

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพิเศษ คณะวิศวกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Special employees' quality of work life in the Faculty of  
Engineering, King Mongkut's University of Technology,  
North Bangkok

ทศพล ชุมภร\*

Todsapon Chumporn

todsapon.c@eng.kmutnb.ac.th

Received: 08/01/62 Revised: 28/01/62 Accepted: 28/01/62

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพิเศษ โดยศึกษาเฉพาะกรณีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพิเศษฯ และ 3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพิเศษฯ ใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม ในส่วนของการวิจัยสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพิเศษมีอยู่ 8 ด้าน ในขณะที่ปัจจัยที่พนักงานพิเศษได้รับในระดับดีมี 6 ด้าน ได้แก่ 1) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 2) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร 3) การบูรณาการทางสังคม 4) ประชาธิปไตยในองค์กร 5) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 6) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพิเศษในด้านที่ยังไม่เหมาะสมมี 2 ด้าน ได้แก่

\*นักวิชาการศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และ 2) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตการทำงาน, พนักงานพิเศษ, การพัฒนาสมรรถภาพ

### Abstract

The Faculty of Engineering, King Mongkut's University of Technology North Bangkok was selected as a case study with the purposes were 1) to study the quality of work life of special employees, 2) to study factors effected the quality of work life of special employees and 3) to study ways to improve the quality of work life of special employees. This research used both documentary and field research methods. In the phase of using field research, data related to the research purpose were collected by structured interviews from 10 key informants. The research found that there were 8 aspects effected the quality of work life of special employees. Six of them were found at a good level, including 1) safe and healthy working condition, 2) opportunities to develop personnel competencies, 3) social integration, 4) democracy in the organization, 5) balance between work and personal life, 6) job characteristics that were beneficial to society. As for the quality of work life of special employees which were still not appropriate, there were 2 aspects : 1) adequate and fair compensation, 2) growth and job security.

**Keywords :** quality of work life, special employees, development of competencies

## บทนำ

คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการดำเนินงานในองค์กร ทุกองค์การ องค์กรใดจะประสบความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่นั้น ผู้บริหาร จะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาควบคู่กันไป เพราะเนื่องจากในแต่ละบุคคล ในเรื่องของมุมมองทางด้านความคิดเห็น ทักษะ ทักษะ ความสามารถ นั้นย่อมแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นเรื่องที่ค่อนข้างท้าทายผู้บริหารงานเป็นอย่างมาก ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารองค์การ รวมทั้งเป็นปัจจัยที่เข้าถึงและควบคุมได้ยากที่สุดอีกด้วย (ชลิตา ศรีมณี, 2561, หน้า 19)

ดังจะเห็นได้ว่า แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) และฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) เป็นแผนที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าฉบับอื่น ๆ เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงอยู่ได้ในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้คุณภาพของสังคมไทยดีขึ้นไปด้วย โดยเฉพาะในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ที่จะเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา อีกทั้งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ยังคงสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนอยู่ (วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2561, หน้า 33-38)

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีถือเป็นสิ่งอันพึงประสงค์ที่มนุษย์ทุกคนต้องการในชีวิต การกินดีอยู่ดี มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง มีสัมมาอาชีพที่สุจริตเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ มีครอบครัวและสังคมแวดล้อมที่ดีมีคุณภาพโดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน รวมถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

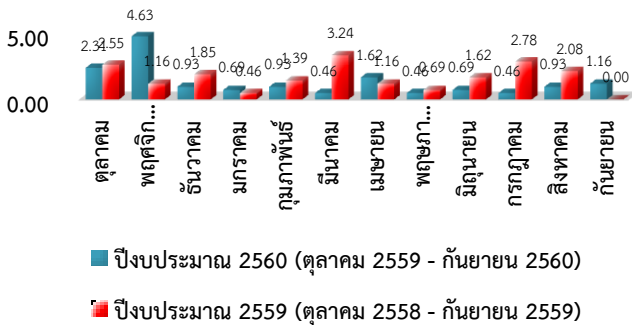
จากที่กล่าวมาข้างต้น การมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งที่จะต้องไปเกี่ยวข้องในทุกๆ ด้านของการใช้ชีวิตของมนุษย์ โดยเฉพาะในชีวิตการทำงาน ซึ่งมีมนุษย์ทุกคนใช้ชีวิตในการทำงานมากกว่าด้านใดๆ ตลอดการดำรงชีวิตอยู่ โดยในแต่ละประเภทของอาชีพ ประเภทของงาน ลักษณะของหน้าที่การงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคง โอกาสและการตัดสินใจ สิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังที่กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ตามลักษณะขององค์กรหรือความคาดหวังของคนทำงานในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป จากการศึกษาที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เทียบกับการสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข (Holley and Kenneth อ้างถึงใน ศิริพร ลือวิภาสกุล, 2553, หน้า 19)

เมื่อบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยปัจจัยดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาและสามารถทำให้องค์กรปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (high performance organization) โดยองค์การลักษณะนี้จะอาศัยพนักงานซึ่งเป็นทรัพย์สินที่สำคัญขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงซึ่งหนึ่งในคุณลักษณะที่สำคัญคือ การให้ความสำคัญต่อการเติบโตและพัฒนาของบุคลากร (committed to the growth and development of their employees) (Jupp and Younger อ้างถึงใน รัฐศิรินทร์ วังกานนท์, 2561, หน้า 14-16)

ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพิเศษ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จะพบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างออกไปจากประเภทของพนักงานในตำแหน่งอื่นๆ อาทิ ลักษณะหน้าที่การงาน โอกาสและการเติบโตในสายอาชีพ รวมถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่เกิดความ

