่ดี ตามลำดับ ในขณะที่ด้านสภาพความเป็นอยู่ที่ดี และด้านการตัดสินใจด้วยตนเองมีระดับคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ๒) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต พบว่าด้านสภาพอารมณ์ที่ดี มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ปัจจัยด้านความว่าเหว อ่างว้าง และปัจจัยด้านความสุภาพสบายใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ ปัจจัยด้านปฏิสัมพันธ์ในครอบครัว มิตรสหายและเพื่อนบ้าน ด้านการรวมกลุ่มทางสังคมมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ ปัจจัยด้านการอุทิศและการได้รับการยอมรับจากชุมชน ด้านสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ ปัจจัยด้านการดำรงชีพ และปัจจัยด้านรายรับและรายจ่าย คุณภาพชีวิตด้านสภาพร่างกายที่ดีมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ ปัจจัยด้านการใส่ใจเรื่องสุขภาพ และปัจจัยด้านการบริโภคที่ดี และสุดท้ายด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ ปัจจัยด้านความเป็นอิสระทาง ความคิดและปัจจัยการเลือกทำในสิ่งที่ต้องการ ๓) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านความเห็นชอบจากทรงคุณวุฒิซึ่งสามารถนำไปทดลองใช้ และศึกษาผลการใช้กับผู้สูงอายุในท้องถิ่นในงานวิจัยระยะที่ ๒ ต่อไปคำสำคัญ คุณภาพชีวิต โรงเรียนเป็นฐาน หลักเศรษฐกิจพอเพียง ผู้สูงอายุสิ้นสุดการสนทนา^{๓๘}

ธาริน สุขอนันต์และคณะ ได้ศึกษา “คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี” โดยศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ ๖๔.๒ รองลงมาเป็นระดับดี ร้อยละ ๒๔.๘ และระดับไม่ดี ร้อยละ ๑๑.๐ เมื่อพิจารณารายได้พบว่า คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านร่างกาย สภาพแวดล้อม และจิตใจ ตามลำดับ ส่วนที่อยู่ในระดับดี คือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ในปัจจัยต่อไปนี้ คือ อายุ, ระดับการศึกษา, อาชีพ, รายได้, การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมและการรับสวัสดิการกองทุนผู้สูงอายุ คือ ผู้ที่มีอายุ ๖๐ – ๖๙ ปี, การศึกษาตั้งแต่อนุปริญญาขึ้นไป, อาชีพข้าราชการบำนาญ, รายได้เฉลี่ยมากกว่า ๕,๐๐๑ บาท, เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม, และไม่รับสวัสดิการกองทุนผู้สูงอายุจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่ากลุ่มอื่น จากผลการศึกษาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเน้นการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจและสภาพแวดล้อมของผู้สูงอายุ คุณภาพชีวิตให้มากขึ้น เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตจากปานกลาง ไปสู่ระดับดี^{๓๙}

ศิวพร ตั้งทิษะรักษ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเจ้าหน้าที่เห็นว่าการสร้างประโยชน์ต่อสังคมของโรงพยาบาล จัดว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมากกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านอื่นๆ

^{๓๘} สุทธิพงศ์ บุญผดุง, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในท้องถิ่นโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (ระยะที่ ๑)”, (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๕๔).

^{๓๙} ธาริน สุขอนันต์และคณะ, “คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองบ้านสวนจังหวัดชลบุรี” วารสารสาธารณสุขศาสตร์, ปีที่ ๔๑ ฉบับที่ ๓ (กันยายน – ธันวาคม ๒๕๕๔), หน้า ๒๔๐ – ๒๔๙.

รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้ ความสามารถเจ้าหน้าที่ ความปลอดภัยของสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขอนามัย ความเหมาะสมในการดำเนินชีวิตของเจ้าหน้าที่ สภาพการยอมรับทางสังคมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน และการให้เงินตอบแทนการทำงาน ตามลำดับ นอกจากนี้ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ผู้บริหารมีความเห็นว่าควรมีการปรับปรุงการให้เงินตอบแทนการทำงาน ซึ่งยังไม่เป็นธรรมเท่าที่ควร รวมถึงสภาพแวดล้อมและสุขอนามัยในการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องมีการกำหนดมาตรฐาน เช่น การนำ ISO ๑๔๐๐๐ เข้ามาใช้ในองค์กร และการพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล เจ้าหน้าที่ควรได้รับการฝึกอบรมให้ตรงตามสายงาน และหน้าที่ รวมถึงการวางแผนเกี่ยวกับความก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพ สวัสดิการด้านต่างๆ และโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ควรมีการประชาสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจให้ประชาชนได้รับทราบถึงกิจกรรมของโรงพยาบาล และความเชี่ยวชาญด้านประสาทวิทยาของโรงพยาบาลด้วย^{๕๐}

สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ได้วิจัย เรื่อง “คุณภาพชีวิตของคนไทย ปี ๒๕๕๓” ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการทำงานส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจกับชีวิตการทำงานในระดับมาก คุณภาพชีวิตด้านครอบครัว ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับชีวิตครอบครัวในระดับมากที่สุด คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ยกเว้นปัญหาเกี่ยวกับเสียงจากยานพาหนะ ซึ่งมีปัญหาระดับน้อย และมีความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมที่ตนอาศัยอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพและความเครียด ส่วนใหญ่มีสุขภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดี ในรอบปีที่ผ่านมาส่วนใหญ่ เคยเจ็บป่วยเล็กน้อยแต่ยังไม่เคยเจ็บป่วยจนต้องเข้ารับรักษาตัวในสถานพยาบาล และไม่มีโรคประจำตัว สำหรับภาวะความเครียดนั้น ส่วนใหญ่ไม่มีอาการผิดปกติที่บ่งบอกถึงความเครียด คุณภาพชีวิตด้านความเป็นอยู่ประจำวัน ส่วนใหญ่เห็นว่าสินค้าประเภทอาหารมีราคาค่อนข้างแพงแต่ก็มีความพึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐต่างๆ ส่วนเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินส่วนใหญ่จะเห็นว่า ชีวิตและทรัพย์สินของตนยังมีความปลอดภัยในระดับค่อนข้างน้อย^{๕๑}

อารดา ธีระเกียรติจักร ได้ทำการวิจัย เรื่อง “คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตเทศบาล ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง ๖๐ – ๗๔ ปี สมรสและคู่สมรสยังมีชีวิตอยู่ มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ก่อนอายุ ๖๐ ปี ประกอบอาชีพหลักที่มีรายได้ไม่แน่นอน เช่น รับจ้างทั่วไป แม่บ้าน เป็นต้น จากการวัดระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ พบว่า ระดับคะแนนคุณภาพชีวิตโดยเฉลี่ยของผู้สูงอายุในเขตเทศบาล ตำบลสุเทพ จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับดี คือ มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตเท่ากับ ๔.๓๒ จากคะแนนเต็ม ๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ย ๓ อันดับแรกคือ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสุขภาพ และด้านสังคม การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุได้แก่ ปัจจัยด้านประชากร คือ อาชีพหลักก่อนอายุ ๖๐ ปี

^{๕๐} ศิวาพร ตั้งทิษะรักษ์, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่”, การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐).

^{๕๑} สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์(NIDA), “คุณภาพชีวิตของคนไทย ปี ๒๕๕๓”, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๓).

(รับราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ) ระดับการศึกษาและสถานภาพสมรส ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและปัจจัยด้านสังคม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ และ ๐.๐๕ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางลบกับระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ได้แก่ อายุและปัจจัยด้านสุขภาพ (การมีโรคประจำตัว) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ โดยปัจจัยด้านเพศไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ^{๔๒}

Duncan ได้ทำการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของประเทศไทยในแถบสแกนดิเนเวียกับประเทศอื่นๆ ในสหภาพยุโรป” ผลการวิจัย พบว่า ยังไม่พบข้อมูลเด่นชัดที่จะอธิบายความแตกต่างได้ แต่จากข้อมูลที่ได้ในมุมมองของพนักงานในองค์กรในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ระดับการมีส่วนร่วมในงานและการตัดสินใจ โอกาสเติบโตในอาชีพ และความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานในประเทศเดนมาร์ก สวีเดน และกลุ่มตัวอย่างบางส่วนของประเทศฟินแลนด์ มีคุณภาพในการทำงานและโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่างๆ มากกว่าประเทศอื่นๆ ในสหภาพยุโรป โดยให้เหตุผลถึงความแตกต่างของลักษณะสภาพสังคม ธุรกิจ และเศรษฐกิจในแต่ละกลุ่ม^{๔๓}

นางสาวธนัชฤดี ปองกันภัย ได้ทำการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่” ผลการศึกษาพบว่า ๑) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง ๒๑-๓๐ จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีตำแหน่งบริหารและวิชาการ มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑๐ ปี มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑๕,๐๐๐ บาท และมีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑๐ ปี ๒) ปัจจัยด้านการทำงานในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ๓) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับดังนี้ การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการ ทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ ของตนเอง ๔) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน สำหรับปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน และอายุ ราชการ ๕) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติในภาพรวม พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน สำหรับปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน อายุ ราชการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้แก่ อายุ อัตราเงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับ บัญชา และสภาพ

^{๔๒} อารดา ธารเกียรติกำจร, “คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ในเขตเทศบาลตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่”, ภาคนิพนธ์ ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะเศรษฐศาสตร์: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๔).

^{๔๓} Duncan, อังโน ญัฏฐา บัวหลวง, ๒๕๕๑, *คุณภาพชีวิตในการทำงาน*, เอกสารประกอบการฝึกอบรมออนไลน์, สำนักงาน ก.พ.

แวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาส พัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน^{๔๔}

ตามที่ได้มีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การพัฒนา ก็คือ การพัฒนาคน พัฒนากลุ่มคน พัฒนาองค์กร พัฒนาสถาบัน หากคนได้รับการพัฒนาให้เต็มเต็ม เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แล้ว คนก็จะไปสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมของเขาเองได้ เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานตลอดจนความต้องการ ขั้นสูงของตนเองได้ โดยสถาบันที่เล็กที่สุดของการอยู่ร่วมกัน คือ ครอบครัว สถาบันที่ใหญ่ขึ้น คือ ความเป็นชุมชนท้องถิ่น และสถาบันอื่นๆ ที่ใหญ่ขึ้น การพัฒนามีแก่นสารอยู่ที่การพัฒนาคน และการพัฒนาคนนั้นจะมีความสำคัญอยู่ ๒ ประการดังนี้ ๑) การพัฒนาคนซึ่งเป็นสมาชิกของสังคมเป็นบุคคลที่สมบูรณ์มีความสามารถสูง สามารถใช้สติปัญญาตัดสินใจปัญหาเกี่ยวกับตนเอง และปัญหาอันเกี่ยวกับส่วนรวมได้ ๒) พัฒนาคนให้มีทักษะสามารถดำเนินกิจการของสังคมได้โดยสมบูรณ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเป็นคนและกำลังคน

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ ได้ศึกษาในเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน ๓๒๙ คน พบว่าพนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อย และโสด และยังพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เห็นจริงและที่คาดหวังต่างกันมาก^{๔๕}

ตรีชญา อุ่นเรือน ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ รายได้ต่อเดือน ส่วนราชการที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน และการมีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัยไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้มาตรการการลดขนาดกำลังคนของภาครัฐ ปัจจัยด้านความพึงพอใจที่มีต่อการเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมมี ความสัมพันธ์ใน

^{๔๔} นางสาวณชฎี ปองกันภัย, “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ: กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (การบริหารการพัฒนาสังคม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๗).

^{๔๕} ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์, “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไคกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๒).

ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกค้าช่วงครวรายเดือนกรกฎาคมถึงกันยายนปี ๒๐๑๖

สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ สมรส อายุงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่พบว่ามีคุณภาพผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานร้อยละ ๔๑^{๔๖}

ธิดาวลัย ปลื้มคิด ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยบรรยากาศพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับปัจจัยบรรยากาศองค์การได้แก่ โครงสร้างองค์การ แบบการเป็นผู้นำ เป้าหมายองค์การ และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน^{๔๗}

ตามที่ได้มีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การทำงาน ก็คือ การกระทำสิ่งทีก่อให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น เช่น แม่ทำอาหารและผักมาปรุงเป็นอาหารให้คนในครอบครัวรับประทาน เรียกว่า ทำครัว พ่อทำต้นไม้ไปปลูกและรดน้ำต้นไม้ ทำให้ต้นไม้ในบ้านเจริญงอกงาม เรียกว่า ทำสวน ครูสอนหนังสือให้นักเรียน เรียกว่า สอนหนังสือ เป็นต้น

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วย ๒ ตัวแปรที่ใช้ในการทำวิจัย คือ

^{๔๖} ตรีชฎา อุ่นเรือน, “คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกค้าช่วงครวรายเดือนกรกฎาคมถึงกันยายนปี ๒๐๑๖”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขารัฐศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๕).

^{๔๗} สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย, “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๙).

^{๔๘} ธิดาวลัย ปลื้มคิด, “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑).

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

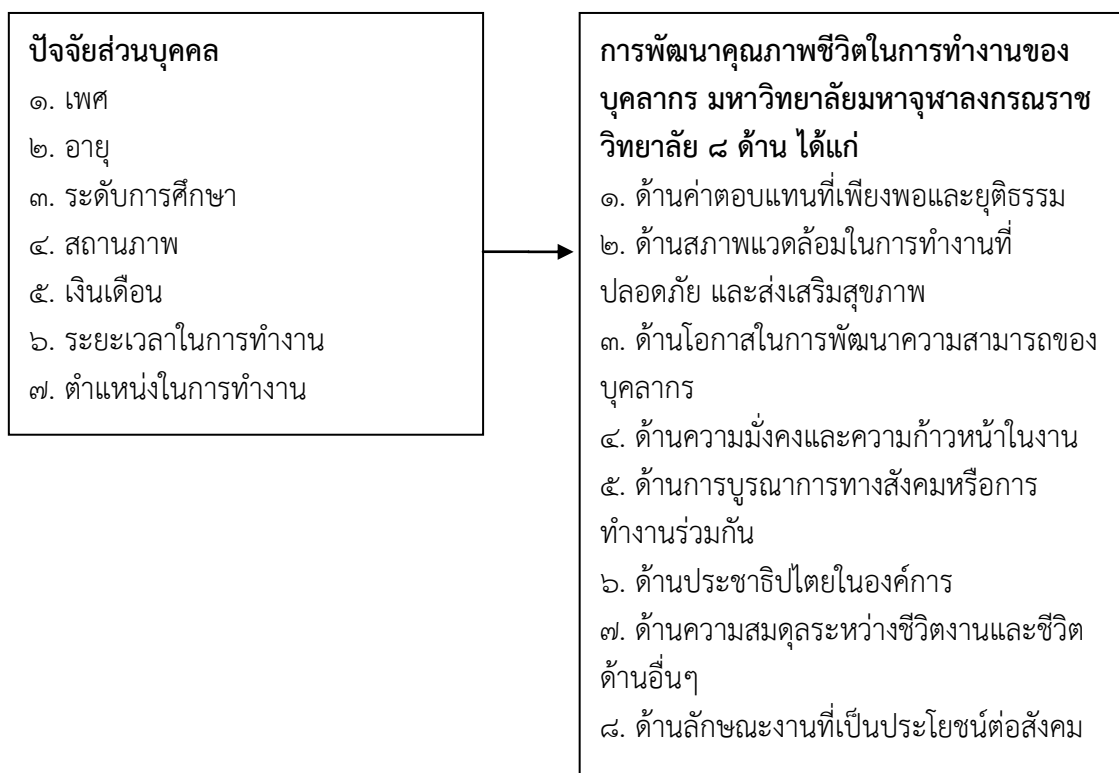
๑. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ผู้วิจัยศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ เงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งในการทำงาน

๒. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๘ ด้านประกอบด้วย^{๔๙}

๑. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ
๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
๔. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
๕. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
๖. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
๗. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ
๘. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรอิสระ(Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



แผนภาพที่ ๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย

^{๔๙} Herzberg, F, Bamard, M. And Synderman, B, *The Motivation to Work*, (New York: John Wiley, 1959), p 25.

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาดังต่อไปนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- ๓.๓ เครื่องมือการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการใช้ข้อมูลทางคณิตศาสตร์ และสถิติ ซึ่งใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการใช้ข้อมูลเชิงคุณลักษณะ และไม่ได้ใช้คณิตศาสตร์ หรือสถิติเข้ามาช่วย การเก็บข้อมูลทำได้โดย การใช้ การสังเกต การสัมภาษณ์ การบันทึก วิเคราะห์โดยการพรรณนา และสรุปเป็นความคิดเห็น มีการใช้ค่าสถิติได้เล็กน้อยในเชิงร้อยละเป็นต้น

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ในการจัดเก็บข้อมูล ดังนี้

ก. เชิงปริมาณ

๑) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรประจำ สายปฏิบัติการ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) จำนวน ๒๕๐ รูป/คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๖๒ รูป/คน^๑

^๑ ฐานข้อมูลบุคลากร กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑.

๒) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรประจำ (สายปฏิบัติการ) ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) จำนวน ๑๖๒ รูป/คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan)

ข. ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผู้วิจัยกำหนดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) คือบุคลากรประจำ (สายปฏิบัติการ) ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) โดยสามารถให้ข้อมูลได้และเต็มใจที่จะให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ ที่มีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับประเด็นการวิจัยรวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ รูป/คน ซึ่งมีรายนาม ดังต่อไปนี้

๑. กลุ่มผู้กำหนดนโยบาย

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| ๑.๑ พระราชวรเมธี, รศ.ดร. | รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร |
| ๑.๒ พระเมธีธรรมาจารย์, ดร. | รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา |
| ๑.๓ พระมหาไพรัช ฐมทีโป, ดร. | ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี |

๒. กลุ่มผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------------|
| ๒.๑ พระมหาสาธิต สาธิโต | ผู้อำนวยการกองกลาง |
| ๒.๒ พระครูสมุทรทิพย์ สิริธมโม | เลขานุการสำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์ |
| ๒.๓ นางสาววิไลวรรณ อิศรเดช | รองผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย |

๓. กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

- | | |
|------------------------------------|---------------------------|
| ๓.๑ พระมหาบุญยืน ญาณโสภโณ | นักจัดการงานทั่วไป |
| ๓.๒ นางสาวญาศุภินท์ อินทร์กรุงเก่า | นักทรัพยากรบุคคล |
| ๓.๓ นางสาวธารารัตน์ ศรีชุมอำนาจ | นักจัดการงานทั่วไป |
| ๓.๔ นางลัดดาวัลย์ น่วมบาง | นักจัดการงานทั่วไป |
| ๓.๕ นางสาวลภฏารัชนี เกษรบัว | นักวิชาการการเงินและบัญชี |
| ๓.๖ นางสาวสุจิตรา ชวตรมัย | นักจัดการงานทั่วไป |

๓.๓ เครื่องมือการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

- ศึกษาหลักการและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ ที่
 ปรึกษาสารนิพนธ์

๔. สร้างเครื่องมือ

๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อ
 ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อ
 หาสมบัติประสิทธิภาพที่เที่ยงตรงของเครื่องมือ

๗. ปรับปรุงแก้ไข

๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่ม
 ตัวอย่าง

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

ลักษณะของเครื่องมือสำหรับการแจกแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้น
 ตามการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อ
 ใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

๑. แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ
 อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ เงินเดือน ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งในการทำงาน เป็น
 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ ๒ แบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
 บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แบ่งเป็น ๘ ด้าน ประกอบด้วย

๑. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ
๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
๔. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
๕. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
๖. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
๗. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ
๘. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องแสดงความคิดเห็นจากคำถามที่ผู้ศึกษากำหนดเกี่ยวกับ
 การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งมี
 ลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้^๒

^๒ ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕,
 (กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนสามัญ บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๗), หน้า ๕๗.

๕	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ	มากที่สุด
๔	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ	มาก
๓	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ	ปานกลาง
๒	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ	น้อย
๑	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นคำถามประเภทปลายเปิดซึ่งให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. แบบสัมภาษณ์

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ๒ ขั้นตอน ดังมีสาระสำคัญ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑

๑. ด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง คำตอบแทนและผลประโยชน์ที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงาน เพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานและการปฏิบัติงาน

๑.๑ ท่านคิดว่าภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับคำตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอและยุติธรรมหรือไม่

๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง บุคลากรไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดลอมของการทำงานที่จะทำให้สุขภาพไม่ดี ควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุม เกี่ยวกับเรื่องของเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

๒.๑ ท่านคิดว่าสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยมากน้อยเพียงใด

๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร หมายถึง บุคลากรได้รับการฝึกอบรมทางด้านต่าง ๆ รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป

๓.๑ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตัวเองมากน้อยเพียงใด

๔. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงานนั้น ทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารภายในกลุ่ม

๔.๑ ในการปฏิบัติงานของท่านมีความมั่นคง และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากน้อยเพียงใด

๕. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การผสมผสานทรัพยากรบุคลากรที่มีอยู่ นำมาบริหารจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนา การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติ เวลาสำหรับครอบครัว เวลาส่วนตัว เวลาพักผ่อน และเวลาให้กับสังคม

๕.๑ ท่านได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถกับเพื่อนร่วมงาน หรือหน่วยงานอื่นบ้างหรือไม่

๖. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง ความเสมอภาคในการแสดงออก และความเสมอภาคในการได้รับความดีความชอบของบุคลากร

๖.๑ ในองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีการเสนอแนวคิดและได้รับการยอมรับซึ่งกันและกันมากน้อยเพียงใด

๗. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ หมายถึง การมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน มีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว

๗.๑ ท่านแบ่งเวลางานกับเวลาครอบครัวอย่างไร

๘. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก

๘.๑ นอกจากงานประจำที่ได้ทำอยู่ ท่านได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างไรบ้าง

ขั้นตอนที่ ๒

การเก็บข้อมูลการวิจัยจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๑๒ รูป/คนนั้น ผู้วิจัยได้รับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าควรจะมีการนำหลักธรรมมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาในประเด็นดังกล่าว ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะหลักธรรมตรงกันคือ หลักไตรสิกขา เมื่อได้ข้อเสนอแนะแล้ว ผู้วิจัยนำไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ทั้งสองคน และนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการนำหลักธรรมดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. หลักศีล สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้อย่างไร

๒. หลักสมาธิ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้อย่างไร

๓. หลักปัญญา สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้อย่างไร

๓.๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------|--|
| ๑. รศ.ดร.โกนิญฐ์ ศรีทอง | อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๒. ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น | หัวหน้าภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๓. ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ | หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๔. ดร.วสันต์ ลิ้มรัตน์ภัทรกุล | อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๕. ดร.ประเสริฐ ธิลา | อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) โดยได้ค่า IOC ตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไปทุกข้อ

๓. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) บุคลากรประจำ วิทยาเขตเชียงใหม่ และวิทยาเขตแพร่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)^๓

๔. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

^๓ สีน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๑. การรวบรวมเอกสาร ผู้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ งานวิจัย และเอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามและขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้าส่วนงาน เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้ให้ข้อมูลสำคัญ หลังจากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓. ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ประจำ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) จำนวน ๑๖๒ รูป/ คน ซึ่งในการแจกแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

๔. ในส่วนของการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งบันทึกการสัมภาษณ์โดยการจดบันทึกและบันทึกโดยเครื่องบันทึกเสียง

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

๓.๕.๑. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form)

๓.๕.๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๓.๕.๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

๑) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ระดับความคิดเห็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้^๔

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๑ – ๕.๐๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑ – ๔.๕๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	มาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ – ๓.๕๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	ปานกลาง

^๔ บุญชม ศรีสะอาด, รูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์, (โครงการสถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ: มหาสารคาม), ๒๕๓๓.

