



บทที่ 1

บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

"คน" เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ที่ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ สิ่งของและวิธีการปฏิบัติงาน ดังนั้น หากองค์การหรือหน่วยงานใดสามารถหาคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้าปฏิบัติงานและสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ก็เป็นที่แน่ใจได้ว่า การบริหารงานในองค์การหรือหน่วยงานนั้นจะต้องเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุธี สุทธิสมบูรณ์และสมาน รังสิโยภฤกษ์, 2533 : 32)

ในการทำงานของบุคคลในองค์การจะมีประสิทธิภาพเพียงใด และช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายเพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์การต้องสามารถเข้าใจถึงความต้องการของบุคคลในองค์การ และผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์การ ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้บุคคลมีความพอใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การต่อไป (วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2535: 111) ดังที่ พินส์ หันนาคินท์ (2524 : 111) ได้กล่าวไว้ว่า

ในการทำงานใด ๆ ก็ตามเราจะเห็นได้ว่าเมื่อเราเต็มใจทำงาน ก็จะรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน แทนที่จะเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่ายที่จะต้องทำไปเพื่อแลกกับค่าตอบแทน กลับกลายเป็นของสนุกและสร้างความเพลิดเพลินให้ผู้ปฏิบัติงาน ไม่ยอมให้เกิดความบกร่องขึ้นใน

การทำงาน ผลงานจึงเป็นไปอย่างสมบูรณ์เท่าที่สติปัญญา ความรู้และความสามารถของตนเองจะอำนวยให้เป็นไปได้ ตรงกันข้าม ถ้าหากเราต้องทำงานโดยมีความรู้สึกว่าจะต้องทำเพราะถูกบังคับ ขาดน้ำใจที่จะทำงาน ผลงานที่ได้รับก็เทียบเท่าที่ได้รับคำสั่งเป็นอย่างมาก และโดยปกติก็มักจะได้น้อยกว่าที่สั่ง

ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีควรมีความสามารถในการบริหารงานบุคคล ให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ พร้อมทั้งจะเสียสละเพื่องาน ทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิดและสติปัญญาเพื่อหาทางปรับปรุงให้งานนั้น ๆ เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ซึ่งจะได้ทั้งงานและได้ทั้งน้ำใจคน

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้ อันจะนำมาซึ่งอาหาร สินค้า และบริการที่มนุษย์ใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต นอกจากนั้นการทำงานยังเป็นการกำหนดตำแหน่งและบทบาทของบุคคลในสังคม รวมทั้งให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ชีวิตอีกด้วย ในปัจจุบันมีนักวิชาการ ผู้นำสหภาพแรงงาน ผู้บริหารและบุคลากรของรัฐ ได้หันมาเอาใจใส่ต่อชีวิตในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้น ซึ่งประเด็นของความสนใจเหล่านี้ ปัจจุบันเรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) (สุทิน สายสงวน, 2533 : 1-3)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรบุญแสง ชีระภากร (2533 : 5) ได้กล่าวไว้ว่า "การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ" เพราะบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งที่องค์การมีอยู่

และเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้องค์การดำเนินกิจกรรมขององค์การให้บรรลุตาม  
เป้าประสงค์ที่วางไว้ (บุญเลิศ ไพรินทร์, 2533 : 3)

การพัฒนาประเทศจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับ  
ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ "กำลังคนที่มีคุณภาพ" คนในชาติจะมีคุณภาพดีมาก  
น้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับจัดการศึกษา (กรมการฝึกหัดครู, 2535 : 1)  
และผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา คือ กรมการฝึกหัดครู

ในปัจจุบันการผลิตสาขาวิชาชีพครูและสาขาวิชาชีพต่าง ๆ อยู่ในความ  
รับผิดชอบของกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้การควบคุมของ  
สภาการฝึกหัดครู กรมการฝึกหัดครูมีวิทยาลัยครู (ปัจจุบันเรียกว่า สถาบันราชภัฏ  
ตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538) ในสังกัด จำนวน 36 แห่ง  
กระจายกันอยู่ทั่วประเทศ โดยมีบทบาทและหน้าที่ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู  
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ดังนี้ (กรมการฝึกหัดครู, 2534 : 9)

มาตรา 5 ให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์  
ประสงค์ให้การศึกษาวิชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความ  
ต้องการของท้องถิ่น และผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ทำการวิจัย  
ส่งเสริมวิद्यฐานะของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทำนุ  
บำรุงศิลปวัฒนธรรม และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