ผูกพันกับองค์กร งานที่ทำงานออกมาไม่มีคุณภาพขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้เกิดอัตราการลาออกและทำให้องค์กรขาดกำลังคน งานที่ดำเนินอยู่ไม่มีความต่อเนื่อง ปัญหาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าพนักงานพิเศษมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่ำ

### อัตราการลาออกของพนักงานพิเศษ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



จากปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้นทำให้เห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร แต่หากองค์กรไม่เห็นความสำคัญในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลให้พนักงานเกิดการลาออกในที่สุด จากกราฟแสดงอัตราการลาออกของพนักงานพิเศษ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงปีงบประมาณ 2559 – 2560 แสดงให้เห็นว่า ในเดือนพฤศจิกายน 2559 มีอัตราการลาออกของพนักงานพิเศษ สูงถึงร้อยละ 4.63 จากจำนวนพนักงานพิเศษทั้งหมดมีจำนวน 432 คน (กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์, 2561) ซึ่งมีอัตราในการลาออกค่อนข้างสูงและต่อเนื่อง ซึ่งหากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร

เหนือ ยังคงมีอัตราการลาออกที่ต่อเนื่องและเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ จะทำให้ห้องค์การย้ายอยู่กับที่ไม่เกิดการพัฒนาและส่งผลให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมาอีกด้วย

จากปัญหาและความเป็นมาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพิเศษ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เนื่องจากคณะวิศวกรรมศาสตร์เป็นส่วนงานขนาดใหญ่ มีจำนวนบุคลากรมาก โดยศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งหากเกิดปัญหาในด้านคุณภาพชีวิตขึ้น ก็จะมีผลกระทบต่อภาพรวมของทั้งมหาวิทยาลัยได้ รวมถึงศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมขององค์การและสังคม โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้เฉพาะคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้น

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพิเศษ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. การวิจัยสนาม (field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (structured interview or formal interview)

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (population) ได้แก่ บุคลากร เจ้าหน้าที่ ที่มีสถานะเป็นพนักงานพิเศษ ปฏิบัติงานอยู่ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตกรุงเทพมหานคร

2. กลุ่มตัวอย่าง (sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) จำนวน 10 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้

2.1 เป็นพนักงานพิเศษ ที่ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงานในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มีตำแหน่งและอายุการทำงานแตกต่างกัน จำนวน 9 คน ได้แก่ พนักงานพิเศษ สังกัดสำนักงานคณบดี สังกัดภาควิชาวิศวกรรมโยธา สังกัดภาควิชาวิศวกรรมเคมี จำนวน 1 คน สังกัดภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ สังกัดภาควิชาวิศวกรรมการผลิต สังกัดภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า และคอมพิวเตอร์ สังกัดภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกลและการบิน-อวกาศ สังกัดภาควิชาวิศวกรรมขนถ่ายวัสดุและโลจิสติกส์ สังกัดภาควิชาวิศวกรรมเครื่องมือวัดและอิเล็กทรอนิกส์

2.2 เป็นบุคลากรในระดับผู้บริหาร ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ควบคุม ดูแล ในงานที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ คือ รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 1 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยสนาม ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview guide) คือ แบบสัมภาษณ์ที่มีจำนวนข้อคำถาม

ประโยคคำถาม และการเรียงลำดับคำถาม ที่แน่นอนตายตัว เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นรายบุคคล

#### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการเก็บบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ภาคนิพนธ์ การศึกษาอิสระ ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้นๆ อย่างละเอียด

1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎหมาย ระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ติดต่อกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นรายบุคคลเพื่อขออนัดหมายวัน-เวลาสัมภาษณ์ เป็นการล่วงหน้า พร้อมทั้งอธิบายประเด็นของการสัมภาษณ์ คำจำกัดความของข้อความคำถามให้ทราบอย่างคร่าวๆ และก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างชัดเจนว่า จะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปใช้ในการวิเคราะห์เชิงวิชาการเท่านั้น รวมทั้งขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการจัดบันทึกการสนทนาและบันทึกเสียงทุกครั้ง และในระหว่างการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะถามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์เท่านั้น

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้



1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างมาแยกประเด็นตามข้อคำถาม จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นโดยใช้วิธีการ “ตีความ” ตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อสรุปผลการวิจัยแยกเป็นประเด็นๆ เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้สามประเด็น ได้แก่ ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพิเศษ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพิเศษ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. นำผลการวิจัยทั้งสามประเด็นดังกล่าวข้างต้นมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างกับข้อมูลจากเอกสาร เพื่อใช้ในการอภิปรายผล

## ผลการวิจัยและอภิปรายผล

### ผลการวิจัยเอกสาร

UNESCO (อ้างถึงใน วรรษยา ศิริวัฒน์, 2561, หน้า 143) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลต่อองค์ประกอบต่างๆ ของชีวิต เช่น การดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข ความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสังคมที่ตนอยู่ได้ดีสามารถเผชิญปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถใช้ศักยภาพส่วนบุคคลสร้างสรรค์พัฒนาตนเอง และสังคมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข

ลิสคร ฟ่วงสร (อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ ทองพันธ์, 2555, หน้า 10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตนั้นถือได้ว่ามีความสำคัญทั้งต่อบุคคล และสังคมคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์กำหนด