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๑ – ๒.๕๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	น้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๕๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	น้อยที่สุด

๔) การเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ เงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งในการทำงาน โดยใช้การทดสอบค่า (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี (Least Significant Difference: LSD.) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๕) ข้อมูลคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยจะทำการจัดกลุ่มข้อมูลตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามปลายเปิด จากนั้นจะทำการวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

๖) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยจะทำการจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามสาระสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้ จากนั้น จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาประกอบบริบท (Context Content Analysis Technique)

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” แบ่งออกเป็น ๘ ด้าน เป็นการศึกษาโดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๖๒ ชุด มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๔.๑ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔.๑.๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔.๒ ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔.๓ ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔.๔ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔.๑.๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑๖๒ รูป/คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ เงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งในการทำงาน แสดงด้วยวงกลมและร้อยละ มีรายละเอียด ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

			(n=๑๖๒)
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	บรรพชิต	๓๙	๒๔.๑๐
	ชาย	๖๕	๔๐.๑๐
	หญิง	๕๘	๓๕.๘๐
	รวม	๑๖๒	๑๐๐.๐๐
อายุ	๒๐ – ๓๔ ปี	๖๓	๓๘.๙๐
	๓๕ – ๔๙ ปี	๗๕	๔๖.๓๐
	๕๐ ปีขึ้นไป	๒๔	๑๔.๘๐
	รวม	๑๖๒	๑๐๐.๐๐
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓	๑.๙๐
	ปริญญาตรี	๗๓	๔๕.๑๐
	สูงกว่าปริญญาตรี	๘๖	๕๓.๑๐
	รวม	๑๖๒	๑๐๐.๐๐
สถานภาพ	โสด	๑๐๙	๖๗.๓๐
	สมรส	๔๖	๒๘.๔๐
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	๗	๔.๓๐
	รวม	๑๖๒	๑๐๐.๐๐
เงินเดือน	๑๐,๐๐๑– ๒๐,๐๐๐ บาท	๗๓	๔๕.๑๐
	๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท	๕๖	๓๔.๖๐
	ตั้งแต่ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๓๓	๒๐.๔๐
	รวม	๑๖๒	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

(n=๑๖๒)		
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการทำงาน		
๑ - ๕ ปี	๖๔	๓๙.๕๐
๖ - ๑๐ ปี	๔๓	๒๖.๕๐
๑๑ - ๑๕ ปี	๒๑	๑๓.๐๐
๑๖ ปีขึ้นไป	๓๔	๒๑.๐๐
รวม	๑๖๒	๑๐๐.๐๐
ตำแหน่งในการทำงาน		
ผู้อำนวยการ	๘	๔.๙๐
รองผู้อำนวยการ	๑๑	๖.๘๐
นักจัดการงานทั่วไป	๖๕	๔๐.๑๐
นักวิชาการศึกษา	๓๓	๒๐.๔๐
อื่นๆ	๔๕	๒๗.๘๐
รวม	๑๖๒	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๑๐ เป็นเพศหญิง จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๘๐ และเป็นบรรพชิต จำนวน ๓๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๑๐

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๕ - ๔๙ ปี จำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๓๐ มีอายุระหว่าง ๒๐ - ๓๔ ปี จำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๙๐ และมีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๐ ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๑๐ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๑๐ และมีการศึกษาดำรงปริญญาตรี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๐ ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน ๑๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๓๐ รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๔๐ และน้อยที่สุดสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๐ ตามลำดับ

เงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง ๑๐,๐๐๑- ๒๐,๐๐๐ บาทจำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๑๐ รองลงมาเงินเดือนระหว่าง ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๖๐ และน้อยที่สุดเงินเดือนตั้งแต่ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๔๐ ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง ๑ – ๕ ปี จำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๕๐ ระยะเวลาในการทำงานระหว่าง ๖ – ๑๐ ปี จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๕๐ ระยะเวลาในการทำงาน ๑๖ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๐๐ และระยะเวลาในการทำงานระหว่าง ๑๑ – ๑๕ ปี จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๐ ตามลำดับ

ตำแหน่งในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๑๐ ตำแหน่ง อื่น ๆ จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๘๐ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๔๐ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๐ และตำแหน่ง ผู้อำนวยการ จำนวน ๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔.๙๐ ตามลำดับ

๔.๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ๔. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ๕. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ๖. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ๗. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ๘. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยภาพรวม

(n=๑๖๒)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	๓.๐๕	๐.๘๒๑	ปานกลาง
๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	๓.๔๓	๐.๖๗๖	ปานกลาง
๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของ บุคลากร	๓.๓๙	๐.๗๗๓	ปานกลาง
๔. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	๓.๔๓	๐.๗๖๔	ปานกลาง
๕. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	๓.๖๒	๐.๖๗๘	มาก
๖. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	๓.๖๔	๐.๗๔๒	มาก
๗. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ	๓.๖๐	๐.๖๖๙	มาก
๘. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	๓.๗๕	๐.๕๙๔	มาก
ภาพรวม	๓.๔๙	๐.๕๙๔	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่าบุคลากร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๔๙, S.D. = ๐.๕๙๔)

เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อยู่ในระดับมากคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม

(n=๑๖๒)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	๒.๙๘	๐.๘๘๑	ปานกลาง
๒. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	๓.๑๙	๐.๘๒๑	ปานกลาง
๓. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	๒.๙๔	๐.๙๕๐	ปานกลาง
๔. พอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าครองชีพ บริการรถรับ-ส่ง	๒.๙๒	๐.๙๙๗	ปานกลาง
๕. ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับเงินเดือนประจำปี	๓.๒๐	๑.๐๓๔	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๐๕	๐.๘๒๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า บุคลากร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = ๓.๐๕, S.D. = ๐.๘๒๑) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

(n=๑๖๒)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. หน่วยงานมีเครื่องใช้สำนักงานอุปกรณ์และวัสดุใช้ ในงานต่างๆ ที่เพียงพอ อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน เหมาะสมกับการทำงาน และมีความทันสมัย	๓.๓๕	๐.๙๐๑	ปานกลาง
๒. สถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่าง เพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวน ในขณะ ปฏิบัติงาน	๓.๕๑	๐.๗๙๐	มาก
๓. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเล่นกีฬา โครงการ มจร สุขภาพดี ชีวิตมีสุข (MCU Sport Day)	๓.๔๒	๐.๘๘๓	ปานกลาง
๔. หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของบุคลากรเป็นอย่างดี	๓.๒๓	๐.๙๐๗	ปานกลาง
๕. หน่วยงานมีการตรวจสุขภาพของบุคลากรอย่าง น้อยปีละ ๑ ครั้ง	๓.๖๓	๐.๙๔๕	มาก
ภาพรวม	๓.๔๓	๐.๖๗๖	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า บุคลากร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและ
ส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๔๓, S.D. = ๐.๖๗๖)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ สถานที่ทำงาน มีความสะอาด
เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวน ในขณะ
ปฏิบัติงาน และหน่วยงานมีการตรวจสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ใน
ระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านโอกาสในการพัฒนา
ความสามารถของบุคลากร

(n=๑๖๒)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่ม ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	๓.๓๙	๐.๘๗๙	ปานกลาง
๒. หน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ท่าน สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	๓.๓๒	๐.๘๔๖	ปานกลาง
๓. ท่านมีโอกาสไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับการอบรม หลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างต่อเนื่อง	๓.๑๕	๐.๙๘๒	ปานกลาง
๔. เมื่อท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน สามารถขอคำแนะนำหรือปรึกษาได้จากเพื่อน ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	๓.๕๐	๐.๙๑๔	ปานกลาง
๕. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการ ทำงานอย่างเต็มที่	๓.๖๐	๑.๐๑๘	มาก
ภาพรวม	๓.๓๙	๐.๗๗๓	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า บุคลากร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของ
บุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๓๙, S.D. = ๐.๗๗๓)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก คือผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดง
ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านความมั่นคงและ
ความก้าวหน้าในงาน

(n=๑๖๒)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	๓.๕๔	๐.๘๕๗	มาก
๒. ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง งานที่สูงขึ้น	๓.๓๑	๐.๙๕๔	ปานกลาง
๓. ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	๓.๕๔	๐.๘๕๗	มาก
๔. หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเปลี่ยน ตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค	๓.๒๔	๐.๙๕๑	ปานกลาง
๕. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนา ความรู้ความสามารถ	๓.๕๒	๐.๘๙๓	มาก
ภาพรวม	๓.๔๓	๐.๗๖๔	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า บุคลากร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๔๓, S.D. = ๐.๗๖๔)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาส
ก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และหน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างเป็น
ธรรมและมีความเสมอภาค ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

(n=๑๖๒)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. บุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	๓.๔๘	๐.๘๓๖	ปานกลาง
๒. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	๓.๘๕	๐.๗๙๘	มาก
๓. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี	๓.๗๗	๐.๗๕๘	มาก
๔. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่างๆ	๓.๔๖	๐.๙๐๐	ปานกลาง
๕. บุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	๓.๕๒	๐.๘๒๘	มาก
ภาพรวม	๓.๖๒	๐.๖๗๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า บุคลากร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๖๒, S.D. = ๐.๖๗๘)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือบุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี และหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่างๆ ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
(n=๑๖๒)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวร้าวเรื่องส่วนตัว ที่ไม่ เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๘๐	๐.๘๐๕	มาก
๒. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของท่าน	๓.๖๒	๐.๘๙๙	มาก
๓. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค เช่นเดียวกับ ผู้ร่วมงานทุกคน	๓.๖๐	๐.๘๘๑	มาก
๔. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระใน การทำงาน ต่อผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีผลต่อการ พิจารณาความดีความชอบ	๓.๕๗	๐.๙๗๑	มาก
๕. บุคลากรในหน่วยงาน เคารพต่อสิทธิและหน้าที่ ของผู้ร่วมงาน	๓.๖๒	๐.๗๒๓	มาก
ภาพรวม	๓.๖๔	๐.๗๔๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า บุคลากร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๖๔, S.D. = ๐.๗๔๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ

(n=๑๖๒)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานได้	๓.๗๓	๐.๗๔๐	มาก
๒. ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว	๓.๔๑	๐.๘๘๙	ปานกลาง
๓. ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๓.๖๔	๐.๘๑๖	มาก
๔. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต	๓.๖๖	๐.๗๘๙	มาก
๕. ท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการ	๓.๕๗	๐.๘๔๐	มาก
ภาพรวม	๓.๖๐	๐.๖๖๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า บุคลากร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = ๓.๖๐, S.D. = ๐.๖๖๙)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

(n=๑๖๒)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ใน การทํากิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	๓.๗๒	๐.๗๐๗	มาก
๒. หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึง ความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัด พลังงาน	๓.๕๙	๐.๘๐๐	มาก
๓. ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานในด้าน การประหยัดพลังงานหรือด้านอื่นๆ	๓.๗๘	๐.๗๑๑	มาก
๔. หน่วยงานให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการ ทุกคน	๓.๘๔	๐.๗๐๔	มาก
๕. ท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำ กิจกรรมที่ต้องการ	๓.๘๐	๐.๗๘๗	มาก
ภาพรวม	๓.๗๕	๐.๕๙๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า บุคลากร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๕, S.D. = ๐.๕๙๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๒ ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มี เพศ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำแนกตามเพศ

(n=๑๖๒)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	๑๑.๕๑๗	๒	๕.๗๕๙	๙.๔๔๙**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๙๖.๙๐๕	๑๕๙	๐.๖๐๙		
	รวม	๑๐๘.๔๒๒	๑๖๑			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๗๘	๒	๐.๖๓๙	๑.๔๐๔	๐.๒๔๙
	ภายในกลุ่ม	๗๒.๓๖๒	๑๕๙	๐.๔๕๕		
	รวม	๗๓.๖๔๐	๑๖๑			
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	๕.๖๑๙	๒	๒.๘๐๙	๔.๙๓๔**	๐.๐๐๘
	ภายในกลุ่ม	๙๐.๕๓๓	๑๕๙	๐.๕๖๙		
	รวม	๙๖.๑๕๑	๑๖๑			
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	๖.๐๖๔	๒	๓.๐๓๒	๕.๔๗๙**	๐.๐๐๕
	ภายในกลุ่ม	๘๗.๙๘๒	๑๕๙	๐.๕๕๓		
	รวม	๙๔.๐๔๖	๑๖๑			
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	๓.๔๓๔	๒	๑.๗๑๗	๓.๘๖๙*	๐.๐๒๓
	ภายในกลุ่ม	๗๐.๕๖๕	๑๕๙	๐.๔๔๔		
	รวม	๗๓.๙๙๘	๑๖๑			
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๖๙	๒	๑.๐๘๔	๑.๙๙๒	๐.๑๔๐
	ภายในกลุ่ม	๘๖.๕๖๒	๑๕๙	๐.๕๔๔		
	รวม	๘๘.๗๓๑	๑๖๑			
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๑๙	๒	๐.๖๐๙	๑.๓๖๘	๐.๒๕๘
	ภายในกลุ่ม	๗๐.๘๑๙	๑๕๙	๐.๔๔๕		
	รวม	๗๒.๐๓๘	๑๖๑			
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	๓.๙๓๙	๒	๑.๙๖๙	๕.๙๒๗**	๐.๐๐๓
	ภายในกลุ่ม	๕๒.๘๒๖	๑๕๙	๐.๓๓๒		
	รวม	๕๖.๗๖๔	๑๖๑			

ตารางที่ ๔.๑๑ (ต่อ)

(n=๑๖๒)

การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	๓.๗๐๑	๒	๑.๘๕๑	๕.๕๔๕**	๐.๐๐๕
รวม	ภายในกลุ่ม	๕๓.๐๖๓	๑๕๙	๐.๓๓๔		
	รวม	๕๖.๗๖๔	๑๖๑			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๑ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ ($F=๕.๕๔๕$, $Sig.=๐.๐๐๕$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($F=๙.๔๔๙$, $Sig.=๐.๐๐๐$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ($F=๔.๙๓๔$, $Sig.=๐.๐๐๘$) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($F=๕.๔๗๙$, $Sig.=๐.๐๐๕$) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($F=๕.๙๒๗$, $Sig.=๐.๐๐๓$) ส่วนด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($F=๓.๘๖๙$, $Sig.=๐.๐๒๓$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๒- ๔.๑๖

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตาม **ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม**

(n=๑๖๒)

เพศ		เพศ		
		บรรพชิต	ชาย	หญิง
	$\bar{X}$	๓.๕๒	๒.๙๒	๒.๘๗
บรรพชิต	๓.๕๒	-	๐.๖๐*	๐.๖๕*
ชาย	๒.๙๒	-	-	๐.๐๕
หญิง	๒.๘๗	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า เพศบรรพชิต มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มากกว่า เพศชาย และเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตาม **ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร**

(n=๑๖๒)

เพศ		เพศ		
		บรรพชิต	ชาย	หญิง
	$\bar{X}$	๓.๗๒	๓.๒๘	๓.๓๐
บรรพชิต	๓.๗๒	-	๐.๔๔*	๐.๔๒*
ชาย	๓.๒๘	-	-	-๐.๐๒
หญิง	๓.๓๐	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า เพศบรรพชิต มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรมากกว่า เพศชาย และเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตาม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

(n=๑๖๒)

เพศ		เพศ		
		บรรพชิต	ชาย	หญิง
	$\bar{X}$	๓.๗๕	๓.๔๐	๓.๒๕
บรรพชิต	๓.๗๕	-	๐.๓๕*	๐.๕๐*
ชาย	๓.๔๐	-	-	๐.๑๕
หญิง	๓.๒๕	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า เพศบรรพชิต มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมากกว่าเพศชาย และเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตาม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

(n=๑๖๒)

เพศ		เพศ		
		บรรพชิต	ชาย	หญิง
	$\bar{X}$	๓.๘๗	๓.๕๘	๓.๔๙
บรรพชิต	๓.๘๗	-	๐.๒๙*	๐.๓๘*
ชาย	๓.๕๘	-	-	๐.๐๙
หญิง	๓.๔๙	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า เพศบรรพชิต มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมากกว่า เพศชาย และเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตาม ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

(n=๑๖๒)

เพศ		เพศ		
		บรรพชิต	ชาย	หญิง
	$\bar{X}$	๔.๐๒	๓.๗๑	๓.๖๑
บรรพชิต	๔.๐๒	-	๐.๓๑*	๐.๔๑*
ชาย	๓.๗๑	-	-	๐.๑๐
หญิง	๓.๖๑	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า เพศบรรพชิต มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมากกว่า เพศชาย และเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มี อายุ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำแนกตามอายุ

(n=๑๖๒)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๐๘	๒	๐.๒๕๔	๐.๓๗๕	๐.๖๘๘
	ภายในกลุ่ม	๑๐๗.๙๑๔	๑๕๙	๐.๖๗๙		
	รวม	๑๐๘.๔๒๒	๑๖๑			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	๔.๑๖๘	๒	๒.๐๘๔	๔.๗๖๙*	๐.๐๑๐
	ภายในกลุ่ม	๖๙.๔๗๓	๑๕๙	๐.๔๓๗		
	รวม	๗๓.๖๔๐	๑๖๑			
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	๒.๓๕๗	๒	๑.๑๗๘	๑.๙๙๘	๐.๑๓๙
	ภายในกลุ่ม	๙๓.๗๙๔	๑๕๙	๐.๕๙๐		
	รวม	๙๖.๑๕๑	๑๖๑			
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	๒.๔๕๗	๒	๑.๒๒๘	๒.๑๓๒	๐.๑๒๒
	ภายในกลุ่ม	๙๑.๕๘๙	๑๕๙	๐.๕๗๖		
	รวม	๙๔.๐๔๖	๑๖๑			
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๙๒๐	๒	๐.๙๖๐	๒.๑๑๘	๐.๑๒๔
	ภายในกลุ่ม	๗๒.๐๗๘	๑๕๙	๐.๔๕๓		
	รวม	๗๓.๙๙๘	๑๖๑			
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๓.๙๖๘	๒	๑.๙๘๔	๓.๗๒๒*	๐.๐๒๖
	ภายในกลุ่ม	๘๔.๗๖๓	๑๕๙	๐.๕๓๓		
	รวม	๘๘.๗๓๑	๑๖๑			
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๔๕	๒	๐.๓๒๓	๐.๗๑๘	๐.๔๘๙
	ภายในกลุ่ม	๗๑.๓๙๓	๑๕๙	๐.๔๔๙		
	รวม	๗๒.๐๓๘	๑๖๑			
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๘๖	๒	๐.๘๔๓	๒.๔๓๔	๐.๐๙๑
	ภายในกลุ่ม	๕๕.๐๗๘	๑๕๙	๐.๓๔๖		
	รวม	๕๖.๗๖๔	๑๖๑			

ตารางที่ ๔.๑๗ (ต่อ)

(n=๑๖๒)						
การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	๑.๙๒๔	๒	๐.๙๖๒	๒.๗๘๘	๐.๐๖๕
รวม	ภายในกลุ่ม	๕๔.๘๔๐	๑๕๙	๐.๓๔๕		
	รวม	๕๖.๗๖๔	๑๖๑			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่าไม่แตกต่างกัน ($F=2.788$, $Sig.=0.065$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ($F=4.769$, $Sig.=0.010$) และด้านด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($F=3.722$, $Sig.=0.026$) ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๘- ๔.๑๙

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตาม **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ** (n=๑๖๒)

อายุ		อายุ		
		๒๐ – ๓๔ ปี	๓๕ – ๔๙ ปี	๕๐ ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	๓.๖๑	๓.๓๖	๓.๑๖
๒๐ – ๓๔ ปี	๓.๖๑	-	๐.๒๕*	๐.๔๕*
๓๕ – ๔๙ ปี	๓.๓๖	-	-	๐.๒๐
๕๐ ปีขึ้นไป	๓.๑๖	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ๒๐ – ๓๔ ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ มากกว่า อายุ ๓๕ – ๔๙ ปี และอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตาม **ด้านประชาธิปไตยในองค์กร**

(n=๑๖๒)