ในปี พ.ศ. 2528 สภาการฝึกหัดครูได้ออกข้อบังคับ ว่าด้วยกลุ่ม  
วิทยาลัยครู พ.ศ. 2528 ซึ่งส่งผลให้กลุ่มวิทยาลัยครูพัฒนาไปเป็นสหวิทยาลัย  
8 สหวิทยาลัย คือ สหวิทยาลัยล้านนา สหวิทยาลัยพุทธชินราช สหวิทยาลัยอีสาน  
-เหนือ สหวิทยาลัยอีสาน-ใต้ สหวิทยาลัยศรีอยุธยา สหวิทยาลัยทวารวดี  
สหวิทยาลัยทักษิณ และสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ทั้งนี้เพื่อให้วิทยาลัยครูดำเนินงาน  
ร่วมกันตามภารกิจหลักให้มีประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการจัด

การศึกษาในท้องถิ่น และเพื่อพัฒนาวิทยาลัยครูให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาที่สมบูรณ์ (กรมฝึกหัดครู, 2534 : 25)

แม้ว่าจะมีพระราชบัญญัติให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษา มีภาระหน้าที่ดังกล่าวแล้วก็ตาม การที่วิทยาลัยครูจะดำเนินงานต่าง ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ย่อมขึ้นอยู่กับอาจารย์ผู้สอนซึ่งเป็นหัวใจของสถาบันการศึกษาทุกระดับ ดังที่ ทองคุณ หงส์พันธุ์ (2525 : 1) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูไว้ว่า "ครูอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูซึ่งเป็นครูของครูและมีความสำคัญต่อการศึกษาของชาติ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการศึกษาชาติส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับครูอาจารย์ของสถาบันฝึกหัดครู" ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องเอาใจใส่ธำรงรักษาครูอาจารย์ โดยหาทางกระตุ้นและจูงใจให้อาจารย์เหล่านั้นปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของวิทยาลัยเกิดประสิทธิภาพได้หรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์

ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงต่อตัวอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครู ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจ เพราะอาจารย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของวิทยาลัย ที่จะต้องได้รับการบริหารและใช้อย่างมีคุณค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ถ้าหากอาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมเอื้อให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลก่อให้เกิดอนุให้การพัฒนาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้

จากเหตุผลและความเป็นมาข้างต้น ประกอบกับในปัจจุบันนี้ยังไม่มีผู้ใดทำวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดีต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี

## ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยเรื่องนี้ศึกษาเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี ซึ่งประกอบด้วย วิทยาลัยครุกาญจนบุรี วิทยาลัยครูนครปฐม วิทยาลัยครูเพชรบุรี และวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ ศึกษาจากแนวความคิดของ Walton (1974 : 12) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

- 2.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 2.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 2.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 2.5 การบูรณาการด้านสังคม
- 2.6 ธรรมเนียมในองค์การ
- 2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
- 2.8 การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

## คำนิยามศัพท์ เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตและได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่คล้ายคลึงกัน

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สถานที่ทำงาน สะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การให้บุคคลมีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต

การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ

ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง นโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง การกำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

การเกี่ยวข้องกับสังคม หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

อาจารย์ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนอยู่ในวิทยาลัยครูกาญจนบุรี วิทยาลัยครูนครปฐม วิทยาลัยครูเพชรบุรี และวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง

สหวิทยาลัยทวารวดี หมายถึง วิทยาลัยครูกาญจนบุรี วิทยาลัยครูนครปฐม วิทยาลัยครูเพชรบุรี และวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง

#### ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ได้ข้อความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี

2. ทำให้ได้แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดีต่อไป

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดีรวม  
692 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ จำนวน 248 คน โดย  
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Krejcie และ Morgan (Krejcie  
and Morgan, 1970 : 608) และคำนวณสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละ  
วิทยาลัยครุ แล้วใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling)  
ในสัดส่วนที่คำนวณไว้ทั้ง 4 วิทยาลัย

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะ เป็นแบบเลือกตอบ  
(checklist) แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ใน

มหาวิทยาลัยทวารวดี

#### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้วิธีส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมคืนด้วยตัวเอง

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

การนำเสนอผลการวิจัย นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

## ลำดับชั้นในการ เสนอผลการวิจัย

รายงานผลการวิจัยนำเสนอเป็น 5 บท ตามลำดับดังนี้

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับชั้นในการ เสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ขอบข่ายของคุณภาพชีวิตการทำงาน สหวิทยาลัยทวารวดี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

รายการอ้างอิง แสดงรายชื่อหนังสือและ เอกสารอ้างอิงที่ใช้ในการวิจัย

ภาคผนวก ประกอบด้วย หนังสือติดต่อราชการ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ และแบบสอบถาม