สร้างขึ้นและชวนขายได้มาเป็นเจ้าของตนเอง นอกจากนั้นเป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานที่จะทำให้มนุษย์พัฒนาไปสู่เป้าหมายในการดำเนินชีวิตดีขึ้นทุกๆ ด้านอยู่ตลอดเวลา เช่น ด้านการศึกษา อาชีพ รายได้ สุขภาพอนามัย เป็นต้น ในลักษณะเช่นนี้ เขาย่อมจะมีความสามารถในการปรับปรุงตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อมให้เกิดคุณค่าหรือประโยชน์สูงสุด ปัญหาต่างๆ ในสังคมก็จะลดลง เป็นต้น ส่วนประเทศที่มีประชากรไม่มีคุณภาพชีวิตจะประสบปัญหากับความล่าช้า หรือความล้มเหลวในการพัฒนาประเทศ ซึ่งจะเป็นปัญหาต่อเสถียรภาพความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศด้วย

สุกัญญา มาลาอี (อ้างถึงใน พรางทิพย์ ภักดีศิริไพโรวัลย์, 2559, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิต นั้นเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทั้งภายในและภายนอกของมนุษย์ ได้แก่ ด้านจิตใจ ความรู้ความสามารถ อารมณ์และความรู้สึก และด้านร่างกาย คือ ความมีสุขภาพกายที่ดี สภาพความเป็นอยู่และสภาพ การดำรงชีวิตที่ดีในสังคม ฉะนั้น คุณภาพชีวิตที่ดีจึงเป็นชีวิตที่มีความสุขกาย สุขใจ และสามารถดำรงชีวิตด้วยการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและบริบทของสังคมได้ตามสภาวะ

วัลลภา เขยบัวแก้ว (2560) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า เป็นผลที่เกิดจากสวัสดิการทางสังคม นโยบาย การเมืองการปกครอง การศึกษา ศาสนา เป็นความสุขและความอยู่ดีมีสุข ด้านต่างๆ เช่น ด้านร่างกาย ด้านสังคม ฯลฯ และส่งผลให้คนมีความพอใจในชีวิต ชีวิตมั่นคง พอเพียง และยั่งยืน

จากความหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมดข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตได้ว่า เป็นการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมที่มีความมีความสุข ความอยู่ดีมีสุข โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมที่ดีและเหมาะสม อันได้แก่ สังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา ศาสนา สวัสดิการ รายได้ สุขภาพ การมีงานทำ ความเสมอภาค เทคโนโลยี ความผูกพันในสังคม มาเกี่ยวข้อง

Oliver et al (อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ล่ายอง, 2556, หน้า 11-13) ได้อธิบายไว้ว่า คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความผาสุกของมนุษย์ ซึ่งมีคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสวัสดิการมนุษย์และความสุข

พัฒนาการทางด้านแนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิต มีความเป็นมาอย่างต่อเนื่อง ในช่วงปีพ.ศ. 2493 – 2502 (ทศวรรษ 1950) มาสโลว์ (1954) ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่นักการจัดการ ให้ความสนใจ เนื่องจากเป็นการศึกษาความต้องการของพนักงาน โดยนำมาเป็นสิ่งที่จูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายสูงสุดขององค์กร และส่วนหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานเช่นกัน เนื่องจากมนุษย์ย่อมมีความต้องการ และเมื่อความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความเครียดนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อน เพื่อหาวิธีการหรือพฤติกรรมที่นำไปสู่สิ่งที่ตนเองต้องการ เพื่อลดความตึงเครียดนั้น

ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตาม ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เช่น ความต้องการความมั่นคง ความต้องการความคุ้มครองจากอันตราย ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นต้น
3. ความต้องการทางสังคม (social needs) เช่น ความต้องการความรัก ความใส่ใจ ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการยอมรับ เป็นต้น

4. ความต้องการเกียรติยศ (esteem needs) เช่น ชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่ง อำนาจ การยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น

5. ความต้องการให้ความฝันของตนเป็นจริง (self-actualization needs) เช่น ความเจริญรุ่งเรืองในลาภยศสรรเสริญ เป็นต้น

ผู้บริหารองค์กรที่จะใช้ทฤษฎีของมาสโลว์ในการจูงใจพนักงานควรทราบความต้องการของพนักงานว่ามีความต้องการอยู่ในลำดับขั้นใด แล้วจึงจูงใจให้พนักงานได้รับการตอบสนองเพื่อให้ได้ความต้องการในลำดับที่ต้องการหรือลำดับที่สูงกว่า โดยความต้องการทั้ง 5 ระดับ/ขั้นของมาสโลว์ จะแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการลำดับต้น (lower-order needs) เป็นความต้องการตอบสนองภายนอกประกอบด้วยความต้องการด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย เช่น การจัดสถานที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงานอย่างเหมาะสม การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงความปลอดภัยในการทำงาน

2. ความต้องการในลำดับที่สูงกว่า (higher-order needs) เป็นความต้องการตอบสนองภายในหรือจิตใจ ประกอบด้วย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศ และความต้องการให้ความคิด ความฝันของตนเป็นจริง เช่น หัวหน้าให้ความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้อง การจัดกิจกรรมสันทนาการให้กับพนักงาน การยกย่องพนักงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้อิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น

จากทฤษฎีของมาสโลว์จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่ พบว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ลักษณะการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมทาง

กายภาพ เช่น ความสะอาด อากาศ แสงไฟ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์สำนักงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ และยังมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตของการทำงานของบุคคลได้ (นงลักษณ์ ฤทธิคำ, 2555)

สำนักงาน ก.พ. (2558) ให้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง การมีชีวิตที่ดีมีความสุข มีความพึงพอใจในสถานะของตนเอง ทั้ง 4 มิติ คือ มิติด้านการทำงาน มิติ ด้านสังคม มิติชีวิตส่วนตัว และมิติด้านเศรษฐกิจ โดยทั้ง 4 มิติดังกล่าว สามารถพิจารณาได้ใน 4 มุมมอง คือ มุมมองของการเป็นผู้กระทำเอง มุมมองของผู้ให้ มุมมองของผู้รับ และ มุมมองของการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนแบ่งปัน