อายุ		อายุ		
		๒๐ – ๓๔ ปี	๓๕ – ๔๙ ปี	๕๐ ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	๓.๘๓	๓.๕๓	๓.๔๗
๒๐ – ๓๔ ปี	๓.๘๓	-	๐.๓๐*	๐.๓๖*
๓๕ – ๔๙ ปี	๓.๕๓	-	-	๐.๐๖
๕๐ ปีขึ้นไป	๓.๔๗	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ๒๐ – ๓๔ ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มากกว่า อายุ ๓๕ – ๔๙ ปี และอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน
 ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหา
 จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=๑๖๒)

การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	๕.๖๒๘	๒	๒.๘๑๔	๔.๓๕๓*	๐.๐๑๔
	ภายในกลุ่ม	๑๐๒.๗๙๔	๑๕๙	๐.๖๔๗		
	รวม	๑๐๘.๔๒๒	๑๖๑			
ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๖๔	๒	๐.๐๘๒	๐.๑๗๗	๐.๘๓๘
	ภายในกลุ่ม	๗๓.๔๗๗	๑๕๙	๐.๔๖๒		
	รวม	๗๓.๖๔๐	๑๖๑			
ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถของ บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๑๗	๒	๐.๐๐๘	๐.๐๑๔	๐.๙๘๖
	ภายในกลุ่ม	๙๖.๑๓๔	๑๕๙	๐.๖๐๕		
	รวม	๙๖.๑๕๑	๑๖๑			
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๓๘	๒	๐.๓๑๙	๐.๕๕๓	๐.๕๕๒
	ภายในกลุ่ม	๙๓.๔๐๘	๑๕๙	๐.๕๘๗		
	รวม	๙๔.๐๔๖	๑๖๑			
ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๘๑	๒	๐.๗๙๑	๑.๗๓๖	๐.๑๘๐
	ภายในกลุ่ม	๗๒.๔๑๗	๑๕๙	๐.๔๕๕		
	รวม	๗๓.๙๙๘	๑๖๑			
ด้านประชาธิปไตยใน องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๒๕	๒	๐.๐๖๒	๐.๑๑๒	๐.๘๙๔
	ภายในกลุ่ม	๘๘.๖๐๗	๑๕๙	๐.๕๕๗		
	รวม	๘๘.๗๓๑	๑๖๑			
ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตงานและชีวิตด้าน อื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๐๓	๒	๐.๐๕๑	๐.๑๑๔	๐.๘๙๓
	ภายในกลุ่ม	๗๑.๙๓๕	๑๕๙	๐.๔๕๒		
	รวม	๗๒.๐๓๘	๑๖๑			
ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๐๙	๒	๐.๑๐๔	๐.๒๙๓	๐.๗๔๖
	ภายในกลุ่ม	๕๖.๕๕๖	๑๕๙	๐.๓๕๖		
	รวม	๕๖.๗๖๔	๑๖๑			

ตารางที่ ๔.๒๐ (ต่อ)

(n=๑๖๒)

การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๗๐	๒	๐.๐๘๕	๐.๒๓๘	๐.๗๘๘
รวม	ภายในกลุ่ม	๕๖.๕๙๔	๑๕๙	๐.๓๕๖		
	รวม	๕๖.๗๖๔	๑๖๑			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน ($F=0.238$, $Sig.=0.788$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($F=4.353$, $Sig.=0.014$) ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๑

ตารางที่ ๔.๒๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตาม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

(n=๑๖๒)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		๓.๐๗	๒.๘๔	๓.๒๒
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๐๗	-	๐.๒๓	-๐.๑๕
ปริญญาตรี	๒.๘๔	-	-	-๐.๓๘*
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๒๒	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม น้อยกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มี สถานภาพ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน
 ตารางที่ ๔.๒๒ การเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหา
 จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำแนกตามสถานภาพ

(n=๑๖๒)

การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	๑๐.๑๔๖	๒	๕.๐๗๓	๘.๒๐๗**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๙๘.๒๗๖	๑๕๙	๐.๖๑๘		
	รวม	๑๐๘.๔๒๒	๑๖๑			
ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๘๑๓	๒	๐.๙๐๗	๒.๐๐๗	๐.๑๓๘
	ภายในกลุ่ม	๗๑.๘๒๗	๑๕๙	๐.๔๕๒		
	รวม	๗๓.๖๔๐	๑๖๑			
ด้านโอกาสในการ พัฒนาความสามารถ ของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	๓.๓๔๘	๒	๑.๖๗๔	๒.๘๖๘	๐.๐๖๐
	ภายในกลุ่ม	๙๒.๘๐๓	๑๕๙	๐.๕๘๔		
	รวม	๙๖.๑๕๑	๑๖๑			
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	๔.๘๒๗	๒	๒.๔๑๓	๔.๓๐๑*	๐.๐๑๕
	ภายในกลุ่ม	๘๙.๒๑๙	๑๕๙	๐.๕๖๑		
	รวม	๙๔.๐๔๖	๑๖๑			
ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	๒.๐๒๐	๒	๑.๐๑๐	๒.๒๓๑	๐.๑๑๑
	ภายในกลุ่ม	๗๑.๙๗๘	๑๕๙	๐.๔๕๓		
	รวม	๗๓.๙๙๘	๑๖๑			
ด้านประชาธิปไตยใน องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๓๔	๒	๐.๕๑๗	๐.๙๓๗	๐.๓๙๔
	ภายในกลุ่ม	๘๗.๖๙๘	๑๕๙	๐.๕๕๒		
	รวม	๘๘.๗๓๑	๑๖๑			
ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตงานและ ชีวิตด้านอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๓๗	๒	๐.๕๖๘	๑.๒๗๕	๐.๒๘๒
	ภายในกลุ่ม	๗๐.๙๐๑	๑๕๙	๐.๔๔๖		
	รวม	๗๒.๐๓๘	๑๖๑			
ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๙๖๖	๒	๐.๙๘๓	๒.๘๕๒	๐.๐๖๑
	ภายในกลุ่ม	๕๔.๗๙๙	๑๕๙	๐.๓๔๕		
	รวม	๕๖.๗๖๕	๑๖๑			

ตารางที่ ๔.๒๒ (ต่อ)

(n=๑๖๒)

การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	๒.๖๙๘	๒	๑.๓๔๙	๓.๙๖๗*	๐.๐๒๑
รวม	ภายในกลุ่ม	๕๔.๐๖๖	๑๕๙	๐.๓๔๐		
	รวม	๕๖.๗๖๔	๑๖๑			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ($F=3.967$, $Sig.=0.021$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($F=4.301$, $Sig.=0.015$) ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($F=8.207$, $Sig.=0.000$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๓- ๔.๒๔

ตารางที่ ๔.๒๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตาม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

(n=๑๖๒)

สถานภาพ	$\bar{X}$	สถานภาพ		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่
		๓.๒๒	๒.๖๙	๒.๖๙
โสด	๓.๒๒	-	๐.๕๓*	๐.๕๓
สมรส	๒.๖๙	-	-	๐.๐๐
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	๒.๖๙	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า บุคลากรที่มี สถานภาพ โสด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่า สถานภาพ สมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตาม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

(n=๑๖๒)

สถานภาพ	$\bar{X}$	สถานภาพ		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่
		๓.๕๕	๓.๒๑	๓.๐๓
โสด	๓.๕๕	-	๐.๓๔*	๐.๕๒
สมรส	๓.๒๑	-	-	๐.๑๘
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	๓.๐๓	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า บุคลากรที่มี สถานภาพ โสด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มากกว่า สถานภาพ สมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มี เงินเดือน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน
 ตารางที่ ๔.๒๕ การเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหา
 จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำแนกตามเงินเดือน

(n=๑๖๒)

การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	๗.๘๗๘	๒	๓.๙๓๙	๖.๒๒๙**	๐.๐๐๒
	ภายในกลุ่ม	๑๐๐.๕๔๔	๑๕๙	๐.๖๓๒		
	รวม	๑๐๘.๔๒๒	๑๖๑			
ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	๓.๖๒๑	๒	๑.๘๑๐	๔.๑๑๑*	๐.๐๑๘
	ภายในกลุ่ม	๗๐.๐๒๐	๑๕๙	๐.๔๔๐		
	รวม	๗๓.๖๔๐	๑๖๑			
ด้านโอกาสในการ พัฒนาความสามารถ ของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๓๗	๒	๐.๕๖๘	๐.๙๑๕	๐.๓๘๘
	ภายในกลุ่ม	๙๕.๐๑๔	๑๕๙	๐.๕๙๘		
	รวม	๙๖.๑๕๑	๑๖๑			
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๒๐	๒	๐.๖๖๐	๑.๑๓๒	๐.๓๒๕
	ภายในกลุ่ม	๙๒.๗๒๖	๑๕๙	๐.๕๘๓		
	รวม	๙๔.๐๔๖	๑๖๑			
ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๒๕	๒	๐.๓๖๓	๐.๗๘๗	๐.๔๕๗
	ภายในกลุ่ม	๗๓.๒๗๓	๑๕๙	๐.๔๖๑		
	รวม	๗๓.๙๙๘	๑๖๑			
ด้านประชาธิปไตยใน องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๑.๘๘๙	๒	๐.๙๔๔	๑.๗๒๙	๐.๑๘๑
	ภายในกลุ่ม	๘๖.๘๔๒	๑๕๙	๐.๕๔๖		
	รวม	๘๘.๗๓๑	๑๖๑			
ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตงานและ ชีวิตด้านอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๙๕	๒	๐.๐๔๗	๐.๑๐๕	๐.๙๐๑
	ภายในกลุ่ม	๗๑.๙๔๓	๑๕๙	๐.๔๕๒		
	รวม	๗๒.๐๓๘	๑๖๑			
ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๒๔	๒	๐.๒๖๒	๐.๗๔๑	๐.๔๗๘
	ภายในกลุ่ม	๕๖.๒๔๐	๑๕๙	๐.๓๕๔		
	รวม	๕๖.๗๖๔	๑๖๑			

ตารางที่ ๔.๒๕ (ต่อ)

(n=๑๖๒)

การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๓๗	๒	๐.๕๑๙	๑.๔๘๐	๐.๒๓๑
รวม	ภายในกลุ่ม	๕๕.๗๒๗	๑๕๙	๐.๓๕๐		
	รวม	๕๖.๗๖๔	๑๖๑			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๕ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวม จำแนกตามเงินเดือน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ($F=๑.๔๘๐$, $Sig.=๐.๒๓๑$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ($F=๔.๑๑๑$, $Sig.=๐.๐๑๘$) ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($F=๖.๒๒๙$, $Sig.=๐.๐๐๒$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๖- ๔.๒๗

ตารางที่ ๔.๒๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตาม **ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม**

(n=๑๖๒)

เงินเดือน	$\bar{X}$	เงินเดือน		
		๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท	ตั้งแต่ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป
		๒.๘๒	๓.๓๑	๓.๑๐
๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท	๒.๘๒	-	-๐.๔๙*	-๐.๒๘
๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท	๓.๓๑	-	-	๐.๒๑
ตั้งแต่ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๓.๑๐	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือน ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมน้อยกว่าเงินเดือน ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตาม **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ**

(n=๑๖๒)

เงินเดือน	$\bar{X}$	เงินเดือน		
		๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท	ตั้งแต่ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป
		๓.๔๕	๓.๕๖	๓.๑๕
๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๔๕	-	-๐.๑๑	๐.๓๐*
๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท	๓.๕๖	-	-	๐.๔๑*
ตั้งแต่ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๓.๑๕	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือน ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท และเงินเดือน ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ มากกว่า เงินเดือน ตั้งแต่ ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๖ บุคลากรที่มี ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง
กัน

ตารางที่ ๔.๒๘ การเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

(n=๑๖๒)

การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	๔.๓๐๓	๓	๑.๔๓๔	๒.๑๗๗	๐.๐๙๓
	ภายในกลุ่ม	๑๐๔.๑๑๙	๑๕๘	๐.๖๕๙		
	รวม	๑๐๘.๔๒๒	๑๖๑			
ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	๘.๔๗๔	๓	๒.๘๒๕	๖.๘๔๘**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๖๕.๑๖๗	๑๕๘	๐.๔๑๒		
	รวม	๗๓.๖๔๐	๑๖๑			
ด้านโอกาสในการ พัฒนาความสามารถ ของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	๔.๓๕๙	๓	๑.๔๕๓	๒.๕๐๑	๐.๐๖๑
	ภายในกลุ่ม	๙๑.๗๙๒	๑๕๘	๐.๕๘๑		
	รวม	๙๖.๑๕๑	๑๖๑			
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	๔.๓๔๑	๓	๑.๔๔๗	๒.๕๔๙	๐.๐๕๘
	ภายในกลุ่ม	๘๙.๗๐๕	๑๕๘	๐.๕๖๘		
	รวม	๙๔.๐๔๖	๑๖๑			
ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	๔.๗๖๔	๓	๑.๕๘๘	๓.๖๒๔*	๐.๐๑๔
	ภายในกลุ่ม	๖๙.๒๓๔	๑๕๘	๐.๔๓๘		
	รวม	๗๓.๙๙๘	๑๖๑			
ด้านประชาธิปไตยใน องค์การ	ระหว่างกลุ่ม	๖.๐๗๙	๓	๒.๐๒๖	๓.๘๗๔*	๐.๐๑๐
	ภายในกลุ่ม	๘๒.๖๕๒	๑๕๘	๐.๕๒๓		
	รวม	๘๘.๗๓๑	๑๖๑			
ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตงานและ ชีวิตด้านอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๑๔	๓	๐.๒๗๑	๐.๖๐๒	๐.๖๑๕
	ภายในกลุ่ม	๗๑.๒๒๔	๑๕๘	๐.๔๕๑		
	รวม	๗๒.๐๓๘	๑๖๑			
ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๐๑	๓	๐.๕๖๗	๑.๖๒๗	๐.๑๘๕
	ภายในกลุ่ม	๕๕.๐๖๓	๑๕๘	๐.๓๔๙		
	รวม	๕๖.๗๖๔	๑๖๑			

ตารางที่ ๔.๒๘ (ต่อ)

(n=๑๖๒)

การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	๓.๖๓๓	๓	๑.๒๑๑	๓.๖๐๑*	๐.๐๑๕
รวม	ภายในกลุ่ม	๕๓.๑๓๑	๑๕๘	๐.๓๓๖		
	รวม	๕๖.๗๖๔	๑๖๑			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๘ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ($F=3.601$, $Sig.=0.015$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($F=3.624$, $Sig.=0.014$) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($F=3.874$, $Sig.=0.010$) ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ($F=6.848$, $Sig.=0.000$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๙- ๔.๓๑

ตารางที่ ๔.๒๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนา
คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
โดยจำแนกตาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ
(n=๑๖๒)

ระยะเวลาในการทำงาน	$\bar{X}$	ระยะเวลาในการทำงาน			
		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖ ปีขึ้นไป
		๓.๖๔	๓.๑๘	๓.๖๕	๓.๒๐
๑ - ๕ ปี	๓.๖๔	-	๐.๔๖*	-๐.๐๑	๐.๔๔*
๖ - ๑๐ ปี	๓.๑๘	-	-	-๐.๔๗*	-๐.๐๒
๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๖๕	-	-	-	๐.๔๔*
๑๖ ปีขึ้นไป	๓.๒๐	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน ๑ - ๕ ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน ๖ - ๑๐ ปี และ ๑๖ ปีขึ้นไป

บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน ๖ - ๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรน้อยกว่าบุคลากรที่มี ระยะเวลาในการทำงาน ๑๑ - ๑๕ ปี

บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน ๑๑ - ๑๕ ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มากกว่าบุคลากรที่มี ระยะเวลาในการทำงาน ๑๖ ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตาม **ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน**

(n=๑๖๒)

ระยะเวลาในการทำงาน	$\bar{X}$	ระยะเวลาในการทำงาน			
		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖ ปีขึ้นไป
		๓.๗๗	๓.๔๘	๓.๗๙	๓.๓๙
๑ - ๕ ปี	๓.๗๗	-	๐.๒๙*	-๐.๐๒	๐.๓๘*
๖ - ๑๐ ปี	๓.๔๘	-	-	-๐.๓๑	๐.๐๙
๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๗๙	-	-	-	๐.๔๐*
๑๖ ปีขึ้นไป	๓.๓๙	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน ๑ - ๕ ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มากกว่า บุคลากรที่มี ระยะเวลาในการทำงาน ๖ - ๑๐ ปี และ ๑๖ ปีขึ้นไป

บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน ๑๑ - ๑๕ ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มากกว่า บุคลากรที่มี ระยะเวลาในการทำงาน ๑๖ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตาม **ด้านประชาธิปไตยในองค์กร**

(n=๑๖๒)

ระยะเวลาในการทำงาน	$\bar{X}$	ระยะเวลาในการทำงาน			
		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖ ปีขึ้นไป
		๓.๘๕	๓.๔๙	๓.๗๐	๓.๓๙
๑ - ๕ ปี	๓.๘๕	-	๐.๓๖*	๐.๑๕	๐.๔๖*
๖ - ๑๐ ปี	๓.๔๙	-	-	-๐.๒๑	๐.๑๐
๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๗๐	-	-	-	๐.๓๑
๑๖ ปีขึ้นไป	๓.๓๙	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน ๑ – ๕ ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน ๖ – ๑๐ ปี และ ๑๖ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๗ บุคลากรที่มี ตำแหน่งในการทำงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน
ตารางที่ ๔.๓๒ การเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำแนกตามตำแหน่งในการทำงาน

(n=๑๖๒)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	๔.๑๗๕	๔	๑.๐๔๔	๑.๕๗๒	๐.๑๘๔
	ภายในกลุ่ม	๑๐๔.๒๔๗	๑๕๗	๐.๖๖๔		
	รวม	๑๐๘.๔๒๒	๑๖๑			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๐๔๑	๔	๐.๕๑๐	๑.๑๑๙	๐.๓๕๐
	ภายในกลุ่ม	๗๑.๕๙๙	๑๕๗	๐.๔๕๖		
	รวม	๗๓.๖๔๐	๑๖๑			
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๒๒	๔	๐.๕๓๐	๐.๘๘๖	๐.๔๗๔
	ภายในกลุ่ม	๙๔.๐๒๙	๑๕๗	๐.๕๙๙		
	รวม	๙๖.๑๕๑	๑๖๑			
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๕๓	๔	๐.๔๑๓	๐.๗๐๒	๐.๕๙๒
	ภายในกลุ่ม	๙๒.๓๙๓	๑๕๗	๐.๕๘๘		
	รวม	๙๔.๐๔๖	๑๖๑			
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๙๙๓	๔	๐.๔๙๘	๑.๐๘๖	๐.๓๖๕
	ภายในกลุ่ม	๗๒.๐๐๖	๑๕๗	๐.๔๕๙		
	รวม	๗๓.๙๙๘	๑๖๑			
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๓๓	๔	๐.๔๐๘	๐.๗๓๖	๐.๕๖๙
	ภายในกลุ่ม	๘๗.๐๙๘	๑๕๗	๐.๕๕๕		
	รวม	๘๘.๗๓๑	๑๖๑			
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๘๕	๔	๐.๑๔๖	๐.๓๒๑	๐.๘๖๓
	ภายในกลุ่ม	๗๑.๔๕๓	๑๕๗	๐.๔๕๕		
	รวม	๗๒.๐๓๘	๑๖๑			

ตารางที่ ๔.๓๒ (ต่อ)

(n=๑๖๒)						
การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	๒.๓๗๘	๔	๐.๕๙๔	๑.๗๑๖	๐.๑๔๙
	ภายในกลุ่ม	๕๕.๓๗๘	๑๕๗	๐.๓๕๖		
	รวม	๕๖.๗๖๔	๑๖๑			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๙๐๕	๔	๐.๒๒๖	๐.๖๓๖	๐.๖๓๘
	ภายในกลุ่ม	๕๕.๘๕๙	๑๕๗	๐.๓๕๖		
	รวม	๕๖.๗๖๔	๑๖๑			

จากตารางที่ ๔.๓๒ ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ($F=0.636, Sig.=0.638$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งในการทำงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓๓ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตาม
สมมติฐานที่ ๑ – ๗

(n=๑๖๒)

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	Sig.	ผลการศึกษา	
						ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑.	เพศ	การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน	-	๕.๕๔๕	๐.๐๐๕	✓	-
๒.	อายุ	การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน	-	๒.๗๘๘	๐.๐๖๕	-	✓
๓.	ระดับการศึกษา	การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน	-	๐.๒๓๘	๐.๗๔๔	-	✓
๔.	สถานภาพ	การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน	-	๓.๙๖๗	๐.๐๒๑	✓	-
๕.	เงินเดือน	การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน	-	๑.๔๘๐	๐.๒๓๑	-	✓
๖.	ระยะเวลาในการทำงาน	การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน	-	๓.๖๐๑	๐.๐๑๕	✓	-
๗.	ตำแหน่งในการทำงาน	การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน	-	๐.๖๓๖	๐.๖๓๘	-	✓

จากตารางที่ ๔.๓๓ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังนี้

บุคลากรที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีสถานภาพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีเงินเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีตำแหน่งในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๔.๓ ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑.	ควรมีการปรับเพิ่มฐานเงินเดือนของบุคลากรให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อความสมดุลกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และการแบ่งภาระงานยังไม่ชัดเจน	๖
๒.	ควรให้ทางมหาวิทยาลัยทำเรื่องเบิกค่ารักษาพยาบาลโดยการเบิกตรงกับกรมบัญชีกลาง ควรให้มีสร้างสถานที่ออกกำลังกายให้กับบุคลากร และควรให้มีการตรวจตรา รถเข้า-ออก เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๕
๓.	ควรเพิ่มงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาความสามารถซึ่งไม่เพียงพอ ในบางส่วนงาน และควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้ตรงกับตำแหน่งงาน	๓
๔.	ควรให้มหาวิทยาลัยบรรจุลูกจ้างเก่าให้หมด หรือผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ๓ ปีก่อน	๒
๕.	ควรเพิ่มช่องทางในการให้บุคลากรแสดงศักยภาพและเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันให้มากขึ้น	๒
๖.	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรให้ความสนใจในการดูแลเอาใจใส่ และช่วยแก้ไขปัญหาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	๒
๗.	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ ควรปรับวันหยุดของมหาวิทยาลัย ให้ตรงตามวันหยุดของหน่วยงานราชการทั่วไป เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนเกี่ยวกับวันปฏิบัติงาน และวันหยุดของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	๓
๘.	ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมผู้บริหารควรใส่ใจ สนับสนุน และยอมรับแนวทางการคิดเห็นของบุคลากร ในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม และควรมีระบบธรรมเนียมปฏิบัติเข้ามาสร้างความสมดุลในการอยู่ร่วมกัน และมีมาตรการเสมอทั้งทุกส่วนงานในการปฏิบัติที่เป็นการประหยัดทรัพยากร เช่น การเปิด ปิด อาคารต่างๆ เพื่อเป็นการประหยัดน้ำ ประหยัดไฟของมหาวิทยาลัย	๒