วชิรวัชร งามละม่อม (2558) ได้ให้สรุปอธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกชอบในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน งานที่ทำ ทายการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานเพื่อร่วมงานที่ดี ผลตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขใจในงานที่ทำมีกำลังใจในการทำงาน และมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ผลงานที่ออกมาจะส่งเสริมให้ผลิตผลและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

Knox and Irving (อ้างถึงใน สุดารัตน์ สีสั่ง, 2560, หน้า 12) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เกิดจากองค์ประกอบ 8 ด้าน คือโครงสร้างหน้าที่ขององค์กร การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ขอบเขตและความซับซ้อนของบทบาทเส้นทางอาชีพ การติดต่อสื่อสารด้วยความร่วมมือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน

ทรัพยากร ซึ่งพบว่าสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่สร้างสรรค์ที่ส่งเสริมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่พยาบาลวิชาชีพมีความปรารถนาและต้องการมากที่สุด คือบรรยากาศการทำงานที่ไม่มีความเครียด ความยืดหยุ่นผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของต่อองค์กร ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

จากความหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมดข้างต้น จึงสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงความพึงพอใจในการทำงานทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยตรงต่อทั้งบุคคลและในระดับองค์การ

บุญแสง ธีระภากร (อ้างถึงใน สุพัฒน์ จิรัสคามิน, 2549, หน้า 22-25) ได้กำหนดแนวทางของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการไว้ 10 ประการ อันเป็นองค์ประกอบในการนำมาศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (adequate and fair pay) ค่าตอบแทนในที่นี้หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (salary and wage) ซึ่งพิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และค่าตอบแทนที่เหมาะสม (fair pay) คือ การจ่ายค่าจ้าง และเงินเดือนตามหลักงานที่เท่ากัน เงินเท่ากัน (equal pay for equal work) ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ (adequate pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมควรจะสามารถเลี้ยงครอบครัว

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefits) เป็นค่าตอบแทนประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรในองค์การ เช่น วันหยุด วันลา ฯลฯ แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบาย ในการทำงานเท่านั้น

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (safe and healthy environment) การจัดสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาด ถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และการมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน

4. ความมั่นคงในงาน (job security) ความมั่นคง (security) การจัดการจ้างงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคง ในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการมีการจ้างงานจนอายุ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันควร เช่น ทุจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล

5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาและต่อรอง (free collective bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กร พึงได้รับจากองค์กร

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (growth and development) พัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่จะต้องมีการพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ทศนคติ (attitude) ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ

7. การบูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (formal) และไม่เป็นทางการ (informal)

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) การมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งทางฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมได้ เช่น ถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบาย การบริหารอาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (democracy work) ความหมายของคำว่า ประชาธิปไตยในที่นี้หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกๆ คน ในการทำงานร่วมกันจะต้องให้ความสำคัญแก่ทุกๆ คน อย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร ไม่ว่าจะมามีกรณีใดๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม จะต้องรับฟังความคิดเห็นของทุกๆ คนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผล

10. เวลาว่างของชีวิต (total life space) การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ (recreation)

สมยศ นาวีการ (อ้างถึงใน สกส ลิจิตูมิ, 2545, หน้า 13) ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 13 ประการ ดังนี้ (1) ความมั่นคง (2) ผลตอบแทนที่เป็นธรรม (3) ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน (4) งานที่น่าสนใจและท้าทาย (5) การมอบหมายงานหลายด้าน (6) การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง (7) ความท้าทาย (8) ความรับผิดชอบ (9) โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต (10) การรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น (11) อำนาจหน้าที่ (12) การยกย่อง (13) งานที่ท้าทาย

Huse และ Cumming (อ้างถึงใน ฉัตรชัย ชุมวงศ์, 2554, หน้า 12-13) ได้ให้กำหนดแนวคิดและทฤษฎีของ คุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ใน 8 มิติ ได้แก่

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ หมายถึง การได้รับผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอสอดคล้องกับมาตรฐานสังคม และเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ
2. สถานที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัยภัย หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สภาพที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตราย และไม่เป็นผลเสียต่อสุขภาพ



3. การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ พิจารณาจากลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะ และความสามารถหลากหลาย งานที่มีลักษณะเฉพาะตัว งานที่ผู้ปฏิบัติเป็นตัวของตัวเองใน การทำงาน งานที่มีโอกาสรับทราบผลการปฏิบัติงาน และงานที่ได้รับการยอมรับว่า มีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง ได้รับโอกาสในการขยายขีดความสามารถ การได้พัฒนาทักษะความรู้ และมีความมั่นคงในอาชีพ

5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหาร หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศองค์การมีความเสมอภาค และยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม มีช่วงเวลาได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าการอำนวยความสะดวก และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

Bruce and Blackburn (อ้างถึงใน สิตลา สุรเศรษฐี, 2551, หน้า 28-29) ได้ให้ทัศนะ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังต่อไปนี้

(1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ (3) การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมาย และแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงโอกาสในการพัฒนา ความรู้ทักษะและความสามารถรวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (5) การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร (6) การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน (7) การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม (8) การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

องค์การสหประชาชาติ (อ้างถึงใน เกวลี ดวงกำเนิด, 2551, หน้า 8-9) ได้สัมมนาร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office : ILO) และสำนักงานสถิติแห่งสหภาพยุโรป (Statistical Office of European Commission: Eurostat) โดยกำหนด 11 ตัวชี้วัดเพื่อสร้างแนวคิดที่เป็นสากลในการวัดคุณภาพของการจ้างงาน (quality of employment) ทั้งในด้านการทำงานที่มีความถูกต้องเหมาะสมคุณภาพของการทำงาน การพัฒนาชีวิตและชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. การว่าจ้างงาน (access to employment) ในประเด็นนี้จะเป็นการมองเชิงมหภาคของประเทศเกี่ยวกับการว่าจ้างงาน เช่น อัตราการว่างงานในวัยทำงาน เป็นต้น

2. แรงงานเด็กและแรงงานต่างด้าว (child labour and forced labour) เป็นการพิจารณาในบริบททางสังคมที่ว่าด้วยการจ้างแรงงานเด็กและแรงงานต่างด้าว

3. ค่าตอบแทน (income from employment) พิจารณาการได้รับค่าตอบแทนตามสมควรกับบริบทขององค์การ

4. การพัฒนาความก้าวหน้าของพนักงาน (skill development and lifelong learning) การจัดฝึกอบรม การพัฒนาทักษะการทำงาน รวมทั้งการส่งเสริมการศึกษาให้พนักงาน

5. การจัดสรรชั่วโมงการทำงาน (hours of work and working time arrangements) การได้รับการจัดสรรชั่วโมงการทำงานมีความถูกต้องเหมาะสมกับบริบท

ของงาน

6. ความมั่นคงในการทำงาน (flexicurity) การทำงานมีความมั่นคงทั้งการว่าจ้างและรายได้ ซึ่งรวมถึงความยืดหยุ่นของการจ้างงานในกรณีที่เป็นพนักงานรายวันหรือพนักงานชั่วคราว

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตและชีวิตการทำงาน (balancing work and non-working life) การจัดสรรชีวิตการทำงานสมดุลกับชีวิตในด้านอื่น ทั้งตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

8. การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม (fair treatment in employment) เป็นการพิจารณาในบริบททางสังคม ในประเด็นการปฏิบัติที่เป็นธรรมในด้านของความแตกต่างระหว่างเพศ

9. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย (safe Work) มีการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน มีความปลอดภัยและไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ

10. สวัสดิการ (social protection in employment) การที่ได้รับสวัสดิการจากสังคมอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงาน เช่น การประกันสุขภาพ เงินสวัสดิการหลังลาออกจากงาน เป็นต้น

11. สัมพันธภาพทางสังคม (social dialogue) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ลักษณะการทำงานที่สนับสนุนกันและกัน

Kossen (อ้างถึงใน ฐิต์ณัฐ สมบัติศิริ, 2546, หน้า 21-23) ได้กล่าวว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (job enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบผลสำเร็จเจริญก้าวหน้า

2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (getting loaded – vertically and horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

3. การสร้างสรรค์งาน (creating whole job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้นจะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้

ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง

4. มีการหมุนเวียนงานมาก ผูกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (rotating job, cross – training and multi-skilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้าย ข้ามสายงานได้และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น

5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้องใจ (do two “dulls” equal job enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธี Job enrichment

6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (a liberal lacing of praise and recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้ว และสามารถทำได้หลายวิธีทั้งใช้คำพูด การสัมผัส การมองแล้วยิ้ม เป็นต้น

7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (providing well pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัล สำหรับผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนดีจะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสาย ปฏิบัติตนใหม่

8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (building responsibility into job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้สนใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (providing child care for employee’s children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยลดการขาดงานหรือการมาทำงานสายของพนักงานได้

10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (modifying work environment) เช่น สร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (providing wellness program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์แล้วจะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำช่วยลดความเครียดลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจและทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

Walton (อ้างถึงใน กาญจนา แดงมาตี, 2545, หน้า 32-33) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของ

บุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึงค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีการจัดสวัสดิการที่พักอาศัย และสวัสดิการด้านอื่นๆ เพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานอื่น

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต้องมีความเหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ควรจะกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องเสียง กลิ่น การรบกวนทางสายตา

3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (development of human capacities) หมายถึง โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง รวมทั้งเปิดโอกาสให้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน

5. การบูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึงลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม

6. ประชาธิปไตยในองค์การ (constitutionalism) หมายถึง การใช้หลักรัฐธรรมนูญในการปฏิบัติงาน การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการ

แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเหมาะสม

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (the total life space) หมายถึงการแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) หมายถึงความรู้สึกว้างไกล และองค์การที่ปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคม ความภูมิใจในงาน และองค์การของตน ความมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม การให้ความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ต่างๆ

เมื่อนำเอาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมาวิเคราะห์และสรุปจะเห็นได้ว่ามีปัจจัยที่สามารถชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในหลากหลายปัจจัยด้วยกัน ซึ่งในแต่ละแนวคิดนั้น มีความซับซ้อนและคล้ายคลึงกัน อาทิ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความยุติธรรม การพัฒนาทักษะ สมรรถนะของบุคคล เวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม สมดุลกับเวลาชีวิต สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ซึ่งการที่จะนำแนวคิดและทฤษฎีใดมาเป็นตัวชี้วัด จะขึ้นอยู่กับตัวองค์การและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยจึงได้พิจารณาเลือกเกณฑ์ตามแนวความคิดของ Walton เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีเนื้อหาครอบคลุม และใช้กันอย่างแพร่หลาย

ประโยชน์ขององค์การที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน Schuler, Beutell and Youngblood (อ้างถึงใน ดาลัด จันทรเสนา, 2550, หน้า 8-9) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น

4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์การจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์การ

7. ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

Gordon (อ้างถึงใน อุบลวรรณ สงกรานตานนท์, 2555, หน้า 8-9) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพในการทำงานเกี่ยวข้องกับ งาน และมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิภาพขององค์การ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลายบริษัทได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเน้นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิตและลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบคุณภาพ (quality circles) มีการประชุมกันภายในกลุ่ม ให้พนักงานเสนอข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้พบว่า พนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและลาออกของพนักงานลดลงไป

ผู้วิจัยจึงขอสรุปไว้ว่า ประโยชน์ขององค์การที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งมีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตขององค์การ ในการบริหารตลอดจนถึงการ

รักษาไว้ซึ่งบุคลากรอันสำคัญขององค์กรนั้นๆ กล่าวคือ การที่บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ผลผลิตที่ได้ ออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามวัตถุประสงค์ โดยการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ชูชัย สมितिไกร (2557, หน้า 286-299) ได้อธิบายถึง การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและยกระดับการปฏิบัติงานของบุคลากร ในที่นี้จะจำแนกบุคลากรเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ ด้วยกัน คือ

1. กลยุทธ์การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน
2. กลยุทธ์การจูงใจด้วยลักษณะการทำงาน
3. กลยุทธ์การจูงใจด้วยรูปแบบการจัดการที่เหมาะสม

โดยกลยุทธ์ทั้งสามนี้ได้ผสมผสานแนวคิดและหลักการของทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

### ผลการวิจัยสนาม

ในส่วนของคุณสมบัติที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง สามารถนำมาวิเคราะห์แยกเป็นประเด็นต่างๆ เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้สามประเด็น ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพิเศษ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมน้อยเกินไป แต่อยู่ในระดับพอรับได้ เมื่อเทียบกับในระดับวุฒิการศึกษาที่พนักงานพิเศษนั้นสำเร็จการศึกษามา แต่ยังไม่เพียงพอ และเหมาะสมต่อการดำรงชีวิต ต่อค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทนยังไม่เหมาะสมกับกับปริมาณงานที่ได้รับ



1.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ห้องทำงานมีความเหมาะสม ไม่มีแสง เสียง กลิ่น หรือปัจจัยอื่นใดที่จะรบกวนการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย อุปกรณ์ในการทำงานมีความปลอดภัย มีระบบในการรักษาความปลอดภัยสูง

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ภาควิชา รวมถึงคณะมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้อบรมพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานอยู่เสมอทั้งภายในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัยในระดับดี แต่ในบางตำแหน่งงานก็ยังไม่ค่อยมีการจัดอบรม เนื่องจากเป็นลักษณะงานเฉพาะด้าน หรือเป็นลักษณะงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคเฉพาะในการทำงานมาก

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานนั้นไม่ค่อยมี เนื่องจากพนักงานพิเศษจะไม่สามารถปรับระดับวุฒิการศึกษา หรือสามารถนำวุฒิการศึกษามาปรับเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งได้ หรือเลื่อนระดับขึ้นเป็นในระดับหัวหน้างานได้ และเป็นสัญญาปีต่อปี แต่ยังมี ความมั่นคงในการทำงานเนื่องจากการให้สวัสดิการที่เหมาะสมหน่วยงานและผู้ประเมินจะประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานพิเศษต่อเนื่อง หากไม่มีการทำผิดวินัย หรือจรรยาบรรณต่างๆ

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม การทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยมีการจัดประชุมเพื่อมอบนโยบาย ติดตามงาน ติดตามผลการปฏิบัติงาน อยู่เป็นประจำ ทั้งในระดับภาควิชา และในระดับคณะ รวมถึงมีการทำกิจกรรมร่วมกันอยู่เสมอๆ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง สามารถพูดคุยปรึกษาได้ ผู้ร่วมงานมีการพูดคุย มีการตัดสินใจร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

1.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พนักงานพิเศษจะไม่ได้รับสิทธิในการเลือกตั้งผู้บริหารของภาควิชาและคณะ แต่ประชาธิปไตยในเรื่องการออกเสียง แสดงความคิดเห็นต่างๆ นั้น สามารถแสดงความคิดเห็นที่ต้องการและเป็นประโยชน์ได้ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่ในดับที่ดี

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมทั้งเวลาเริ่มงานและเวลาเลิกงาน เนื่องจากเป็นเวลาราชการ กรณีทำงานล่วงเวลาก็มีความเหมาะสมไม่มากไม่น้อยจนเกินไปตามภาระงาน และสวัสดิการในด้านการลาประเภทต่างๆ เช่น ลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน ก็มีความเหมาะสมและเพียงพอ การปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว และส่วนใหญ่พนักงานพิเศษก็มีที่พักอาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียงมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จึงไม่มีปัญหาในเรื่องของการเดินทางมาปฏิบัติงาน เช่น การจราจรติดขัดอยู่แล้ว

1.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พนักงานพิเศษมีความภูมิใจในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบในระดับที่ดีมาก ในด้านการให้บริการทางด้านการศึกษาภายในสถาบันการศึกษา รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ได้ให้ประโยชน์กับสังคม ผ่านการช่วยเหลือนักศึกษาและองค์กรทั้งภายในและภายนอกในด้านให้บริการทางวิชาการ และภูมิใจในการปฏิบัติงานอยู่ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพิเศษ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เนื่องจากอัตราค่าตอบแทนที่มีอัตราที่น้อยเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นๆ และวุฒิการศึกษาที่จบการศึกษามา การปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม รวมไปถึงสวัสดิการที่ได้รับ

2.2 ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ เนื่องจาก หากมีเวลาในการทำงานมากเกินไป จะทำให้กระทบต่อเวลาในการใช้ชีวิตและเรื่องสุขภาพในการทำงาน หรือห้องทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความเหมาะสม วัสดุอุปกรณ์สำนักงานไม่พร้อมจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในตำแหน่งนั้นได้