๔.๔ ผลการสัมภาษณ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผู้วิจัยกำหนดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) คือบุคลากรประจำ (สายปฏิบัติการ) ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) โดยสามารถให้ข้อมูลได้และเต็มใจที่จะให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ ที่มีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับประเด็นการวิจัยรวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ รูป/คน ซึ่งมีรายนาม ดังต่อไปนี้

๑. กลุ่มผู้กำหนดนโยบาย

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| ๑.๑ พระราชวรเมธี, รศ.ดร. | รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร |
| ๑.๒ พระเมธีธรรมาจารย์, ดร. | รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา |
| ๑.๓ พระมหาไพรัช ฐมทีโป, ดร. | ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี |

๒. กลุ่มผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------------|
| ๒.๑ พระมหาสาธิต สาธิตโต | ผู้อำนวยการกองกลาง |
| ๒.๒ พระครูสมุห์ทิพย์ สิริธมโม | เลขานุการสำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์ |
| ๒.๓ นางสาววิไลวรรณ อิศรเดช | รองผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย |

๓. กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

- | | |
|------------------------------------|---------------------------|
| ๓.๑ พระมหาบุญยืน ญาณโสภโณ | นักจัดการงานทั่วไป |
| ๓.๒ นางสาวญาศุมินท์ อินทร์กรุงเก่า | นักทรัพยากรบุคคล |
| ๓.๓ นางสาวธารารัตน์ ศรีชุมอานาจ | นักจัดการงานทั่วไป |
| ๓.๔ นางลัดดาวัลย์ น่วมบาง | นักจัดการงานทั่วไป |
| ๓.๕ นางสาวลฎารัชนี เกษรบัว | นักวิชาการการเงินและบัญชี |
| ๓.๖ นางสาวสุจิตรา ขวธรรมย์ | นักจัดการงานทั่วไป |

ผลการสัมภาษณ์ สรุปได้ดังนี้

๑. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอและยุติธรรมแล้ว แต่ควรมีความแตกต่างในด้านค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงเนื่องจากภาระงานของแต่ละท่าน เช่น คณบดีหรือผู้อำนวยการสำนักงาน มีความแตกต่างกันฉะนั้นค่าตอบแทนควรแตกต่างกัน^๑ ในส่วนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ เรายังน้อยกว่าสถาบันอื่น เพราะสถาบันอื่นอาจยังมีงบรายได้มาสนับสนุน จึงมีค่าตอบแทนที่สูง

ส่วนมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยนั้นงบประมาณหลักๆ ก็ได้มาจากรัฐบาลจัดสรรมาให้ ทำให้ไม่มีรายได้ที่มากพอมาจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรในระดับที่สูงเท่าสถาบันอื่นๆ โดยส่วนตัวแล้วมีความคิดเห็นว่าภาระงานที่มหาวิทยาลัยมอบหมายให้นั้นก็มีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ คือโดยส่วนตัวได้ปฏิบัติงานในสายวิชาการ คือเป็นอาจารย์สอน และได้ดำรงตำแหน่ง รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ซึ่งก็ได้ปฏิบัติงานทั้งสายวิชาการและสายวิชาชีพ ซึ่งก็ได้รับค่าตอบแทนทั้งสองส่วน ก็ถือว่า มีความพอดีและเพียงพอ กับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย^๒ ภาระงานต่างๆ ขอบเขตงานในฐานะผู้บริหารของกองกลางสำนักงานอธิการบดี ภาระงานที่ได้รับมอบหมายนั้นค่อนข้างจะเยอะพอสมควร ซึ่งมีภาระงานหลักที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมาย อันเป็นการดำเนินการตามพันธกิจของส่วนงาน เป็นการจัดระบบให้เป็นระบบระเบียบ เพิ่มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ภาระงานที่เป็นงานเฉพาะ ที่ได้รับมอบหมาย ก็มีงานที่หลากหลายที่รับมาดำเนินการ มีภาระงานทำได้บ้างในบางส่วนตามกับผู้บังคับบัญชาคาดหวัง อย่างเช่นเรื่องการจัดการความรู้ เป็นต้น ส่วนเรื่องอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการก็ยังมีอีกหลายเรื่องที่ยังต้องดำเนินการแต่ก็ได้มีการรายงานกับผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลาส่วนในเรื่องของค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นมีความเพียงพอและยุติธรรมหรือไม่ ในฐานะที่กำกับดูแลงานบุคคลและงบประมาณของมหาวิทยาลัย เมื่อเทียบเคียงระหว่างมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยอื่นๆ ที่อยู่ในระดับเดียวกัน หรือสูงกว่า ก็จะเห็นว่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีค่าตอบแทนที่ค่อนข้างจะสูงกว่ามหาวิทยาลัยอื่นๆ

เมื่อดูภาพรวมแล้วสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ กับบุคลากรโดยส่วนตัวแล้วมีความเห็นว่า ค่อนข้างจะเยอะพอสมควรเมื่อเทียบกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายโดยส่วนใหญ่ผู้บังคับบัญชา ที่กำกับดูแลและติดตามงาน ก็จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปในทางที่ดีด้วย ในขณะเดียวกันบุคลากรที่มีประสิทธิภาพน้อยก็จะมีผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นไปในทางที่น้อยไปด้วย ซึ่งในหลายๆ ส่วนงาน ก็อาจจะมีการเปรียบเทียบในผลการดำเนินงานก็จะมีผลลัพท์เหมือนกันอยู่บ้างซึ่งก็ขึ้นอยู่กับมาตรฐานและการประเมินงานของหัวหน้าส่วนงานในแต่ละส่วนงาน หากในแต่ละส่วนงานมีการพูดคุยกันในเรื่องของการประเมินงานและผลการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจกันมากยิ่งขึ้น

^๑ สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี, รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

^๒ สัมภาษณ์ พระเมธีธรรมาจารย์, ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๒.

^๓ สัมภาษณ์ พระมหาไพรัช ฐมทิโป, ดร., ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

ก็จะทำให้เกิดความยุติธรรมในส่วนงานขึ้นได้เช่นกัน “ชีวิตของพระภิกษุนี้เป็นชีวิตที่เรียบง่าย ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตไม่มากนัก ซึ่งแตกต่างกับชีวิตของคฤหัสถ์ที่ต้องมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง

ดังนั้นค่าตอบแทนในการทำงานที่ได้รับจึงมีความเพียงพอแล้ว^๔ แต่คฤหัสถ์นั้นค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน และยังไม่ค่อยมีความเป็นธรรมเท่าที่ควร เพราะบางคนภาระงานเยอะ บางคนภาระงานน้อย^๕ ค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เพียงพอสำหรับการเก็บออมคือเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้ในแต่ละเดือนเท่านั้น”^๖

สรุปว่า ผู้ให้การสัมภาษณ์โดยรวมแล้วมองว่าภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอและยุติธรรมแล้ว เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้ให้ค่าตอบแทนที่เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย แต่ขึ้นอยู่กับการบริหารในการใช้จ่ายของแต่ละท่านว่าจะมีการใช้จ่ายอย่างไรบ้างจึงจะเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของตัวเองได้

๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยแล้ว เพราะบุคลากรภายนอกไม่สามารถเข้าพบได้โดยภาระการ เวลาใครจะเข้ามาพอสั่งแจ้งล่วงหน้าหรือนัดหมายก่อน และหากมาพบโดยไม่ได้อีกจะมีเจ้าหน้าที่คอยรับเป็นด่านหน้า จึงถือว่ามีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน^๗ แต่ไม่ควรไว้วางใจได้ทั้งหมด เพราะระบบรักษาความปลอดภัยยังมีความหละหลวมอยู่บ้างพอสมควร ความปลอดภัยจึงยังต้องปรับปรุงอีก เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทั้งหมด^๘ ถึงแม้ว่าจะมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่คอยดูแลตลอด ๒๔ ชั่วโมง และสถานที่ในการปฏิบัติงานก็อยู่ห่างจากตัวเมือง มีต้นไม้ที่ร่มรื่น ซึ่งปลอดภัยจากมลพิษได้เป็นอย่างดี^๙

เนื่องจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีการให้บริการแบบสาธารณะ คนทั่วไปจึงสามารถรับบริการได้ เมื่อเป็นเช่นนั้น การดูแลเอาใจใส่อาจจะทั่วถึงบ้างไม่ทั่วถึงบ้าง ทางมหาวิทยาลัยก็มีกลไกที่พยายาม กำกับดูแลความเรียบร้อย ซึ่งก็มีหน่วยงานที่คอยกำกับดูแลความเรียบร้อย มีกล้องวงจรปิดเป็นต้นในกระบวนการการปฏิบัติงาน ก็มีการกำกับดูแลควบคุมเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานอยู่พอสมควร แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากมหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยเปิด ความปลอดภัยในเรื่องของเอกสาร หรือทรัพย์สิน เมื่อขาดความระมัดระวังก็อาจจะเกิดการสูญหายเกิดขึ้นได้ แต่ว่าเปอร์เซ็นต์ในการสูญหายก็จะค่อนข้างน้อย ถ้าคิดเป็นเปอร์เซ็นต์แล้ว ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและทรัพย์สินของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยความ

^๔ สัมภาษณ์ พระมหาสาธิต สาธิโต, ผู้อำนวยการกองกลาง, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๒.

^๕ สัมภาษณ์ พระครูสมุห์ทิพย์ สิริธมโม, เลขานุการสำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

^๖ สัมภาษณ์ นางสาววิไลวรรณ อิศรเดช, รองผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

^๗ สัมภาษณ์ นางลัดดาวัลย์ น่วมบาง, นักจัดการงานทั่วไป, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

^๘ สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี, รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

^๙ สัมภาษณ์ พระเมธีธรรมจารย์, ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๐} สัมภาษณ์ พระมหาไพรัช ฐมทิโป, ดร., ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

ปลอดภัยค่อนข้างปลอดภัยพอสมควร เมื่อคิดเป็นเปอร์เซ็นต์แล้วจะอยู่ที่ ๙๐ เปอร์เซ็นต์ขึ้น แต่ก็ยังมีการพยายามสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้นได้มากที่สุดหลายเรื่องที่มีการจัดระบบการให้บริการแล้วมีความปลอดภัยได้มากที่สุดอย่างเช่น การให้บริการพัสดุไปรษณีย์ ก็มีมาตรการเรียนแจ้งให้ทุกส่วนงานได้มีการปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ในเรื่องของการรับและการจ่ายไปรษณีย์ อันนี้ก็เป็นอย่างอีกมิติหนึ่งในการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น แต่อาจจะไม่ใช่ทุกมิติ^{๑๑} สถานที่ทำงานตามโครงสร้างมีความปลอดภัยสูงแต่ทางด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมยังถือว่ามีความเสี่ยงอยู่มาก

เนื่องจากปัจจุบันมีการก่อสร้างภายในมหาวิทยาลัยและระบบรักษาความปลอดภัยยังไม่รัดกุมมากพอคนนอกสามารถเข้าออกได้ตลอดเวลา^{๑๒} เพราะมหาวิทยาลัยมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยค่อนข้างน้อย ทำให้การดูแลความปลอดภัยไม่ทั่วถึงทั้งมหาวิทยาลัย^{๑๓} สภาพแวดล้อมมีความเป็นระเบียบดีส่วนความสะอาดยังอยู่ในระดับที่ต่ำ เพราะคนส่วนใหญ่ไม่ได้ช่วยกันรักษาความสะอาดไม่รักษาสิ่งแวดล้อมร่วมกัน จึงทำให้สถานที่ในการทำงานไม่สะอาดเท่าที่ควร^{๑๔} ควรเพิ่มความปลอดภัยด้านตรวจสอบผู้มาติดต่องานตามส่วนงานต่างๆ โดยเฉพาะขจรจากภายนอกที่เข้ามาบางครั้งอาจมีมิชชันปะปนเข้ามาได้^{๑๕} และห้องทำงานโต๊ะทำงานมีความปลอดภัยพอสมควรส่วนห้องน้ำและลิฟท์ยังมีปัญหาบ้างความปลอดภัยในการใช้ลิฟท์มีน้อย ฉะนั้นควรมีการดูแลรักษาลิฟท์บ่อยๆ เพื่อป้องกันเหตุร้ายที่อาจเกิดขึ้นกับบุคลากรได้^{๑๖}

สรุปว่า ผู้ให้การสัมภาษณ์โดยส่วนมากพิจารณาเห็นว่า ๑. สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยมาก เนื่องจากอาคารต่างๆ มีความมั่นคงได้มาตรฐาน ๒. มีหน่วยที่คอยดูแลความปลอดภัยตลอด ๒๔ ชั่วโมง ๓. บางหน่วยงานที่สถานที่ในการปฏิบัติงานยังไม่สะอาดเท่าที่ควร เป็นเพราะงบประมาณในการปรับปรุงอาคารสถานที่ที่มีจำนวนจำกัด

๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

โอกาสในการพัฒนาตนเองมีมากพอสมควร เพราะได้มีโอกาสมีประสบการณ์ในการบริหารมหาวิทยาลัย บริหารภายในวัดแก้ปัญหาต่างๆพร้อมทั้งมีโอกาสในการเป็นตัวแทนของมหาวิทยาลัยเข้าการร่วมประชุมในกิจกรรมสำคัญต่างๆจึงถือว่าเป็นการพัฒนาตัวเองไปด้วยดีดังนั้นงานทุกอย่างที่ทำอยู่เป็นการได้รับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้นนั่นเอง^{๑๗} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ให้โอกาสในการพัฒนาตัวเองมากเพราะเป็นการบริหารแบบธรรมาภิบาลเกื้อกูลกัน ไม่แข่งขันกันแบบเอาเป็นเอาตาย ฉะนั้นหากใครสนใจหรืออยากพัฒนาตนเองด้านไหน มหาวิทยาลัยก็ได้มีการสนับสนุนอยู่แล้ว^{๑๘}

^{๑๑} สัมภาษณ์ พระมหาสาธิต สาธิต, ผู้อำนวยการกองกลาง, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๒} สัมภาษณ์ นางสาวณัฏฐา อินทร์รุ่งเก่า, นักทรัพยากรบุคคล, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๓} สัมภาษณ์ นางสาวธารรัตน์ ศรีชุมอำนาจ, นักจัดการงานทั่วไป, ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๔} สัมภาษณ์ นางลัดดาวัลย์ น่วมบาง, นักจัดการงานทั่วไป, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๕} สัมภาษณ์ นางสาวสุภาวรัตน์ เกษรบัว, นักวิชาการการเงินและบัญชี, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๖} สัมภาษณ์ นางสาวสุจิตรา ขวธรรมย์, นักจัดการงานทั่วไป, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๗} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี, รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๘} สัมภาษณ์ พระเมธีธรรมาจารย์, ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๒.

ดังนั้นโอกาสในการพัฒนาตนเองเท่าที่ดูการจัดสรรการบริหารงบประมาณ และโครงการที่ดำเนินการ คิดว่าเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะปัจจุบันนี้การพัฒนาตนเอง ไม่ได้เน้นการพัฒนาในระยะยาว แต่เป็นการพัฒนาเฉพาะงานที่ปฏิบัติเช่น ความสามารถในการจัดทำเอกสารการวิเคราะห์เอกสาร อันนี้เราก็ใช้เทคนิคเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการสอนงานแนะนำงานให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะเป็นการลดภาระ ที่จะต้องมาตรวจ มาแก้ไขเอกสารหรือรูปแบบให้เป็นไปตามส่วนที่ควรจะเป็น อันนี้ก็เป็นในเรื่องของการสอนงานแนะนำงาน หลายเรื่องถ้าไม่มีกัลยาณมิตรแล้ว ถ้าเป็นภาษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือ ไม่มีผู้บังคับบัญชาไม่มีพี่เลี้ยงหรือไม่มีเพื่อนร่วมงานที่ให้คำแนะนำในเรื่องที่ยังไม่รู้ หรือบุคลากรมีทักษะในการพัฒนาตนเองค่อนข้างน้อย ก็อาจจะทำงานแบบวิธีการเดิมๆ อันนี้ก็เป็นการสร้างเครือข่าย ถ้าเป็นภาษาทางพระพุทธศาสนา หรือที่พระพรหมบัณฑิต อธิการบดีได้กล่าวไว้ก็คือ เรื่องมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีทักษะ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นสิ่งที่เราต้องเพิ่มให้มากยิ่งขึ้น อะไรที่จะทำให้เราทำงานได้ง่ายสะดวกรวดเร็ว ถ้าไม่รู้ก็ต้องถามท่านที่รู้ โดยส่วนตัวก็จะมีการพัฒนา ทั้ง ๒ ส่วนคือ ถ้ามีหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมกับทักษะที่จำเป็นจะต้องใช้ ก็สามารถไปสมัครฝึกอบรมได้ด้วยตนเอง โดยใช้งบประมาณของตนเองหรืองบประมาณของมหาวิทยาลัย ในบางส่วน แต่ส่วนใหญ่จะเป็นการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง

ดังนั้นโอกาสในการพัฒนาตนเองขึ้นอยู่กับทัศนคติของบุคลากรว่าเราขาดทักษะอะไรและเราจะไปเติมอะไร เพื่อที่จะทำงานตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมาย ให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๑๙} เช่นการได้รับการฝึกอบรมการสัมมนา และการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศสิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนแล้วเป็นการได้รับประสบการณ์ใหม่ซึ่งถือได้ว่าเป็นการพัฒนาตนเอง^{๒๐} แต่ก็มีบางบุคลากรบางท่านที่มีโอกาสในการพัฒนาตัวเองเพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถในการพัฒนางานค่อนข้างน้อย เพราะความจำกัดของงบประมาณ ดังนั้นโครงการต่างๆ ที่ได้เสนอไปอันจะเป็นการพัฒนาบุคลากรบางโครงการก็ถูกตัดออกไป ทำให้โอกาสในการพัฒนาตนเองจึงลดน้อยลงไป^{๒๑}

สรุปว่า ผู้ให้การสัมภาษณ์โดยส่วนมาก ๑. ได้รับโอกาสในการพัฒนาตัวเอง โดยทางมหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการฝึกอบรมในด้านต่างๆ แก่บุคลากร ๒. บุคลากรมีโอกาสไปพัฒนาตนเองจากหน่วยงานข้างนอก๓. ทางมหาวิทยาลัยได้ตัดโครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรออกไป ด้วยข้อจำกัดของงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ

๔. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ในการปฏิบัติงานมีความมั่นคงและความก้าวหน้าค่อนข้างมาก เนื่องจากระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน ก็ได้รับมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้นมาโดยตลอด จึงกล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานอยู่ ณ ปัจจุบันนี้มีความมั่นคง และความก้าวหน้ามาก^{๒๒} ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ก็ถือว่ามีความมั่นคง เนื่องจากว่าตำแหน่งที่ดำรงอยู่ไม่ได้รับการคัดเลือกตามวาระ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีเป็นตำแหน่งที่เป็นไปจนกว่าจะเกษียณ ซึ่งก็ถือว่ามั่นคง แต่ก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารระดับสูงว่า

^{๑๙} สัมภาษณ์ พระมหาสาธิต สาธิโต, ผู้อำนวยการกองกลาง, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๒๐} สัมภาษณ์ พระครูสมุห์ทิพย์ สิริธมโม, เลขานุการสำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๒๑} สัมภาษณ์ นางลัดดาวัลย์ น่วมบาง, นักจัดการงานทั่วไป, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๒๒} สัมภาษณ์ พระเมธีธรรมจารย์, ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๒.