2.3 ปัจจัยด้านด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล เนื่องจาก ภาควิชา และคณะต้องสนับสนุนให้พนักงานพิเศษได้มีโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง โดยเฉพาะในงานที่ลักษณะเฉพาะ หรือต้องใช้เทคนิคเฉพาะต่างๆ

2.4 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เนื่องจากพนักงานพิเศษเป็นตำแหน่งพนักงานชั่วคราว ที่เป็นสัญญาจ้างปีต่อปี โดยอยู่ที่ผลประเมินการปฏิบัติงานในรอบปีนั้นๆ และไม่สามารถนำวุฒิการศึกษามาปรับเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งได้

2.5 ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคม เนื่องจาก เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจะต้องสามารถทำงานร่วมกันได้ รับฟังความคิดเห็น แนะนำ ทักท้วง เสนอแนะ ในเรื่องอันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานได้

2.6 ปัจจัยด้านประชาธิปไตยในองค์กร เนื่องจาก พนักงานพิเศษจะไม่สามารถมีสิทธิมีเสียงในการเลือกตั้งผู้บริหารของภาควิชา และคณะได้ และการมอบหมายงานระหว่างพนักงานประจำและพนักงานพิเศษควรมีความเหมาะสมและยุติธรรม

2.7 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เนื่องจาก จะได้มีเวลาในการไปใช้ชีวิตและธุระสำคัญส่วนตัว สถานที่ทำงานใกล้บ้าน ไม่ลำบากในการเดินทาง และมีปัญหาเรื่องการมาสายจากการจราจรที่ติดขัด ทั้งเวลาเช้างานและเวลาเลิกงาน

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพิเศษ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีดังนี้

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรมีนโยบายในการขึ้นอัตราเงินเดือนและแนวทางในการปรับอัตราการเงินเดือนในแต่ละรอบปีให้มากขึ้น หรือการทำงานล่วงเวลาในกรณีภาระงานที่จะต้องทำล่วงเวลา รวมไปถึงการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อการปรับขึ้นเงินเดือน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น โดย

คณะวิศวกรรมศาสตร์ได้มีนโยบายในการสนับสนุนให้พนักงานพิเศษมีรายได้เสริมจากการปฏิบัติงานล่วงเวลา

3.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โดยคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้มีนโยบายในการสนับสนุนและผลักดันโครงการด้านการส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน เช่น โครงการรักษาสุขภาพ การส่งเสริมให้ออกกำลังกาย โดยสามารถใช้เครื่องอำนวยความสะดวกที่มีให้ได้ และสนับสนุนการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่มีความจำเป็นและต้องการใช้อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

3.2 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ควรมีนโยบายในการสนับสนุนการอบรม ศึกษาดูงานในตำแหน่งเฉพาะทางที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถหรือเทคนิคเฉพาะมากขึ้น โดยคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้มีนโยบายในการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาสมรรถภาพในทุกๆ ด้าน การส่งไปอบรมเพื่อพัฒนาในหน้าที่หรือการปฏิบัติงาน รวมถึงกิจกรรมสันทนาการต่างๆ โดยให้สิทธิในการเข้าร่วมได้ทุกกิจกรรมไม่แบ่งแยก

3.3 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรมีการพิจารณาตำแหน่ง เพิ่มตำแหน่ง หรือผลักดันให้พนักงานพิเศษที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมและปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาสามารถบรรจุเป็นตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยได้ โดยคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้มีนโยบายในการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนค่าตอบแทนขึ้นในทุกๆ ปี สนับสนุนให้เกิดความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยการพิจารณาการต่อสัญญาจ้างอย่างต่อเนื่อง โดยไม่มีการปลดตำแหน่ง

3.4 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ควรมีการมอบหมายงาน มอบหมายหน้าที่ให้กับพนักงานพิเศษอย่างเหมาะสม งานไม่ล้นมือ มีความเสมอภาค ไม่แบ่งแยกตำแหน่ง โดยคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้มีนโยบายในการการเรียกประชุมพนักงานพิเศษเพื่อพูดคุยหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทศนคติ และแสดงความต้องการในด้านต่างๆ ที่ควร

พัฒนาหรือปรับปรุง เปิดโอกาสให้พนักงานพิเศษแสดงความคิดเห็น ตั้งกระทู้ในงานสัมมนาของคณะวิศวกรรมศาสตร์

3.5 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยคณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้มีนโยบายในการให้อิสระในการทำงาน โดยไม่เคร่งเครียดจนเกินไป หรือมีการติดตามงานในวันหยุด ในกรณีที่ไม่เร่งด่วนและจำเป็นจริงๆ สามารถจัดสรรเวลาในการใช้ชีวิตและการทำงานได้อย่างเหมาะสม

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ค้นพบดังกล่าวข้างต้น มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้  
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพิเศษ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่น้อยเกินไป เมื่อเทียบกับในระดับวุฒิการศึกษาที่พนักงานพิเศษนั้นสำเร็จการศึกษามา และยังไม่เพียงพอ และเหมาะสมต่อการดำรงชีวิตต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน หากเทียบอัตราเงินเดือนและการปรับขึ้นเงินเดือนกับตำแหน่งอื่น ยังขึ้นในอัตราที่น้อยกว่าไม่ค่ออยู่ดีธรรม ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยานันท์ นิมาวุ่น, พูลฉัตร วิชัยดิษฐ และสนชัย ใจเย็น (2561) ได้ศึกษา *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคใต้* ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างที่ต่ำที่สุดตามลำดับ เนื่องจาก ลูกจ้างมีความเชื่อว่าเขาควรได้รับค่าจ้าง ที่เพียงพอ และสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ มีเงินเหลือเพื่อการออมพอสมควร ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนอัตราให้ทันกับภาวะการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและค่าครองชีพต่างๆ ได้ทัน