จะให้ความไว้วางใจในการดำรงตำแหน่งมากน้อยแค่ไหน กับผลงานในการบริหารงาน^{๒๓} การเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในระยะเวลา ๑๒ ปี ตั้งแต่รับหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ แล้วก็ได้รับการประเมินแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าฝ่ายวิจัยสถาบันและสารสนเทศ และได้เป็นรักษาการผู้อำนวยการกองวิเทศสัมพันธ์ ท้ายที่สุดก็ได้รับการแต่งตั้งให้มาเป็นผู้อำนวยการกองกลางสำนักงานอธิการบดี อาจจะเป็นในเรื่องของความรู้ความสามารถและทักษะที่หลากหลาย ทำให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายภาระงานที่ค่อนข้างหลากหลาย ตามลักษณะงานที่มอบหมายให้ไปปฏิบัติ เพราะฉะนั้นความมั่นคงในหน้าที่ในการปฏิบัติงานก็จะเห็นว่ามีตามความรู้ความสามารถและทักษะ เฉพาะตน และคิดว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานควรจะเป็นไปตามระยะเวลาที่ควรจะเป็นพอสมควร ก็ถือว่าเป็นพอใจพอสมควรในเรื่องของการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน^{๒๔} แต่บางท่านความก้าวหน้าในงานนั้นยังถือว่ามีน้อย เนื่องจากบุคลากรในสายงานมีจำนวนมากโอกาสที่จะได้รับความไว้วางใจในการบริหารงานที่สูงขึ้นจึงยังมีน้อยอยู่^{๒๕} ความมั่นคงและความก้าวหน้าจะมีการเพิ่มระดับขึ้นไปแต่ด้วยอายุงานที่ยังน้อยจึงมองเห็นยังไม่ชัดเจน หากอายุงานมากขึ้นไปก็จะได้มีการทำผลงานและความก้าวหน้าในสายงานก็จะเพิ่มมากขึ้น^{๒๖}

สรุปว่า ผู้ให้การสัมภาษณ์บุคลากรได้รับการบรรจุแล้วถือว่ามีความมั่นคงในสายงาน ส่วนความก้าวหน้าขึ้นขึ้นอยู่กับอายุงานของแต่ละคน คนที่มีอายุงานยาวนานก็ได้รับความก้าวหน้าในงานก่อน ส่วนคนที่อายุงานยังน้อยก็ต้องรอให้อายุงานครบ จึงจะสามารถทำผลงาน หรือมีความก้าวหน้าในสายงานของตนได้ แต่ถึงอย่างไรก็ตามทางมหาวิทยาลัยก็ได้เปิดโอกาสให้บุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ ได้แสดงความสามารถออกมา อันจะเป็นความก้าวหน้าในสายงานต่อไป

๕. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถกับเพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานอื่นๆ อยู่เป็นประจำ มีหลายหน่วยงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอก ที่ได้มีโอกาสได้ไปแลกเปลี่ยนความรู้ด้วย เป็นเพราะได้รับการภาระงานที่ต้องไปพบกับหน่วยงานอื่นๆ อยู่เป็นประจำ จึงได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้กันอยู่มากพอสมควร^{๒๗} การแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานกับหน่วยงานหรือผู้ร่วมงานก็มีอยู่อย่างสม่ำเสมอ ในหลายระดับ และมีเครือข่ายของผู้บริหารระดับกลาง ก็จะจัดเป็นหลายกลุ่ม ภายในมหาวิทยาลัยก็จะมี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อยู่เป็นประจำทั้งวงเล็กและวงใหญ่ วงเล็กก็จะคุยกันในกลุ่มผู้บริหาร ๒-๓ ท่าน ที่มีความคิดเห็นคล้ายๆกัน หลายเรื่องก็นำไปสู่การปฏิบัติค่อนข้างจะมีประสิทธิภาพ เครือข่ายภายนอก เช่น เครือข่ายกองแผนงาน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อันนี้ก็จะเป็วงใหญ่ ที่มหาวิทยาลัยทำร่วมกับหน่วยงานภายนอก มีการสัมมนา มีการฝึกอบรมร่วมกัน และมีการจัดประชุม นอกสถานที่ ส่วนกองกลางก็จะมีวงของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ ทอมก. อันนี้ก็จะเป็วง ที่รวมกันมีการจัดประชุมกันปีละ ๓-๔ ครั้ง มีความเชื่อมโยงและก็มีเครือข่ายในเรื่องของการ

^{๒๓} สัมภาษณ์ พระมหาไพรัช ธมฺมโป, ดร., ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๒๔} สัมภาษณ์ พระมหาสาธิต สาธิโต, ผู้อำนวยการกองกลาง, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๒๕} สัมภาษณ์ พระมหาบุญยืน ญาณโสภโณ, นักจัดการงานทั่วไป, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๒๖} สัมภาษณ์ นางสาวสุจิตรา ขวตรมย์, นักจัดการงานทั่วไป, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๒๗} สัมภาษณ์ พระเมธีธรรมจารย์, ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๒.

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันพอสมควร ทำให้ได้มีเครือข่ายวิธีคิดที่มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดซึ่งกันและกัน ในหลายๆเรื่องรวมทั้งในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรสายอาชีพ อันนี้ก็เป็นการที่สืบเนื่องมาจากวงข้างนอก แล้วก็ได้นำเสนอผู้บริหาร นำมาพัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ถือว่าเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และภาระงานที่ได้รับผิดชอบก็จะเป็นการจัดการความรู้ มีทั้งในมหาวิทยาลัยและนอกมหาวิทยาลัยที่ยังทำอยู่และมีผลในเชิงการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการตรวจสอบเอกสารและการใช้ระบบ mis รวมทั้งส่วนงานภายในและภายนอกตลอดจนถึงส่วนภูมิภาค^{๒๙}

สรุปว่า ผู้ให้การสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจเป็นเพราะภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย จึงได้นำความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่มาใช้และได้นำองค์ความรู้ที่ตัวเองมีอยู่ ได้เผยแพร่ ให้ความรู้กับบุคลากรทั่วไป

๖. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ

การยอมรับความคิดของแต่ละท่านมากขึ้นขึ้นอยู่กับเหตุผลและเป้าหมายคือเปิดโอกาสให้ทุกคนเสนอแนวคิดอันจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมได้^{๓๐} การเสนอแนวคิดและได้รับการยอมรับซึ่งกันและกันนั้นมีการเปิดโอกาสเสนอความคิดข้อเสนอแนะ ซึ่งกันและกันค่อนข้างจะเปิดกว้าง เวลาที่มีการประชุมผู้บริหารระดับสูงก็มีการถามไถ่ในเรื่องของการปฏิบัติงาน ถามในเรื่องของการแก้ไขปัญหาต่างๆ ซึ่งก็ได้มีโอกาส ได้นำเสนอแนวคิดให้กับผู้บริหารได้รับฟังเป็นอย่างดี ตัวอย่างเช่นการประหยัดน้ำประหยัดไฟ จะมีการแก้ไขอย่างไรจะมีวิธีการอย่างไรในการประหยัด ผู้บริหารก็มีการรับฟังข้อเสนอแนะและเสนอแนวคิด ให้กับผู้ปฏิบัติได้นำไปปฏิบัติ เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายของมหาวิทยาลัย^{๓๑}

การได้รับการยอมรับซึ่งกันและกันนั้นเป็นเรื่องของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันหลายเรื่องเหมือนกับเป็นศูนย์บริการให้คำปรึกษา เมื่อส่วนงานมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ก็ช่วยให้คำแนะนำ บางครั้งก็ได้รับเชิญ ให้เป็นวิทยากรบรรยายในสายงานที่รับผิดชอบเช่น การบริหารจัดการงานระบบสารบรรณ เรื่องงานบุคคล การรับสมัครบุคลากร ถ้าเป็นส่วนงานเดิมก็เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน แต่ถ้าเป็นส่วนงานใหม่ก็จะมีบทบาทในการเป็นที่ปรึกษา ในการจัดสอบให้ และจัดสัมภาษณ์คัดเลือกบุคลากร ซึ่งมี กระบวนการต่อเนื่องมีการนำเสนอในคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่ขั้นตอนการกำหนดตำแหน่ง ขั้นตอนการเปิดรับสมัครการสรรหาบุคลากร รายงานผลการบรรจุแต่งตั้ง อันนี้ก็เป็นการกระทำอยู่ก็ถือว่าเป็นเรื่องที่ได้รับการยอมรับ ส่วนเรื่องอื่นๆที่ได้รับการยอมรับในทักษะด้านอื่นๆที่ได้ไปเป็นวิทยากร เกี่ยวกับงานด้านบุคคลบ้าง แต่ด้วยลักษณะงาน ที่ทำเกี่ยวกับสายสนับสนุน อาจจะไม่ใช่ในเชิงของการจะไปเป็นวิทยากรมากสักเท่าไร แต่ต่อไปก็อาจจะมีการส่งเสริมในด้านของการพัฒนาทักษะให้มากขึ้น อาจจะมีส่วนสำหรับ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เฉพาะเรื่อง เฉพาะตำแหน่งมากยิ่งขึ้น ที่กำลังทำอยู่ก็คือสายอาชีพ แต่ว่ายังไม่มากพอ อยู่

^{๒๘} สัมภาษณ์ พระมหาสาธิต สาธิโต, ผู้อำนวยการกองกลาง, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๒๙} สัมภาษณ์ นางสาวถนอมรัตน์ เกษรบัว, นักวิชาการการเงินและบัญชี, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๓๐} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี, รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๓๑} สัมภาษณ์ พระมหาไพรัช ธรรมทีโป, ดร., ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

ในช่วงของระยะเวลาการแรกเริ่ม แต่ว่าเมื่อเราทำจนเห็นผลแล้วก็จะเป็นที่ยอมรับ เสียงสะท้อนที่มาจากการทำงานในระยะแรกๆ ที่เป็นไปทางลบก็ค่อยๆ เบาลง อันนี้ก็เป็นเรื่องของทำความเข้าใจในทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง^{๓๒} คนยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน มีการเคารพกันตามอาวุโส เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน^{๓๓} ด้วยความที่ลักษณะงานเป็นงานที่ต้องร่วมมือกันทำเป็นหลัก จะทำงานคนเดียวไม่ได้

ฉะนั้นทุกคนจึงยอมรับซึ่งกันและกัน หากใครมีข้อเสนอในการทำงานให้ดีขึ้นทุกคนก็รับฟังและนำไปปรับใช้กับงานนั้นๆ^{๓๔}

สรุปว่า ผู้ให้การสัมภาษณ์ส่วนมากคือ ๑. องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ได้มีการเสนอแนวคิดและได้รับการยอมรับซึ่งกันและกันมาก ๒. องค์กรทำงานกันแบบพี่น้อง ทุกคนรู้จักมักคุ้นกันดี หากใครมีปัญหาอะไรที่เกี่ยวกับงาน คนอื่นๆ ก็สามารถแนะนำได้ ๓. ทุกคนยอมรับและรับฟังความเห็นของกันและกันเป็นอย่างดี การทำงานแบบมีส่วนร่วมนี้ทำให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดี และงานก็ออกมาดีมีคุณภาพนั่นเอง

๗. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ

การแบ่งเวลางานกับเวลาศาสนกิจในวัดก็แบ่งตามหน้าที่และลำดับความสำคัญแต่ต้องไม่ทิ้งทั้งสองอย่างคืองานมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยรับผิดชอบตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และงานวัดก็ปฏิบัติตามศาสนกิจของพระสงฆ์อย่างเต็มที่^{๓๕} แบ่งเวลาให้เป็นสัดส่วนชัดเจน อย่างเช่นเวลาทำงานก็มาทำงาน เสร็จจากเวลางานถ้าไม่จำเป็นก็จะไม่เอางานกลับไปทำในที่พัก หรือที่วัดเพื่อที่จะได้เอาเวลานอกจากการทำงาน ไปทำอย่างอื่น ที่เป็นประโยชน์ด้านอื่นๆ เช่น งานวัด งานการกุศลงานสาธารณะ เป็นต้น^{๓๖} การแบ่งเวลางานกับเวลาครอบครัวนั้น ในชีวิตของพระภิกษุอาจจะไม่มีครอบครัวที่ต้องดูแล จึงสามารถที่จะทุ่มเทให้กับงานได้เต็มที่ บางครั้ง ถ้างานไม่เสร็จก็สามารถนำกลับไปทำต่อเนื่องที่วัดได้ แต่ว่าก็ยังมีเวลาที่จะไปดูแลญาติโยม ที่ยังเหลืออยู่ได้ คิดว่าความสมดุลในเรื่องของงานภาระงานกับครอบครัว ไม่มีปัญหาในเชิงของการปฏิบัติ^{๓๗} เวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ ๐๙.๐๐ – ๑๗.๐๐ น. นอกจากนี้ก็เป็นเวลาครอบครัว^{๓๘} มีหลายครั้งที่ต้องทำงานนอกเวลาบ้าง แต่ก็เต็มใจทำ โดยไม่ผลกระทบต่อครอบครัวและทางวัดแต่อย่างใด เพราะมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่^{๓๙} ในเวลาทำงานตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ นอกเวลางานก็แบ่งเวลาดูแลครอบครัวอย่างเต็มที่เท่าที่สามารถทำได้ เพื่อให้การเวลาทั้งสองทางไม่กระทบกันและกันอันจะก่อให้เกิดปัญหาได้^{๔๐} การทำงานก็ถือว่าเป็นการดูแลภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัว แต่การแบ่งเวลาให้กับ

^{๓๒} สัมภาษณ์ พระมหาสาธิต สาธิโต, ผู้อำนวยการกองกลาง, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๓๓} สัมภาษณ์ พระมหาบุญยืน ญาณโสภณ, นักจัดการงานทั่วไป, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๓๔} สัมภาษณ์ นางสาวลฎารักษ์ เกษรบัว, นักวิชาการการเงินและบัญชี, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๓๕} สัมภาษณ์ พระเมธีธรรมจารย์, ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๓๖} สัมภาษณ์ พระมหาไพรัช ฐมทิโป, ดร., ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๓๗} สัมภาษณ์ พระมหาสาธิต สาธิโต, ผู้อำนวยการกองกลาง, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๓๘} สัมภาษณ์ นางสาววิไลวรรณ อิศรเดช, รองผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย, ๒๔ มกราคม

๒๕๖๒.

^{๓๙} สัมภาษณ์ พระมหาบุญยืน ญาณโสภณ, นักจัดการงานทั่วไป, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๔๐} สัมภาษณ์ นางสาวธารารัตน์ ศรีชุมอำนาจ, นักจัดการงานทั่วไป, ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

ครอบครัวก็จะเป็นเรื่องนอกเวลางานจะไม่ให้เวลาทั้งสองมากระทบกันและกัน^{๔๑} งานที่ทำส่วนใหญ่จะดำเนินการเฉพาะในเวลาปฏิบัติงานเท่านั้น มีน้อยมากถ้าจะต้องนำงานกลับมาทำที่บ้าน ฉะนั้นจึงไม่มีผลกระทบต่อเวลาครอบครัวจึงสามารถแบ่งเวลาได้อย่างชัดเจนตามวันหยุดและหลังเลิกงาน^{๔๒}

สรุปว่า ผู้ให้การสัมภาษณ์ก็คือ ๑. ทุกท่านแบ่งเวลาในการปฏิบัติงาน กับเวลาครอบครัวอย่างชัดเจน คือในเวลาทำงานก็ทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจ ในการทำงานกันอย่างเต็มที่ ๒. นอกเวลางานก็คือเวลาสำหรับครอบครัวใช้เวลาในส่วนนั้นดูแลครอบครัว ๓. ดูแลตัวอาารามที่อยู่อาศัย ถึงแม้ว่าบางครั้งต้องนำงานกลับไปทำในเวลาครอบครัวหรือในเวลาพักผ่อนบ้าง แต่ก็ไม่มีผลกระทบใดๆ กับครอบครัว

๘. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

งานอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมคืองานเผยแผ่พระพุทธศาสนาช่วยให้สังคมเป็นสุข เช่น งานเทศนา งานบรรยาย งานอบรม เป็นต้น เป็นงานที่ทำนอกเหนือจากงานประจำที่ทำอยู่ ซึ่งทุกงานก็ถือว่าเป็นงานทำเพื่อประโยชน์ต่อสังคมทั้งสิ้น^{๔๓} การบริจาคให้การกุศล เช่น เกิดอุทกภัยวาตภัย อัคคีภัย เป็นต้น ก็จะมีการทำบุญช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อนในสังคม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และมีการช่วยเหลือผู้ที่อยู่ห่างไกลความเจริญ อย่างเช่น ชาวเขาที่อยู่ตามดอย ตามที่ท่านพระพรหมบัณฑิตได้ไปสร้างวัดให้กับพระธรรมจาริก ก็ได้มีการไปเยี่ยมเยียนพระธรรมจาริกที่ปฏิบัติงานอยู่ซึ่งก็เป็นลูกศิษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และได้มีการแสดงธรรม อบรมสั่งสอน ญาติโยมตามวาระตามโอกาสต่างๆพอสมควร^{๔๔} ทำงานให้กับหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คือโครงการอมสินยุวพัฒน์รักษ์ถิ่น และทำงานให้กับ ป.ป.ช.ในการป้องกันและรณรงค์ป้องกันการทุจริตตามแนวพุทธศาสนา^{๔๕}

สรุปว่า ผู้ให้การสัมภาษณ์ส่วนใหญ่คือ ๑. ได้มีการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมากพอสมควร ขึ้นอยู่กับว่าในดำรงตำแหน่งไหน หากเป็นผู้บริหารก็จะมีการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมค่อนข้างมาก เพราะภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมีมากกว่าบุคลากรทั่วไป ๒. ส่วนผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารก็ได้มีการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมบ้าง ตามวาระและโอกาสที่เหมาะสม และตามกำลังความสามารถของตนเอง

๙. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยไม่ว่าจะเป็นงานหลักงานรองงานพิเศษควรแบ่งเวลาให้ชัดเจน เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

^{๔๑} สัมภาษณ์ นางลัดดาวัลย์ น่วมบาง, นักจัดการงานทั่วไป, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๔๒} สัมภาษณ์ นางสาวสุจิตรา ขวธรรมย์, นักจัดการงานทั่วไป, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๔๓} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี, รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๔๔} สัมภาษณ์ พระมหาไพรัช ฐมทิโป, ดร., ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๔๕} สัมภาษณ์ นางสาววิไลวรรณ อิศรเดช, รองผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย, ๒๔ มกราคม

คืออย่าให้งานแต่ละงานกระทบกันได้ การแบ่งเวลาในการทำงานเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่ง เพราะว่าถ้าเวลางานทับกันจะก่อให้เกิดงานเสียหายไม่ประสบผลสำเร็จได้นั่นเอง^{๔๖}

ข้อเสนอแนะการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยก็คือ ๑. พัฒนาคนให้ตรงกับงาน ๒. บุคลากรต้องมีความเจริญก้าวหน้าในงานในหน้าที่และมีช่องทางในการพัฒนาตนเอง ๓. ระบบการประเมินต้องมีธรรมาภิบาลให้มาก^{๔๗} ปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งแต่ละบุคคลก็มีปัญหาที่แตกต่างกันไปไม่เหมือนกัน บางคนก็จะมีปัญหาในเรื่องของรายรับรายจ่ายค่าครองชีพไม่เพียงพอ บางคนก็จะมีปัญหาในเรื่องของการเดินทางมาทำงานเนื่องจากที่อยู่อาศัยกับสถานที่ทำงานอยู่ห่างไกลกัน ปัญหาต่างๆเหล่านี้ก็จะมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรอาจจะเกิดความกังวล ความเครียดขึ้นได้ และสุดท้ายความกังวลความเครียดเหล่านี้ก็จะมีผลกระทบต่องานที่ปฏิบัติตั้งนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรก็จะมีการจัดสวัสดิการค่าอาหาร การจัดรถรับส่งบุคลากร การจัดโครงการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานให้กับบุคลากร ให้สมกับเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันของสงฆ์การมีวิถีแบบชาวพุทธ มีการยึดมั่นในหลักทานศีลภาวนา ซึ่งเป็นข้อที่มหาวิทยาลัยได้ตระหนักในการให้บุคลากรพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามหลัก ทานศีลภาวนา มาโดยตลอด^{๔๘} ปัญหาหลักๆ อาจจะแยกออกได้เป็น ๒ ส่วนคือ

ส่วนที่ ๑ ก็คือในเรื่องของทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร อาจจะต้องไปเติมทักษะเฉพาะตำแหน่งให้มากขึ้น โดยเฉพาะที่เจอในระบบของการบริหารจัดการ อย่างเช่นเวลาที่มีเรื่องนำเสนอในคณะกรรมการบริหารงานบุคคลจะเห็นได้ว่า บางครั้งส่วนงานที่เสนอเรื่องมา อาจจะไม่ได้อ่านข้อกฎหมายหรือ ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่เสนอ จึงทำให้การรวบรวมวิเคราะห์เอกสารไม่เป็นไปตามกฎเกณฑ์ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทักษะในการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรให้เข้ากับยุคสมัยของปัจจุบัน ที่เป็นประเด็นค่อนข้างเยอะก็คือ ทักษะในการปฏิบัติงานทักษะในเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะประเด็นในเรื่องของการคิดวิเคราะห์ การจัดทำรายงานผลการดำเนินการ ที่มันตอบโจทย์กับพันธกิจของส่วนงาน อันนี้ก็อาจจะยังมีการสื่อสารกันค่อนข้างน้อย

ส่วนที่ ๒ ที่เห็นก็คืออาจจะเห็นรายบุคคล สำหรับพระภิกษุอาจจะไม่ค่อยเห็นภาพที่ชัดเจนนัก แต่ถ้าเป็นคฤหัสถ์ จะเห็นภาพชัดเจนมากยิ่งขึ้น ก็คือการบริหารชีวิตที่ อาจจะเกินสถานะของตัวเอง อาจจะมีภาระหนี้สินค่อนข้างเยอะ การใช้จ่ายที่เกินรายได้ที่ได้รับ อันนี้สังเกตได้จากข้อเสนอแนะข้อร้องเรียนจากบุคลากรที่เกษียณอายุไปแล้ว ไม่มีหลักประกันที่มากเพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิตในวัยหลังเกษียณ

ในเรื่องของข้อเสนอแนะก็อาจจะเป็นการไปศึกษาข้อกฎหมายระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ผู้ปฏิบัติงานก็ควรจะไป เสริมในด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ให้มากขึ้น พร้อมทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้มากขึ้น และมีประสิทธิภาพให้มากยิ่งขึ้น อันนี้จะเห็นได้ในเวลาที่ได้มอบหมายงานจะมีเป้าหมายและระยะเวลาในการดำเนินงาน แต่ว่าการดำเนินงานก็ไม่เป็นไปตามในระยะเวลาที่กำหนด ก็เป็นผลมาจากการขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์เป็นหลัก ที่ทำงานแบบเดิมๆ

^{๔๖} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี,รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๔๗} สัมภาษณ์ พระเมธีธรรมาจารย์, ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๔๘} สัมภาษณ์ พระมหาไพรีชน ฐมทีโป, ดร., ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

ไม่ได้ใช้เทคโนโลยี ใหม่ๆในการดำเนินงาน ส่วนเรื่องของคุณภาพชีวิต อาจจะปลูกฝังในเรื่องของ ค่านิยมในการประหยัด ความพอเพียง ตามลักษณะของมหาวิทยาลัยที่เป็นมหาวิทยาลัยทาง พระพุทธศาสนา ที่เราจะมีค่านิยมเรื่องความพอเพียงความพอประมาณ แล้วก็สามารถที่จะมี หลักประกันชีวิตของตัวเองในบั้นปลายได้ อันนี้ก็อาจจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงานอยู่ พอสมควร การจัดหาการดูแลในเรื่องของรายได้ของตัวเองให้สมดุล ก็คงจะต้องแสวงหาความรู้ให้มาก ขึ้น ค่านิยมฟังเพื่อตามกระแสสังคม บริโณคินิยมก็อาจจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิด และวิธีการสร้างความ มั่นคงของชีวิตต่อไป^{๔๙}

สรุปจากผู้ให้สัมภาษณ์ก็คือว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑. ควรมีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็น ระบบ และพัฒนาให้ทั่วถึงกันทุกส่วนงานทั้งบรรพชิต และคฤหัสถ์ ๒. นอกจากจะพัฒนาบุคลากรแล้ว เทคโนโลยีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ของสำนักงานก็ควรพัฒนาควบคู่กันไปด้วย การใช้อุปกรณ์ที่ล้ำสมัยทำ ให้งานเกิดความล่าช้าไม่ทันต่อการปฏิบัติงาน ฉะนั้นควรพัฒนาทั้งคนและเทคโนโลยีไปพร้อมๆ กัน ๓. บุคลากรที่เป็นพระภิกษุควรมีกิจกรรมเพิ่มเติมเช่นการทำโครงการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อนำไปเป็นแหล่ง เรียนรู้ที่วัดและชุมชนใกล้บ้านในช่วงที่บุคลากรฆราวาสมีกิจกรรมกีฬาและมีการฝึกอบรมพัฒนางาน ให้ตรงกับงานปัจจุบัน ๔. การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวันเวลาราชการคือทำงานไม่เป็นเวลา ข้อเสนอแนะควรแก้ไขปรับเปลี่ยนวันหยุดเป็นวันเสาร์อาทิตย์เหมือนส่วนราชการทั่วไป

๑๐. แนวทางการนำหลักไตรสิกขามาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หลักธรรมไตรสิกขา สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ดังนี้คือ ด้านศีลการทำงานตรงต่อเวลาไม่ทุจริตเวลาราชการ ด้านสมาธิช่วยให้ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานมีสติในการคิดพูดอ่านเขียน ด้านปัญญาช่วยให้มีความ รวดเร็วคล่องแคล่วแก้ปัญหาที่มีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน^{๕๐} ศีล เป็นการยึดมั่นให้บุคลากรให้ปฏิบัติตาม กฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย การยึดมั่นในหลักของศีลก็จะเป็นการสำรวมกายวาจาใจไม่ให้ เบียดเบียนซึ่งกันและกันสมาธิ เป็นหลักให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง มีสมาธิในการทำงาน มีจิตตั้งมั่น เพื่อที่จะได้มีสมาธิในการทำงาน ไม่เอาเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวข้องในเวลาทำงาน ปัญญา เป็นการให้ บุคลากรพัฒนางาน ในการหาความรู้แล้วนำมาพัฒนาในงานที่ได้รับผิดชอบและได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดความชัดเจนในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเป็นการนำเอาองค์ความรู้ มาช่วยเติมเต็มเพื่อให้งาน ประสบความสำเร็จให้รู้จักคิดเห็นด้วยปัญญา เมื่อต้องพบกับปัญหาต่างๆ เป็นการฝึกขัดเกลาจิตใจส อย่างละเอียด คือการพิจารณาให้เห็นว่า สรรพสิ่งทั้งหลายไม่แน่นอน เป็นอนิจจังไม่เที่ยง ต้องเสื่อมลง และดับไปในที่สุด เป็นการใช้สมาธิที่ลึกและละเอียด พิจารณาลักษณะทั่วไปในสังขารของเรา ที่ เรียกว่าการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานคืออนิจจังทุกขัง อนัตตา^{๕๑}

ศีล นำมาพัฒนางาน ในด้านการมีวินัย ความรับผิดชอบในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชา อันนี้ก็เป็นระเบียบในการปฏิบัติงาน ที่ผู้บริหารเน้นย้ำอยู่ประจำก็คือ ในเรื่องของ

^{๔๙} สัมภาษณ์ พระมหาสาธิต สาธิต, ผู้อำนวยการกองกลาง, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๐} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี, รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๑} สัมภาษณ์ พระมหาไพรัช ฐมทิโป, ดร., ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.

หลักธรรมาภิบาล เป็นสิ่งที่เราจะต้องยึดถือและปฏิบัติ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่จะต้องนำมาใช้ปฏิบัติ ในการปฏิบัติงาน อันนี้ก็เป็นเรื่องของศีลที่เราจะนำมาใช้ในการพัฒนา กาย วาจา ใจ ให้เรียบร้อย สมาน เป็นเรื่องของการเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ ก็คือทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนในการ ปฏิบัติหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น และปัญญา ก็มาจากการฝึกฝน การอบรม การกระทำ บ่อยๆ ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญความชำนาญเฉพาะด้าน เฉพาะเรื่องที่เป็นการสร้างสรรค์ผลงาน เฉพาะบุคคลให้เป็นเลิศ ในการปฏิบัติงานตามที่คุณบังคับบัญชาได้มอบหมาย หรืออาจจะเป็นเรื่องอื่นๆ ที่ไปสร้างเครือข่าย ทำให้วังของการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นก็คือมีผลในเชิงของการปฏิบัติ ไม่ใช่เฉพาะผลของตัวเองเท่านั้น แต่ว่า ยังครอบคลุมแผ่ขยายเครือข่ายออกไป ตามหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง การมีปฏิสัมพันธ์กับส่วนงานมากขึ้น มีเครือข่ายมากขึ้นนั่นก็เป็นเรื่องของ การเพิ่มพูนทักษะ อย่างน้อยๆ ถ้าเราบำเพ็ญปัญญาเพิ่มมากขึ้น ทักษะในการสื่อสาร การปฏิบัติงานของเรา ก็จะเพิ่ม มากขึ้น ปัญหาที่เราจะต้องแก้ในการปฏิบัติงานก็จะลดน้อยลง และก็เป็นการพัฒนาระบบงาน ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันเป็นการพัฒนางานตามหลักไตรสิกขา

ส่วนเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิต อาจจะต้องมองเป็น ๒ ส่วนก็คือ ความสมดุล ระหว่างชีวิต กับคุณภาพชีวิตกับการทำงาน ความสมดุลชีวิตคือไม่ได้ทำงานหนักจนทำให้เกิด ความ เจ็บไข้ได้ป่วย หรือเกิดความเครียดมากเกินไป ถ้าอาศัยศีลสมาธิ และปัญญาการแล้วการพัฒนา คุณภาพชีวิตก็จะต้องทำให้จิตว่าง เพราะว่าถ้าหากไม่บริหารจัดการของตนเองแล้ว เวลาที่มีอะไรเข้ามา กระทบทางจิตใจ เวลาที่มีเพื่อนร่วมงานตามงานแล้วได้รับผลกระทบทางจิตใจ ก็อาจจะควบคุมจิตของ ตนเองได้ ดังนั้นเราก็ต้องบริหารจัดการเจริญปัญญาอย่าให้มีผลกระทบต่อสุขภาพกายสุขภาพใจได้^{๕๒}

สรุปว่า ผู้ให้การสัมภาษณ์ คือหลักธรรมไตรสิกขา สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในกระบวนการพัฒนาของไตรสิกขานั้น องค์ทั้ง ๓ คือ ศีล สมาธิ ปัญญา จะทำงานประสานโยงส่งผลต่อกัน เป็นระบบและกระบวนการ อันหนึ่งอันเดียวแต่เมื่อมองไตรสิกขานี้ โดยภาพรวมที่เป็นระบบใหญ่ของการฝึก ก็จะเห็นองค์ ๓ นั้น เต้นขึ้นมาทีละอย่าง จากหยาบแล้วละเอียดประณีตขึ้นไปเป็นช่วงๆ หรือเป็นขั้นๆ ตามลำดับ คือ ช่วงแรก เต้นออกมาข้างนอก ที่อินทรีย์และกายวาจา ก็เป็นขั้น ศีลขั้นที่สอง เต้นด้านภายใน ที่จิตใจ ก็เป็นขั้น สมาธิช่วงที่สาม เต้นที่ความรู้ความคิดเข้าใจ ก็เป็นขั้น ปัญญา ดังนั้นบุคลากรจึงสามารถ นำเอาหลักไตรสิกขา มาปรับใช้ให้เข้ากับการพัฒนาในการทำงานได้เป็นอย่างดีเยี่ยม

^{๕๒} สัมภาษณ์ พระมหาสาธิต สาธิโต, ผู้อำนวยการกองกลาง, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๒.

ตารางที่ ๔.๓๔ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ด้านศีล ๑. การพัฒนางานให้มีระเบียบวินัย ๒. การพูดจาดีต่อกัน ๓. การใช้ชีวิตประจำวันไม่เบียดเบียนผู้อื่น
ด้านสมาธิ ๑. ฝึกทำสมาธิก็จะมีสติสามารถทำงานที่ได้รับได้ดีขึ้น ๒. มีความตั้งใจมั่นในการดำเนินงานส่วนงานให้มีการพัฒนาและบริหารงานให้ดียิ่งขึ้นไปอีก ๓. การเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ ก็คือทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ
ด้านปัญญา ๑. ควรมีการอบรมพัฒนาองค์ความรู้หรือการเรียนรู้แก่บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรส่วนงานอื่นมาพัฒนางานได้อย่างถูกต้องและต่อยอดงาน ๒. เอาความรู้ รู้ทัน รู้จริงจากประสบการณ์มาใช้จริงด้วยประสบการณ์ที่มีอยู่และปรับใช้ตลอดเวลาของการบริหารงานเพื่อประโยชน์ของส่วนงานและองค์กร ๓. มีการฝึกฝน การอบรม การกระทำบ่อยๆ ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญความชำนาญเฉพาะด้าน เฉพาะเรื่องที่เป็นการสร้างสรรค์ผลงานเฉพาะบุคคลให้เป็นเลิศ

๔.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง“การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.๑

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ไตรสิกขา

๑. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

- ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับเงินเดือนประจำปี
- ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ

๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

- มีการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- สถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวน ในขณะที่ปฏิบัติงาน

๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

- ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่
- สามารถขอคำแนะนำและปรึกษาเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

๔. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

- ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
- ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

๑. ด้านศีล

- การยึดมั่นให้บุคลากรให้ปฏิบัติตาม กฎระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย การยึดมั่นในหลักของศีลก็จะเป็นการสำรวมกายวาจาใจไม่ให้เบียดเบียนซึ่งกันและกัน

- การทำงานตรงต่อเวลาไม่ทุจริตเวลาราชการ

๒. ด้านสมาธิ

- การให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง มีสมาธิในการทำงาน มีจิตตั้งมั่น เพื่อที่จะได้มีสมาธิในการทำงาน ไม่เอาเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวข้องในเวลางาน

- ช่วยลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานมีสติในการคิด พุดอ่านเขียน

๓. ด้านปัญญา

- การให้บุคลากรพัฒนางาน ในการหาความรู้แล้วนำมาพัฒนาในงานที่ได้รับมอบหมายและได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดความชัดเจนในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเป็นการนำเอาองค์ความรู้ มาช่วยเติมเต็มเพื่อให้งานประสบความสำเร็จให้รู้จักคิดเห็นด้วยปัญญา เมื่อต้องพบกับปัญหาต่างๆ เป็นการฝึกคิดกลไกเลอย่างละเอียด

- ช่วยให้มีความเร็วคล่องแคล่วแก้ปัญหาที่มีวาทะในการปฏิบัติงาน

๕. ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

- มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี

๖. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

- ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
- ผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

๗. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ

- มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานได้
- การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต

๘. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

- หน่วยงานให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการทุกคน
- มีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการ

แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้จากการวิจัย “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ประกอบไปด้วย ๘ ด้าน ซึ่งแต่ละด้านมีข้อค้นพบที่สำคัญ คือ

๑. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับค่าตอบแทนซึ่งได้รับความยุติธรรมและเพียงพอ เนื่องจากทางมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐมาใช้ในการบริหาร ส่วนในเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ และงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาเพิ่มเติม กล่าวคือ ถ้ามีภาระงานเพิ่มจากงานประจำ ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณา ค่าตอบแทนให้ตามความเหมาะสมกับงานโดยไม่ได้พิจารณาที่ตัวบุคคล แต่พิจารณาที่งานเป็นหลัก

๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

มีการตรวจสอบสภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ ส่วนใหญ่จะแจ้งให้ทราบก่อนล่วงหน้า โดยกลุ่มงานสวัสดิการจะเป็นผู้ดำเนินการประสานงาน ส่วนสถานที่ทำงาน อาคารต่างๆ มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวน ในขณะที่ปฏิบัติงานเพราะทางมหาวิทยาลัยมีการจ้างแม่บ้าน ทำความสะอาดในทุกๆ วัน

๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่เวลาที่มีการประชุมหรือสัมมนา และสามารถขอคำแนะนำและปรึกษาเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้จากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเพราะส่วนใหญ่งานที่ต้องผ่านผู้บริหารก่อนเสมอ บางส่วนงานอาจมีการส่งบุคลากรไปอบรมนอกสถานที่เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

๔. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่ดีหรืออยู่ในขั้นเชี่ยวชาญ จะได้รับการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษในโอกาสต่างๆ เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง อย่างไรก็ตาม ในส่วนบุคลากรที่ยังมีความรู้ ความสามารถและทักษะไม่ชำนาญ ผู้บริหารก็จะจัดกิจกรรมหรืออบรมให้กับบุคลากรเหล่านั้น เพื่อที่จะให้มีการพัฒนาในทุกด้านที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ในส่วนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในเรื่องตำแหน่งนั้น ผู้บริหารก็จะพิจารณาตำแหน่งต่างๆ ตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร และอายุงานของบุคลากร

๕. ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี บุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี

บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความสามารถกับเพื่อนร่วมงาน และมีโอกาสจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ทุกคนได้พบปะร่วมกัน เช่น กิจกรรมปีใหม่ เป็นต้น

๖. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ บุคลากรในหน่วยงานเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงาน

๗. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ

บุคลากรมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานที่ทางมหาวิทยาลัยได้จัดขึ้น เช่น โครงการส่งเสริมสุขภาพ ออกกำลังกายทุกวันพุธ เวลา ๑๕.๓๐ น. (MCU Sportday) ส่วนใหญ่บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ทางมหาวิทยาลัยจัดทำขึ้น

ส่วนการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต บุคลากรมีเวลาสำหรับการพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว

๘. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

หน่วยงานให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการทุกคนและมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการ บุคลากรได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานในด้านการประหยัดพลังงานและด้านอื่น ๆ หน่วยงานให้ความเสมอภาคกับผู้รับบริการทุกคน

นอกจากนั้นจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ยังพบว่าหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือหลักไตรสิกขา สามารถนำมาเป็นหลักการหรือแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานดังนี้

๑. ด้านศีล

การยึดมั่นให้บุคลากรให้ปฏิบัติตาม กฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย การยึดมั่นในหลักของศีลก็จะเป็นการสำรวมกายวาจาใจไม่ให้เบียดเบียนซึ่งกันและกัน และการทำงานตรงต่อเวลา ไม่ทุจริตเวลาราชการ

๒. ด้านสมาธิ

การให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง มีสมาธิในการทำงาน มีจิตตั้งมั่น เพื่อที่จะได้มีสมาธิในการทำงาน ไม่เอาเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวข้องในเวลาทำงานและช่วยให้ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานมีสติในการคิดพูดอ่านเขียน

๓. ด้านปัญญา

การให้บุคลากรพัฒนางาน ในการหาความรู้แล้วนำมาพัฒนาในงานที่ได้รับผิดชอบและได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดความชัดเจนในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเป็นการนำเอาองค์ความรู้ มาช่วยเติมเต็มเพื่อให้งานประสบความสำเร็จให้รู้จักคิดเห็นด้วยปัญญา เมื่อต้องพบกับปัญหาต่างๆ เป็นการฝึกขัดเกลาจิตใจอย่างละเอียดและช่วยให้มีความรวดเร็วคล่องแคล่วแก้ปัญหาที่มีไหวพริบในการปฏิบัติงานด้านศีล

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ดังนี้ ๑. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ จากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนกลาง จำนวน ๑๖๒ รูป/คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าเอฟ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๒ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๑๐ มีอายุ ๓๕ – ๔๙ ปี จำนวน ๗๕ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๓๐ มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๘๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๑๐ สถานภาพโสด จำนวน ๑๐๙ รูป/คน มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๗๓ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๑๐ และระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง ๑ – ๕ ปี จำนวน ๖๔ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๕๐

๕.๑.๒ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๔๙, S.D. = ๐.๕๙๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปดังนี้

๑. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๐๕, S.D. = ๐.๘๒๑)

๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๔๓, S.D. = ๐.๖๗๖)

๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๓๙, S.D. = ๐.๗๗๓)

๔. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๔๓, S.D. = ๐.๗๖๔)

๕. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๖๒, S.D. = ๐.๖๗๘)

๖. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๖๔, S.D. = ๐.๗๔๒)

๗. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๖๐, S.D. = ๐.๖๖๙)

๘. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๕, S.D. = ๐.๕๙๔)

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ เงินเดือน และระยะเวลาในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แตกต่างกัน (Sig.= ๐.๐๐๕) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน (Sig.= ๐.๐๖๕) จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ ๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน (Sig.= ๐.๗๔๔) จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ ๔ บุคลากรที่มีสถานภาพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แตกต่างกัน (Sig.= ๐.๐๒๑) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ ๕ บุคลากรที่มีเงินเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน (Sig.= ๐.๒๓๑) จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ ๖ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แตกต่างกัน (Sig.= ๐.๐๑๕) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ ๗ บุคลากรที่มีตำแหน่งในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน (Sig.= ๐.๖๓๘) จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๕.๑.๔ สรุปแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

๑) ควรมีการปรับเพิ่มฐานเงินเดือนของบุคลากรให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อความสมดุลกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และการแบ่งภาระงานยังไม่ชัดเจน

๒) ภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอและยุติธรรมแล้ว เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้ให้ค่าตอบแทนที่เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย แต่ขึ้นอยู่กับการบริหารในการใช้จ่ายของแต่ละท่านว่าจะมีการใช้จ่ายอย่างไรบ้างจึงจะเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของตนเองได้

๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

๑) ควรให้ทางมหาวิทยาลัยทำเรื่องเบิกค่ารักษาพยาบาลโดยการเบิกตรงกับกรมบัญชีกลาง ควรให้มีสร้างสถานที่ออกกำลังกายให้กับบุคลากร และควรให้มีการตรวจตรา รดน้ำ-ออก เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒) สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยมาก เนื่องจากอาคารต่างๆ มีความมั่นคงได้มาตรฐาน มีหน่วยที่คอยดูแลความปลอดภัยตลอด ๒๔ ชั่วโมง แต่ก็มีบางหน่วยงานที่สถานที่ในการปฏิบัติงานยังไม่สะอาดเท่าที่ควร เป็นเพราะงบประมาณในการปรับปรุงอาคารสถานที่ที่มีจำนวนจำกัด

๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

๑) ควรเพิ่มงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาความสามารถซึ่งไม่เพียงพอ ในบางส่วนงาน และควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้ตรงกับตำแหน่งงาน

๒) ได้รับโอกาสในการพัฒนาตัวเอง โดยทางมหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการฝึกอบรมในด้านต่างๆ แก่บุคลากร และบุคลากรเองก็ยังมีโอกาสไปพัฒนาตนเองจากหน่วยงานข้างนอกอีกด้วย แต่ก็มีบางส่วนที่ทางมหาวิทยาลัยได้ตัดโครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรออกไป ด้วยข้อจำกัดของงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ

๔. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

๑) ควรให้มหาวิทยาลัยบรรจุลูกจ้างเก่าให้หมด หรือผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ๓ ปีก่อน

๒) บุคลากรได้รับการบรรจุแล้วถือว่ามีความมั่นคงในสายงาน ส่วนความก้าวหน้านั้นขึ้นอยู่กับอายุงานของแต่ละคน คนที่มีอายุงานยาวนานก็ได้รับความก้าวหน้าในงานก่อน ส่วนคนที่อายุงานยังน้อยก็ต้องรอให้อายุงานครบ จึงจะสามารถทำผลงาน หรือมีความก้าวหน้าในสายงานของตนได้ แต่ถึงอย่างไรก็ตามทางมหาวิทยาลัยก็ได้เปิดโอกาสให้บุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ ได้แสดงความสามารถออกมา อันจะเป็นความก้าวหน้าในสายงานต่อไป

๕. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

๑) ควรเพิ่มช่องทางในการให้บุคลากรแสดงศักยภาพและเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันให้มากขึ้นควรเพิ่มช่องทางในการให้บุคลากรแสดงศักยภาพและเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันให้มากขึ้น

๒) ส่วนใหญ่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจเป็นเพราะภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย จึงได้นำความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่มาใช้และได้นำองค์ความรู้ที่ตัวเองมีอยู่ ได้เผยแพร่ ให้ความรู้กับบุคลากรทั่วไป

๖. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

๑) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรให้ความสนใจในการดูแลเอาใจใส่ และช่วยแก้ไข ปัญหาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน

๒) องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ได้มีการเสนอแนวคิดและได้รับการยอมรับซึ่งกันและกันมาก ด้วยความที่องค์กรทำงานกันแบบพี่น้อง ทุกคนรู้จักมักคุ้นกันดี หากใครมีปัญหาอะไรที่เกี่ยวกับงาน คนอื่นๆ ก็สามารถแนะนำได้ เพราะว่าทุกคนยอมรับและรับฟังความเห็นของกันและกันเป็นอย่างดี การทำงานแบบมีส่วนร่วมนี้ทำให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดี และงานก็ออกมาดีมีคุณภาพนั่นเอง

๗. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ

๑) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ ควรปรับวันหยุดของมหาวิทยาลัย ให้ตรงตามวันหยุดของหน่วยงานราชการทั่วไป เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนเกี่ยวกับวันปฏิบัติงาน และวันหยุดของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

๒) ทุกท่านแบ่งเวลาในการปฏิบัติงาน กับเวลาครอบครัวอย่างชัดเจน คือในเวลาทำงานก็ทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจ ในการทำงานกันอย่างเต็มที่ ส่วนนอกเวลางานก็คือเวลาสำหรับครอบครัวใช้เวลาในส่วนนั้นดูแลครอบครัว ดูแลตัวอาารามที่อยู่อาศัย ถึงแม้ว่าบางครั้งต้องนำงานกลับไปทำในเวลาครอบครัวหรือในเวลาพักผ่อนบ้าง แต่ก็ไม่มีผลกระทบใดๆ กับครอบครัว

๘. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

๑) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้บริหารควรใส่ใจ สนับสนุน และยอมรับ แนวทางความคิดเห็นของบุคลากร ในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม และควรมีระบบ ธรรมเนียมปฏิบัติเข้ามาสร้างความสมดุลในการอยู่ร่วมกัน และมีมาตรการเสมอทั้งทุกส่วนงานในการปฏิบัติ ที่เป็นการประหยัดทรัพยากร เช่น การเปิด ปิด อาคารต่างๆ เพื่อเป็นการประหยัดน้ำ ประหยัดไฟ ของมหาวิทยาลัย

๒) ส่วนใหญ่ได้มีการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมากพอสมควร ขึ้นอยู่กับว่าในดำรงตำแหน่งไหน หากเป็นผู้บริหารก็จะมีการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมค่อนข้างมาก เพราะภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมีมากกว่าบุคลากรทั่วไป ส่วนผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารก็ได้มีการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมบ้าง ตามวาระและโอกาสที่เหมาะสม และตามกำลังความสามารถของตนเอง

แนวทางการนำหลักไตรสิกขามาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๑. ด้านศีล

การยึดมั่นให้บุคลากรให้ปฏิบัติตาม กฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย การยึดมั่นในหลักของศีลก็จะเป็นการสำรวมกายวาจาใจไม่ให้เบียดเบียนซึ่งกันและกัน และการทำงานตรงต่อเวลา ไม่ทุจริตเวลาราชการ

๒. ด้านสมาธิ

การให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง มีสมาธิในการทำงาน มีจิตตั้งมั่น เพื่อที่จะได้มีสมาธิในการทำงาน ไม่เอาเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวข้องในเวลาทำงาน และช่วยให้ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานมีสติในการคิดพูดอ่านเขียน

๓. ด้านปัญญา

การให้บุคลากรพัฒนางาน ในการหาความรู้แล้วนำมาพัฒนาในงานที่ได้รับผิดชอบและได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดความชัดเจนในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเป็นการนำเอาองค์ความรู้ มาช่วยเพิ่มเติมเพื่อให้งานประสบความสำเร็จให้รู้จักคิดเห็นด้วยปัญญา เมื่อต้องพบกับปัญหาต่างๆ เป็นการฝึกขัดเกลาภิเลสอย่างละเอียด และช่วยให้มีความรวดเร็วคล่องแคล่วแก้ปัญหาไม่ไหวพริบในการปฏิบัติงานด้านศีล

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” โดยรวมทั้ง ๘ ด้านสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

๕.๒.๑ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๘ ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจะเห็นได้ว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยนั้น มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ตนซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา **อำนาจ เจริญสุข** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=๒.๕๔$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึก อบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านที่อยู่อาศัย และด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง^๑

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อำนาจ เจริญสุข** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=๒.๕๔$)

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธาริน สุขอนันต์และคณะ** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี” โดยศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง^๒

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ตรีชฎา อุ่นเรือน** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง” พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง^๓

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ทวีวัฒน์ อ่างนิลพันธ์** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษา จังหวัดทหารบกบุรีรัมย์” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการจังหวัดทหารบกบุรีรัมย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ได้แก่ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก^๔

^๑ อำนาจ เจริญสุข, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^๒ ธาริน สุขอนันต์และคณะ, “คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองบ้านสวนจังหวัดชลบุรี” **วารสารสาธารณสุขศาสตร์**, ปีที่ ๔๑ ฉบับที่ ๓ (กันยายน – ธันวาคม ๒๕๕๔), หน้า ๒๔๐ – ๒๔๙.

^๓ ตรีชฎา อุ่นเรือน, “คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๕).

^๔ ทวีวัฒน์ อ่างนิลพันธ์, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษาจังหวัดทหารบกบุรีรัมย์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของคนไทย ปี ๒๕๕๓” ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการทำงานส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจกับชีวิตการทำงานในระดับมาก คุณภาพชีวิตด้านครอบครัว ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับชีวิตครอบครัวในระดับมากที่สุด^๕

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เทวินทร์ ศิริปัญญาะ** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กองบัญชาการช่วยรบที่ ๑ ค่ายพนัสบดีศรีอุทัย กิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กองบัญชาการช่วยรบที่ ๑ ทั้ง ๖ ด้าน คือ ด้านอาหารและโภชนาการ จะมีระดับความคิดเห็นต่ออาหารมื้อกลางวันและมื้อเย็นกับข้าว ๒ อย่างมากที่สุด ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว จะมีระดับความคิดเห็นกับการได้รับของใช้ที่มีคุณภาพดีพอที่จะใช้ตลอดอายุการใช้งานมากที่สุด ด้านที่พักอาศัย จะมีระดับความคิดเห็น โดยหน่วยที่มีที่พักบรรยากาศน่าอยู่มีความเป็นธรรมชาติและร่มรื่นมากที่สุด ด้านสุขภาพร่างกาย จะมีระดับความคิดเห็นโดยหน่วยที่มีห้องพยาบาลสำหรับผู้ป่วยอย่างเพียงพอมากที่สุด ด้านสวัสดิการวิชาชีพ จะมีระดับความคิดเห็นโดยหน่วยมีร้านตัดผมเพียงพอมากที่สุด ด้านคุณธรรมและจริยธรรม จะมีความคิดเห็นโดยหน่วยที่มีการรณรงค์ไม่ให้อยู่เกี่ยวกับอบายมุขและสิ่งเสพติดทุกประเภทมากที่สุด^๖

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุทธิพงศ์ บุญผดุง** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในท้องถิ่นโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (ระยะที่ ๑)” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการรวมกลุ่มทางสังคม ด้านสภาพอารมณ์ที่ดี และด้านสภาพร่างกายที่ดี ตามลำดับ^๗

๕.๒.๒ เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ เงินเดือน ระยะเวลาในการ

^๕ สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA), “คุณภาพชีวิตของคนไทย ปี ๒๕๕๓”, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๓).

^๖ เทวินทร์ ศิริปัญญาะ, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กองบัญชาการช่วยรบที่ ๑ ค่ายพนัสบดีศรีอุทัย กิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, (มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๙).

^๗ สุทธิพงศ์ บุญผดุง, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในท้องถิ่นโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (ระยะที่ ๑)”, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๕๔.

ทำงาน และตำแหน่งในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน จำแนกได้ดังนี้

บุคลากรที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ทำให้รู้ว่าเพศไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ตรีชฎา อุ่นเรือน** ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ ไม่มีผลที่ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน^๘

บุคลากรที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ทำให้รู้ว่าอายุไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุของบุคลากร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธิดาวลัย ปลื้มคิด** ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยบรรยากาศพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน^๙

บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยทำให้รู้ว่าการศึกษามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาของบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย** ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่พบว่ามีผลผูกพันต่อองค์กรต่างกัน^{๑๐}

บุคลากรที่มีสถานภาพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยทำ

^๘ ตรีชฎา อุ่นเรือน, “คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๕).

^๙ ธิดาวลัย ปลื้มคิด, “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑).

^{๑๐} สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย, “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๙).

ให้รู้ว่าสถานภาพไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยขึ้นอยู่กับสถานภาพของบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อำนาจ เจริญสุข** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖^{๑๑}

บุคลากรที่มีเงินเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย การวิจัยทำให้รู้ว่าเงินเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยขึ้นอยู่กับเงินเดือนของบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ตรีชฎา อุ่นเรือน** ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า รายได้ต่อเดือนไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน^{๑๒}

บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยการวิจัยทำให้รู้ว่าระยะเวลาในการทำงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงานของบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **จิตาวัลย์ ปลื้มคิด** ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยบรรยากาศพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน^{๑๓}

บุคลากรที่มีตำแหน่งในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยการวิจัยการวิจัยทำให้รู้ว่าตำแหน่งในการทำงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการ

^{๑๑} อำนาจ เจริญสุข, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^{๑๒} ตรีชฎา อุ่นเรือน, “คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๕).

^{๑๓} จิตาวัลย์ ปลื้มคิด, “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑).

ปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยขึ้นอยู่กับตำแหน่งในการทำงานของบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นางสาวรณชฎี ปองกันภัย** ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ: กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติสำนักงานใหญ่ ได้แก่ ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน^{๑๔}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ ดังต่อไปนี้

๑. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรมีนโยบาย หรือแผนงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยฯ ให้มีความชัดเจนมากขึ้น โดยเฉพาะด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยผู้บริหารควรจะให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากรในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ อันจะมีผลต่อการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การมีความรู้สึกรักในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกรักทำงาน กับการทำงานของบุคลากรเอง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย อาจมีการจัดโครงการนำร่อง หรือการจัดทำกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากร ได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการในการคิดวางแผนหาแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นการบูรณาการร่วมกันระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัย

๓. ส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคม ตามปณิธานการจัดตั้งมหาวิทยาลัย ด้วยการปรับปรุงกิจกรรมต่างๆ ให้ประสานสอดคล้อง เอื้อต่อการส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมคณะสงฆ์ สร้างความรู้ ความเข้าใจหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่ประชาชน จัดประชุม สัมมนา และฝึกอบรม เพื่อพัฒนาพระสงฆ์และบุคลากรทางศาสนา ให้มีศักยภาพในการธำรงรักษา เผยแผ่หลักคำสอน และเป็นแกนหลักในการพัฒนาจิตใจในวงกว้าง

๔. เสริมสร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ให้เอื้อต่อการศึกษา เพื่อสร้างจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย สนับสนุนให้มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

^{๑๔} นางสาวรณชฎี ปองกันภัย, “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ: กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (การบริหารการพัฒนาสังคม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๗).

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรนำไปปฏิบัติเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑. ควรมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรสำรวจความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อจะได้นำเป็นฐานข้อมูลในการวางแผน เพื่อสนองความต้องการได้อย่างเหมาะสม

๒. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรมีการส่งเสริมการทําระบบ ๕ ส. ควรจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้มากขึ้น และควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายมากขึ้น

๓. ส่งเสริมให้มีการสอนหลักธรรม โดยจัดให้มีการอบรมด้านการใช้สติให้แก่บุคลากร เนื่องจากบุคลากรบางตำแหน่งอาจมีความกดดัน และมีความเครียดกับการทำงานมาก จึงต้องใช้หลักธรรมในการอบรม เพื่อให้บุคลากรมีความอดทนต่อสถานการณ์ด้านต่าง ๆ

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับต่างๆ ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. ควรมีการศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับการนำหลักพุทธธรรมมาปรับประยุกต์ใช้จริงในการปฏิบัติงาน หรือการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากรในทุกระดับต่อไป

๓. ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคล เช่น การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กร ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การสร้าง ความเข้าใจให้กับบุคลากรและอาจนำไปปรับปรุงสวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ ให้เหมาะสมทัดเทียมกับองค์กรอื่นต่อไป

๔. ควรมีการเปรียบเทียบกับสถาบันการศึกษาอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน ขนาดใกล้เคียงกัน ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสอดคล้องกันหรือแตกต่างกันจากคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕. ควรสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามความรู้ความสามารถ มีการจัดอบรมและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย:

ก. ข้อมูลวิทยานิพนธ์

(๑) หนังสือ:

กรมกำลังพลทหารบก. กองร้อยนำอยู่ กองพันเข้มแข็ง เขตทหารพลอดยาสะเทติตประจำปี ๒๕๔๕.

กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์, ๒๕๔๕.

กระทรวงสาธารณสุข. เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย.

เชียงใหม่: กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๕๒.

เกื้อ วงศ์บุญสิน. ประชากรกับการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์, ๒๕๕๗.

ณ ลินพัฒน์. การพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพมหานคร: แพร์พิทยา, ๒๕๕๑.

ทวีธรรม ธนาคม. ถึงจะยากก็ต้องทำ. กรุงเทพมหานคร: หอรัตนชัยการพิมพ์, ๒๕๕๓.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. กรุงเทพมหานคร:

ห้างหุ้นส่วนสามัญ บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๗.

บุญชม ศรีสะอาด. รูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์. โครงการสถาบันวิจัยและพัฒนาระบบการเรียนการ

สอน. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ: มหาสารคาม, ๒๕๓๓.

ป่วย อึ้งภากรณ์. ศาสนธรรมกับการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โกมลคีมทอง, ๒๕๕๐.

วิทย์ วิศุทเวทย์. ปรัชญา, กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๐.

สิน พันธุ์พินิจ. เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: บริษัทจูนพับลิชชิง จำกัด, ๒๕๔๗.

(๒) วิทยานิพนธ์/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์และรายงานวิจัย:

จรรยา พุ่มวิเศษ. “สภาวะแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจกับคุณภาพชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์และ
สิ่งแวดล้อม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๕.

ชัยยะ วิหคเทร. “รายงานการวิจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท: ศึกษาเฉพาะกรณี
ตำบลโยธะกา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา”. ภาคนิพนธ์ ปริญญาพัฒน
บริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม:
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔.

ตรีชฎา อุ่นเรือน. “คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรใน
ส่วนกลาง”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์.
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทองพูล สักแก้ว. “การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐.
- เทวินทร์ ศิริปัญจนะ. “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการกองบัญชาการช่วยรบที่ ๑ ค่ายพนัสบดีศรีอุทัย กิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๓.
- ธิดาวัลย์ ปลื้มคิด. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑.
- ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๒.
- รณชฎี ปองกันภัย. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ: กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, การบริหารการพัฒนาสังคม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๗.
- วีรณ ฉันทศาสตร์โกศล. “คุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ ๑”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒.
- ศิวาพร ตั้งทีฆะรักษ์. “การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่”. **การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐.
- สัมพันธ์ พิษยททยา. “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในชุมชนค่ายทหารกองทัพบกมุ่งสู่ชุมชนเข้มแข็ง”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๙.
- สุเกียรติ์ ด่านพิษณุพันธ์. “การพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ของเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดินจังหวัดสุโขทัย”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๕๔.
- สุทธิพงศ์ บุญผดุง. “การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในท้องถิ่นโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (ระยะที่ ๑)”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๕๔.
- สุพรรณิ ไชยอำพร และสนธิ สมักรการ. “การวิจัยคุณภาพชีวิตของคนไทยระหว่างชาวเมืองและชนบท”. กรุงเทพมหานคร: **สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**, ๒๕๕๔.
- สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**. มหาบัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๙.

บรรณานุกรม (ต่อ)

เสาดาทหรือ โสดาติส. “การทดสอบความเที่ยงและความตรงแบบวัดคุณภาพชีวิตของผู้ติดสารเสพติด (DAQOL)”. การวิจัยของโรงพยาบาลธัญญรักษ์สงขลา. สถาบันธัญญรักษ์กรมการแพทย์: กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๕๒.

อารดา ธารเกียรติกำจร. “คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ในเขตเทศบาลตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่”. ภาคนิพนธ์ ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต. คณะเศรษฐศาสตร์: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๔.

อำนาจ เจริญสุข. “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

(๓) บทความในวารสาร:

ธาริน สุขอนันต์และคณะ. “คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองบ้านสวนจังหวัดชลบุรี”. วารสารสาธารณสุขศาสตร์. ปีที่ ๔๑ ฉบับที่ ๓ กันยายน-ธันวาคม, ๒๕๕๔.

(๔) บทความในหนังสือพิมพ์:

มนสิกุล โอวาทเภสัชช์. “คุณภาพชีวิตที่ดี”. คมชัดลึก. ฉบับที่ ๘ (๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๒): ๓๐.

(๕) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่และเอกสารอื่นๆ:

กองกลาง. “สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”. ฐานข้อมูลบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๙. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.

ณัฐฐา บัวหลวง. “คุณภาพชีวิตในการทำงาน”. เอกสารประกอบการฝึกอบรมออนไลน์. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๕๑.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ฉบับที่ ๑๐ พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการ, ๒๕๕๐.

สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA). “คุณภาพชีวิตของคนไทย ปี ๒๕๕๓”. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๓.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๖) สื่ออิเล็กทรอนิกส์:

- กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. คู่มือการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน ป ๒๕๕๗ - ๒๕๕๘. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.rdic.cdd.go.th/E-book/book_city.pdf [๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๑].
- คุณภาพชีวิต. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://sites.google.com/site/gem2kkkr/word-of-the-week/schadenfreudesah-dn-froi-duhnoun>, [๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๑].
- ประวัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.mcu.ac.th/site/history.php>, [๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๑].
- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตรัง. ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://trang.cdd.go.th/sites/index.php/data/๒๐๑๒-๐๕-๑๖-๒๑-๕๓-๑๙> [๑๒ กันยายน ๒๕๖๑].

(๗) สัมภาษณ์:

- สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี, รศ.ดร. (ประสิทธิ์ พรหมบุรี). รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร, ๒๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒.
- _____. พระเมธีธรรมมาจารย์, ดร. (ประสาร จันทสาโร). รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๒.
- _____. พระมหาไพรัช ฐมทิโป, ดร.. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.
- _____. พระมหาสาธิต สาธิโต. ผู้อำนวยการกองกลาง, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๒.
- _____. พระครูสมุห์ทิพย์ สิริธมโม. เลขานุการสำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.
- _____. นางสาววิไลวรรณ อิศรเดช. รองผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.
- _____. พระมหาบุญยืน ญาณโสภโณ. นักจัดการงานทั่วไป, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.
- _____. นางสาวลภรรษณ์ เกสรบัว. นักวิชาการการเงินและบัญชี, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.
- _____. นางลัดดาวัลย์ น่วมบาง. นักจัดการงานทั่วไป, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.
- _____. นางสาวธารรัตน์ ศรีชุมอำนาจ. นักจัดการงานทั่วไป, ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.
- _____. นางสาวญาศุภินท์ อินทร์กรุงเก่า. นักทรัพยากรบุคคล, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒.
- _____. นางสาวสุจิตรา ขวตรมย์. นักจัดการงานทั่วไป, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

๒. ภาษาอังกฤษ:

ESCAP. **Guidelines on Methodological Approaches to the Conduct of A Regional Surveyor the Quality of life as on Aspect of Human Resources Development**, New York, 1990.

Maslow, A. H. **Motivation and Personality**. New York: Harper & Row Publishing, 1954.

Maslow, A. H. **Motivation and Personality**. New York: Harper & Row Publishing, 1954.

Sharma, R.C. **Population Trends Resources and Environment Handbook on Population Education**. New Delhi: Tata McGraw-Hill, 1975.

UNESCO. “Indicator of Environmental Quality of Life”. **Research and Papers in Social Science**. Paris: UNESCO, 1978.

Zhan, L., **Journal of Advanced Nursing**. New York: Springer-verlag, 1992.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๓๖๕๖

วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน รศ.ดร.โกนิญจุ์ สีทอง

เนื่องด้วย นางสาวกมลวรรณ ปันขาว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๘ นิสิตหลักสูตร
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
 “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”
 เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ สามารถตรวจแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดีจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

San Diego

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

[illegible]

ଅନୁଷ୍ଠାନ
ବି.ପି.ସି.

ผู้ประสานงาน : นางสาวกมลวรรณ ปั้นขาว

โทร. ๐๘๙-๔๗๘๒๑๑๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕๒/ว ๒๔๖

วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.เดิมาศักดิ์ ทองอินทร์

เนื่องด้วย นางสาวกมลวรรณ ปันขาว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๘ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ สามารถตรวจแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

๑๓๐๑๒๐๕๐๓๘
นางสาวกมลวรรณ ปันขาว
ว ๒๔๖

ผู้ประสานงาน : นางสาวกมลวรรณ ปันขาว

โทร. ๐๘๙-๔๗๘๒๑๑๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ว ๒๕๖

วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น

เนื่องด้วย นางสาวกมลวรรณ ปั้นขาว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๘ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ สามารถตรวจแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

๐๓๕๐๑๑๐

 (ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น)
 ๑๑ ธ.ค. ๒๕๖๑

ผู้ประสานงาน : นางสาวกมลวรรณ ปั้นขาว

โทร. ๐๘๙-๔๗๘๒๑๑๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ว ๓๕๖

วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.วสันต์ ลิ้มรัตนภัทรกุล

เนื่องด้วย นางสาวกมลวรรณ ปันขาว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๘ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ สามารถตรวจแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

๒๕๖๑/๑๒/๐๕

๓/๑๒/๒๕๖๑

ผู้ประสานงาน : นางสาวกมลวรรณ ปันขาว

โทร. ๐๘๙-๔๗๘๒๑๑๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕๒/ว.๒๕๖

วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ประเสริฐ อิลาว

เนื่องด้วย นางสาวกมลวรรณ ปันขาว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๘ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ สามารถตรวจแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางสาวกมลวรรณ ปันขาว
โทร. ๐๘๙-๔๗๘๒๑๑๖

ตรวจแล้ว

ดร.ประเสริฐ อิลาว

3 ธ.ค. 2561

ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

แบบบันทึกผลการหาดัชนีสอดคล้องแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”

ผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือ ประกอบด้วย

๑. รศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง
๒. ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น
๓. ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์
๔. อาจารย์ ดร.วสันต์ ลิ้มรัตน์ภัทรกุล
๕. อาจารย์ ดร.ประเสริฐ อิลาว

คำชี้แจง

๑. ระดับการพิจารณา มี ๓ ระดับ

- +๑ หมายถึง ข้อคำถามครอบคลุมตรงตามเนื้อหาที่จะศึกษาและสามารถนำไปใช้ได้
- หมายถึง ข้อคำถามไม่ครอบคลุมและไม่ตรงตามเนื้อหาที่จะศึกษาต้องทำการแก้ไข
- ๑ หมายถึง ข้อคำถามไม่ครอบคลุมเนื้อหาที่จะศึกษาและไม่สามารถนำไปใช้ได้

๒. ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบเครื่องมือและให้ระดับการพิจารณาในประเด็นตามแบบสอบถามดังต่อไปนี้

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้วิจัย นางสาวกมลวรรณ ปั่นขาว
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ที่	การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	๑. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม								
๑	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอ กับค่าครองชีพในปัจจุบัน	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๒	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณ งานและความรับผิดชอบ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานใน หน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๔	ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ อื่น ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าครองชีพ บริการรถ รับ-ส่ง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๕	ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อปรับเงินเดือนประจำปี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
	๒. ด้านสภาพแวดล้อมความปลอดภัยใน การทำงาน และส่งเสริมสุขภาพ								
๖	หน่วยงานมีเครื่องใช้สำนักงานอุปกรณ์และ วัสดุใช้ในงานต่างๆ ที่เพียงพอ อยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งาน เหมาะสมกับการทำงาน และ มีความทันสมัย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๗	สถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสง สว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวน ในขณะปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้

ที่	การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๘	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเล่นกีฬา โครงการ มจรสุขภาพดี ซีวีมีสุข (MCU Sport Day)	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๙	หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรเป็นอย่างดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๐	หน่วยงานมีการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
	๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร								
๑๑	หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๒	หน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๓	ท่านมีโอกาสไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๔	เมื่อท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำหรือปรึกษาได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๕	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
	๔. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน								
๑๖	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๑๗	ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๘	ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้

ที่	การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑๙	หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๐	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนา ความรู้ความสามารถ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
	๕. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน								
๒๑	บุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงาน มีการบูรณาการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๒	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๓	ท่านได้รับการเอื้อเฟื้อจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๒๔	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่างๆ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๕	บุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
	๖. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร								
๒๖	ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวล่วงเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๒๗	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๘	ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค เช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๙	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน ต่อผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓๐	บุคลากรในหน่วยงาน เคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้

ที่	การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๗. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ								
๓๑	ท่านมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓๒	ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓๓	ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓๔	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓๕	ท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการอย่างเหมาะสม	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
	๘. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม								
๓๖	หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓๗	หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓๘	ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานในด้านการประหยัดพลังงานหรือด้านอื่นๆ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓๙	หน่วยงานให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการทุกคน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๔๐	ภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐	ใช้ได้

๓๐๐๑ แล้ว ทวีป Try-out ๖๐

๓๐๐๑ แล้ว
 (ผศ.ดร. อธิวุฒิ หน้มนี่)
 ๔/๓.๑/๖๕

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out)



บันทึกข้อความ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่
เลขที่รับ 12
วันที่ 16 มี.ค. 62
เวลา 13.58
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร. โทรสาร ๐๓๕-๒๕๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๒๑๐๕๒/ ๑ ๑

วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

นมัสการ รองอธิการบดีวิทยาเขตเชียงใหม่

เนื่องด้วย นางสาวกมลวรรณ บันขาว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๘ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของพระเดชพระคุณ จึงขอความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

กราบเรียน รองอธิการบดี

☐ เห็นควรอนุมัติ ☒ เพื่อโปรดพิจารณา
☒ เห็นควรพิจารณา/พิจารณา

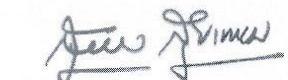


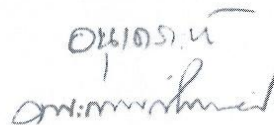
(พระครูประวิตรธรรมคุณ)

ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตเชียงใหม่ (รค.)

๑๕ มี.ค. ๖๒

ผู้ประสานงาน : นางสาวกมลวรรณ บันขาว
 โทร. ๐๘๕-๕๓๘๖๑๖๖


 (รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์



(พระเทพสิงหนนารจารย์)
 รองอธิการบดีวิทยาเขตเชียงใหม่
 ๑๕ มี.ค. ๖๒



บันทึกข้อความ

งานสารบรรณ
วิทยาสตราวุฒ
เลขที่รับ ๗๓
วันที่ ๑๔ ม.ค. ๒๕๖๒ เวลา ๑๙.๑๙
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๑

วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

นมัสการ รองอธิการบดีวิทยาเขตแพร่

เนื่องด้วย นางสาวกมลวรรณ ปิ่นขาว รหัสประจำตัวนิสิต ๒๐๐๒๒๐๕๐๓๔ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของพระเดชพระคุณ จึงขอความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

นมัสการ รองอธิการบดีวิทยาเขตแพร่

☒ เพื่อโปรดทราบ
☒ เพื่อพิจารณา *ทรงยกย่อง*
☐ เห็นความชอบ

นายสุพจน์ แก้วโพธิ์ชัย
 ขก.ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตแพร่
 14 ม.ค. 2562

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล ตูยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางสาวกมลวรรณ ปิ่นขาว
 โทร. ๐๘๙-๔๓๘๒๑๑๖

☒ ทราบ
☐ อนุมัติ
☐ ไม่อนุมัติ
☐ มอบ.....

พระราชเชนมากร,ทศ.ดร.
 รองอธิการบดีวิทยาเขตแพร่
 14 ม.ค. 2562

ภาคผนวก ง

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

ตรง ๑๑๑๖ ดงพีหะ ๑๑๑๖



๑๑๑๖
ธนากร พงษ์
(ผศ.ดร. ธิดาวิมล หน้มนั)
๑๑/๑๑/๑๑

ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม
เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้วิจัย นางสาวกมลวรรณ ปั่นขาว
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.976	40

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	124.07	750.271	.753	.976
a2	123.97	758.240	.778	.975
a3	124.17	750.351	.776	.975
a4	124.47	747.292	.698	.976
a5	123.83	748.902	.813	.975
b1	123.60	760.455	.721	.976
b2	123.60	776.110	.611	.976
b3	123.77	765.013	.651	.976
b4	123.87	761.775	.749	.976
b5	123.77	774.116	.399	.977
c1	123.97	760.171	.692	.976
c2	123.97	764.516	.686	.976
c3	124.07	762.064	.732	.976
c4	123.73	768.133	.691	.976
c5	123.83	750.006	.842	.975
d1	123.63	761.826	.678	.976
d2	124.00	747.793	.849	.975
d3	123.60	753.834	.744	.976
d4	124.07	750.616	.860	.975
d5	123.77	754.392	.794	.975
e1	123.67	767.816	.647	.976
e2	123.13	773.430	.637	.976
e3	123.30	774.493	.621	.976
e4	123.80	747.062	.833	.975
e5	123.63	779.895	.527	.976
f1	123.57	766.392	.683	.976
f2	123.83	754.282	.793	.975
f3	123.70	758.079	.789	.975
f4	123.90	738.093	.899	.975
f5	123.37	773.482	.798	.976
g1	123.10	784.714	.438	.976
g2	123.70	764.562	.666	.976
g3	123.47	778.740	.469	.976
g4	123.47	776.533	.492	.976

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
g5	123.60	763.559	.664	.976
h1	123.33	767.471	.836	.975
h2	123.50	773.914	.739	.976
h3	123.27	766.823	.807	.975
h4	123.23	761.151	.813	.975
h5	123.50	772.259	.784	.976

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

แผนกสารบรรณ

สำนักงานอธิการบดี

วันที่ ๑๒

รับวันที่ ๒๑ พ.ค. ๖๒

เวลา ๑๑.๓๐ น.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร., โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๖๒ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

นมัสการ อธิการบดี

เนื่องด้วย นางสาวกมลวรรณ ปั่นขาว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๘ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน อธิการบดี

☒ เพื่อพิจารณาอนุมัติ

☐ เพื่อทราบ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

(พระศรีศาสนบัณฑิต)

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายประกันคุณภาพ

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

๒๓.๑.๖๒

ผู้ประสานงาน : นางสาวกมลวรรณ ปั่นขาว

โทร. ๐๘๙-๔๗๘๒๑๑๖

กราบเรียน อธิการบดี

☒ เห็นควรอนุมัติ

☐ เพื่อโปรดทราบ

พระมหาไพรัช ฐมฺหิโป, ผศ.ดร.

รศ.ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

๒๑.๑.๖๒

(พระราชปรีดิกร)

อธิการบดี

๒๑.๑.๖๒

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
(Key Informants)



บันทึกข้อความ

งานสารบรรณ
สำนักงานอธิการบดี
(รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร)
เลขรับ... ๑๖
วันที่ ๒๓ ม.ค. ๖๕
เวลา ๑๕.๓๗

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร., โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว.๓ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

นมัสการ พระราชวรเมธี, รศ.ดร. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

เนื่องด้วย นางสาวกมลวรรณ ปันขาว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๘ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอขอบพระคุณใน
ความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางสาวกมลวรรณ ปันขาว

โทร. ๐๘๙-๔๗๘๒๑๑๖

๑๕ ม.ค. ๖๕

๑๕ ม.ค. ๖๕

(พระราชวรเมธี)

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

๒๓, ๑๕, ๕๖



บันทึกข้อความ

กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เลขที่รับ ๖๖
วันที่รับ ๒๒ ม.ค. ๖๒
เวลา ๑๖ : ๔๔ น.

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๖

วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติโครงการให้ทุนอุดหนุนการวิจัย

นมัสการ พระเมธีธรรมาจารย์, ดร. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา

เนื่องด้วย นางสาวกมลวรรณ ปันขาว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๘ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นที่ต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุมัติโครงการให้ทุนอุดหนุนการวิจัยให้ทุนอุดหนุนการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางสาวกมลวรรณ ปันขาว

โทร. ๐๘๙-๔๗๘๒๑๑๖

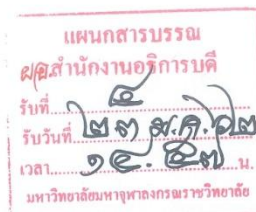
(พระเมธีธรรมาจารย์,ดร.)

รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา

๒๒.๖๒



บันทึกข้อความ



ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว.๒

วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติขอพระราชทานให้สิทธิเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

นมัสการ พระมหาไพริชฌ์ ธมฺมทีโป, ผศ.ดร. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

เนื่องด้วย นางสาวกมลวรรณ ปันขาว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๘ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสกรามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางสาวกมลวรรณ ปันขาว

โทร. ๐๘๙-๔๗๘๒๑๑๖

พระมหาไพริชฌ์ ธมฺมทีโป, ผศ.ดร.

ร.ก.ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

๒๓ ม.ค. ๒๕๖๒



บันทึกข้อความ

งานสารบรรณ	
กองกลาง	
เลขรับ	๒๑
วันที่	๒๕ ม.ค. ๖๒
เวลา	๑๓.๕๑
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕๒/วช วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

นมัสการ พระมหาสาธิต สาธิโต ผู้อำนวยการกองกลาง

เนื่องด้วย นางสาวกมลวรรณ ปันขาว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๘ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพหล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางสาวกมลวรรณ ปันขาว

โทร. ๐๘๙-๔๗๘๒๑๑๖

- อ.กต.
- อ.น.โพธิ์ทอง

(พระมหาสาธิต สาธิโต)

ผู้อำนวยการกองกลาง

๒๕/๑/๖๒



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕๒/ว.๑

วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

นมัสการ พระครูสมุห์ทิพย์ สิริธมโม เลขานุการสำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวกมลวรรณ ปันขาว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๔ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นที่ต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์พระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางสาวกมลวรรณ ปันขาว

โทร. ๐๘๙-๔๗๘๐๑๑๖

(พระครูสมุห์ทิพย์ สิริธมโม)

เลขานุการสำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

๒๕ ม.ค. ๒๕๖๒



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว.๒

วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

นมัสการ พระมหาบุญยืน ญาณโสภณ นักจัดการงานทั่วไป กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

เนื่องด้วย นางสาวกมลวรรณ ปันขาว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๘ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์พระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางสาวกมลวรรณ ปันขาว
โทร. ๐๘๙-๔๗๘๒๑๑๖

๑๕ ม.ค. ๖๒

พระมหาบุญยืน ญาณโสภณ
นักจัดการงานทั่วไป
๒๕ ม.ค. ๖๒



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว.๓

วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาววิไลวรรณ อิศรเดช รองผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

เนื่องด้วย นางสาวกมลวรรณ ปันขาว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๘ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงขออนุมัติให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางสาวกมลวรรณ ปันขาว

โทร. ๐๘๙-๔๗๘๒๑๑๖

ฉันทน์ สันตพันธ์

๒๔ ม.ค. ๖๒



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว.๒

วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติขอพระราชทานให้สิทธิเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวภาณุรักษ์ เกสรบัว นักวิชาการการเงินและบัญชี กองคลังและทรัพย์สิน สำนักงานอธิการบดี

เนื่องด้วย นางสาวกมลวรรณ ปันขาว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๘ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มี ความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางสาวกมลวรรณ ปันขาว

โทร. ๐๘๙-๔๗๘๒๑๑๖

นางสาวภาณุรักษ์ เกสรบัว
นักวิชาการการเงินและบัญชี



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕/ ๖๔

วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางลัดดาวัลย์ น่วมบาง นักจัดการงานทั่วไป สำนักงานคณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวกมลวรรณ ปิ่นขาว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๘ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางสาวกมลวรรณ ปิ่นขาว

โทร. ๐๘๙-๔๗๘๒๑๑๖

บันทึกในสมุดพกได้ ✓

ลัดดาวัลย์ น่วมบาง

๑๕ ม.ค. ๖๒



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว.๓

วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติครุฑอนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวธารรัตน์ ศรีชุมอำนาจ นักจัดการงานทั่วไป กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

เนื่องด้วย นางสาวกมลวรรณ ปิ่นขาว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๘ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางสาวกมลวรรณ ปิ่นขาว

โทร. ๐๘๙-๔๗๘๒๑๑๖

ผู้รับใช้สังคม
ขออภัยที่ส่งมาช้า
๕ ก.พ. ๖๒



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว.๑

วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวณัฏฐา อินทร์กรูเก่า นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

เนื่องด้วย นางสาวกมลวรรณ ปิ่นขาว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๘ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นที่ต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางสาวกมลวรรณ ปิ่นขาว

โทร. ๐๘๙-๔๗๘๒๑๑๖

อนุเคราะห์

(นางสาวณัฏฐา อินทร์กรูเก่า)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว.๓

วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวสุจิตรา ขวธรรมย์ นักจัดการงานทั่วไป กองวิชาการ สำนักงานอธิการบดี

เนื่องด้วย นางสาวกมลวรรณ ปันขาว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๓๘ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางสาวกมลวรรณ ปันขาว

โทร. ๐๘๙-๔๗๘๒๑๑๖

รับได้ในนามของ

วิจิตร ขวธรรม

24 ม.ค. 62

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลไปใช้ประมวลผลเป็นผลการศึกษาวิจัยประกอบการศึกษาของนิสิตตามหลักสูตรปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นคำถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตทำงานของบุคลากร

ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่ได้โปรดตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด คำตอบของท่าน จะเก็บไว้เป็นความลับและจะใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

นางสาวกมลวรรณ ปั่นขาว

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

๑. เพศ

() บรรพชิต

() ชาย

() หญิง

๒. อายุ

() ต่ำกว่า ๒๐ ปี

() อายุ ๒๐ – ๓๔ ปี

() อายุ ๓๕ – ๔๙ ปี

() อายุ ๕๐ ปี ขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

๔. สถานภาพ

() โสด

() สมรส

() หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

๕. เงินเดือน

() ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท

() ๑๐,๐๐๐–๒๐,๐๐๐ บาท

() ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท

() ตั้งแต่ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป

๖. ระยะเวลาในการทำงาน

() ๑ - ๕ ปี

() ๖ - ๑๐ ปี

() ๑๑ - ๑๕ ปี

() ๑๖ ปีขึ้นไป

๗. ตำแหน่งในการทำงาน

() ผู้อำนวยการ

() รองผู้อำนวยการ

() นักจัดการงานทั่วไป

() นักวิชาการศึกษา

() อื่นๆ (ระบุ).....

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ที่	การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๑. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
๑	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
๒	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
๓	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน					
๔	พอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าครองชีพ บริการรถรับ-ส่ง					
๕	ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับเงินเดือนประจำปี					
	๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ					
๖	หน่วยงานมีเครื่องใช้สำนักงานอุปกรณ์และวัสดุที่ใช้ในงานต่างๆ ที่เพียงพอ อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน เหมาะสมกับการทำงาน และมีความทันสมัย					
๗	สถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวน ในขณะที่ปฏิบัติงาน					
๘	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเล่นกีฬา โครงการ มจร สุขภาพดี ชีวิตมีสุข (MCU Sport Day)					
๙	หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรเป็นอย่างดี					
๑๐	หน่วยงานมีการตรวจสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง					

ที่	การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร					
๑๑	หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
๑๒	หน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก					
๑๓	ท่านมีโอกาสไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง					
๑๔	เมื่อท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน สามารถขอคำแนะนำหรือปรึกษาได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา					
๑๕	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่					
	๔. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน					
๑๖	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น					
๑๗	ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
๑๘	ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					
๑๙	หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค					
๒๐	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนา ความรู้ ความสามารถ					
	๕. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
๒๑	บุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี					
๒๒	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
๒๓	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี					

ที่	การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๒๔	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่างๆ					
๒๕	บุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี					
๖. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร						
๒๖	ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวข้องกับ การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
๒๗	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
๒๘	ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค เช่นเดียวกับ ผู้ร่วมงานทุกคน					
๒๙	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการ ทำงาน ต่อผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีผลต่อการพิจารณา ความดีความชอบ					
๓๐	บุคลากรในหน่วยงาน เคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของ ผู้ร่วมงาน					
๗. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ						
๓๑	ท่านมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานได้					
๓๒	ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว					
๓๓	ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
๓๔	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต					
๓๕	ท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำ กิจกรรมที่ต้องการ					
๘. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม						
๓๖	หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์					
๓๗	หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความ รับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน					
๓๘	ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานในด้านการ ประหยัดพลังงานหรือด้านอื่นๆ					

ที่	การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๓๙	หน่วยงานให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการทุกคน					
๔๐	ภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิด (Open) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

๑.๑ ท่านคิดว่าภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอและยุติธรรมหรือไม่ ?

.....

.....

๑.๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

.....

๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

๒.๑ ท่านคิดว่าสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยมากน้อยเพียงใด ?

.....

.....

๒.๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

.....

๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

๓.๑ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตัวเองมากน้อยเพียงใด ?

.....

.....

๓.๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

.....

๔. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

๔.๑ ในการปฏิบัติงานของท่านมีความมั่นคง และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากน้อยเพียงใด ?

.....

.....

๔.๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

.....

๕. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

๕.๑ ท่านได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถกับเพื่อนร่วมงาน หรือหน่วยงานอื่นบ้างหรือไม่ ?

.....

.....

๕.๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

.....

๖. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

๖.๑ ในองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีการเสนอแนวคิดและได้รับการยอมรับซึ่งกันและกันมากน้อยเพียงใด?

.....

.....

๖.๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

.....

๗. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ

๗.๑ ท่านแบ่งเวลางานกับเวลาครอบครัวอย่างไร ?

.....

.....

๗.๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

.....

๘. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

๘.๑ นอกจากงานประจำที่ได้ทำอยู่ ท่านได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างไรบ้าง ?

.....

.....

๘.๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ซ
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
(ผู้บริหาร และบุคลากร)

เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นามสกุล

ตำแหน่ง

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์

๑. ท่านคิดว่าภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอและยุติธรรมหรือไม่ ?

.....

.....

.....

๒. ท่านคิดว่าสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยมากน้อยเพียงใด ?

.....

.....

.....

๓. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตัวเองมากน้อยเพียงใด ?

.....

.....

.....

๔. ในการปฏิบัติงานของท่านมีความมั่นคง และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากน้อยเพียงใด ?

.....

.....

.....

๕. ท่านได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถกับเพื่อนร่วมงาน หรือหน่วยงานอื่นบ้างหรือไม่ ?

.....

.....

.....

๖. ในองค์การที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีการเสนอแนวคิดและได้รับการยอมรับซึ่งกันและกันมากน้อยเพียงใด ?

.....

.....

.....

๗. ท่านแบ่งเวลางานกับเวลาครอบครัวอย่างไร ?

.....

.....

.....

๘. นอกจากงานประจำที่ได้ทำอยู่ ท่านได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างไรบ้าง ?

.....

.....

.....

๙. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

.....

.....

.....

๑๐. หลักธรรมไตรสิกขา สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้อย่างไร

ด้านศีล

.....

.....

ด้านสมาธิ

.....

.....

ด้านปัญญา

.....

.....

.....

ขอได้รับความขอบคุณยิ่ง

นางสาวกมลวรรณ ปั่นขาว

นิสิตหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ-นามสกุล : นางสาวกมลวรรณ นามสกุล ปันขาว
- วัน เดือน ปีเกิด : วันจันทร์ ที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๒๔
- ภูมิลำเนาที่เกิด : บ้านเลขที่ ๔๙/๓ หมู่ ๓ ตำบลกระแซง อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๖๐
- การศึกษา : ๒๕๔๕ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)
๒๕๔๗ บริหารธุรกิจ(บธ.บ.) สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม
- ประสบการณ์การทำงาน : ๒๕๔๗ ธนาคารกรุงศรี (สำนักงานใหญ่) พระราม ๓
๒๕๔๘ ฝ่ายการจัดการด้านการเงิน ธนาคารกสิกรไทย (สำนักงานใหญ่)
๒๕๔๘ ฝ่ายบุคคล หจก. กู๊ดวิล นิตแวร์ แอนด์ สปอร์ต กทม.
๒๕๕๗ - ปัจจุบัน นักทรัพยากรบุคคล สังกัด กองกลาง
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ปีที่เข้าศึกษา : ปีการศึกษา ๒๕๖๐
- ปีที่สำเร็จการศึกษา : ปีการศึกษา ๒๕๖๒
- ที่อยู่ปัจจุบัน : ๕๘/๙๖ หมู่ที่ ๗ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
- E-mail. kamonwan.pan@mcu.ac.th