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งนั้นไม่ค่อยมี เนื่องจากพนักงานพิเศษจะไม่สามารถปรับระดับวุฒิการศึกษา หรือเลื่อนระดับขึ้นเป็นในระดับหัวหน้างานได้ และเป็นสัญญาปีต่อปี แต่ยังมีความมั่นคงในการทำงานเนื่องจาก คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง มีการให้สวัสดิการที่เหมาะสม หน่วยงานและผู้ประเมินจะประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานพิเศษต่อเรื่องอยู่แล้ว หากไม่มีการทำผิดวินัย หรือจรรยาบรรณต่าง ๆ สอดคล้องแนวคิดของ บัญแสง ธีระภากร (อ้างถึงใน สุพัฒน์ จิรัชคามิน, 2549) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน (job security) ความมั่นคง (security) ในที่นี้มีความหมายของการจัดการจ้างงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคง ในการจ้างงานสูง และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันควร เช่น ทุจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยานันท์ นิมวุ่น, พูลฉัตร วิชัยดิษฐ และสนชัย ใจเย็น (2561) ได้ศึกษา *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคใต้* สรุปว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

3. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ห้องทำงานมีความเหมาะสม ไม่มีแสง เสียง กลิ่น หรือปัจจัยอื่นใดที่จะรบกวนการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย อุปกรณ์ในการทำงานมีความปลอดภัย มีระบบในการรักษาความปลอดภัยสูง หากเป็นพนักงานพิเศษที่ปฏิบัติงานอยู่ในห้องปฏิบัติการ (lab) ก็จะต้องมีความรู้ในเรื่องของการรักษาความปลอดภัยในเบื้องต้นอยู่แล้ว (safety first) และวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานเพียงพอการทำงาน ซึ่งหากพนักงานพิเศษมีความต้องการในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานก็สามารถร้องขอให้จัดซื้อได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยานันท์ นิมวุ่น, พูลฉัตร วิชัยดิษฐ และสนชัย ใจ

เย็น (2561) ได้ศึกษา *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคใต้* ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า สภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอเหมาะสม บริเวณโดยรอบไม่มีเสียงรบกวนที่ก่อให้เกิดมลภาวะ

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ภาควิชา รวมถึงคณะมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ไปอบรมพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานอยู่เสมอทั้งภายในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัย แต่ในบางตำแหน่งงานก็ยังไม่ค่อยมีการจัดอบรมเนื่องจากเป็นลักษณะงานเฉพาะด้าน หรือเป็นลักษณะงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคเฉพาะในการทำงานมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ องค์การสหประชาชาติ (อ้างถึงใน เกวลี ดวงกำเนิด, 2551) ระบุไว้ว่า การพัฒนาความก้าวหน้าของพนักงาน (skill development and lifelong learning) การจัดฝึกอบรม การพัฒนาทักษะการทำงาน รวมทั้งการส่งเสริมการศึกษาให้พนักงาน

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม การทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยมีการจัดประชุมเพื่อมอบนโยบาย ติดตามงาน ติดตามผลการปฏิบัติงาน อยู่เป็นประจำ ทั้งในระดับภาควิชา และในระดับคณะ รวมถึงมีการทำกิจกรรมร่วมกันอยู่เสมอๆ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง สามารถพูดคุย ปรีกษาได้ ผู้ร่วมงานมีการพูดคุย มีการตัดสินใจร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ องค์การสหประชาชาติ (อ้างถึงใน เกวลี ดวงกำเนิด, 2551) ระบุไว้ว่า สัมพันธภาพทางสังคม (social dialogue) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ลักษณะการทำงานที่สนับสนุนกันและกัน

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พนักงานพิเศษจะไม่ได้รับสิทธิในการเลือกตั้งผู้บริหารของภาควิชา และคณะ แต่ประชาธิปไตยในเรื่องการออกเสียง แสดงความคิดเห็นต่างๆ นั้น สามารถแสดงความคิดเห็นที่ต้องการและเป็นประโยชน์ได้ ผู้บังคับบัญชา เพื่อน

ร่วมงาน มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน แต่การตอบสนองของการออกความคิดเห็นนั้นอาจจะไม่มี หรือไม่ได้นำความคิดเห็นเหล่านั้นไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บัญแสง ธีระภากร (อ้างถึงใน สุพัฒน์ จิรัสคามิน, 2549) ได้กล่าวว่า ประชาธิปไตยในการทำงาน (democracy work) การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกๆ คน ในการทำงานร่วมกันจะต้องให้ความสำคัญแก่ทุกๆ คน อย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร ไม่ว่าจะมีความรู้ใดๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม จะต้องรับฟังความคิดเห็นของทุกๆ คนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผล

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมทั้งเวลาเริ่มงานและเวลาเลิกงาน เนื่องจากเป็นเวลาราชการ ภาระงานล่วงเวลาก็มีความเหมาะสมไม่มากไม่น้อยจนเกินไปตามภาระงาน และสวัสดิการในด้านการลาประเภทต่างๆ เช่น ลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน ก็มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว และส่วนใหญ่พนักงานพิเศษก็มีที่พักอาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียงมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ จึงไม่มีปัญหาในเรื่องการเดินทางมาปฏิบัติงาน เช่น การจราจรติดขัดอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bruce and Blackburn (อ้างถึงใน สีตลา สุรเศรษฐี, 2551) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พนักงานพิเศษมีความภูมิใจในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบในด้านการให้บริการทางด้านการศึกษาภายในสถาบันการศึกษารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ได้ให้ประโยชน์กับสังคม ผ่านการช่วยเหลือนักศึกษาและองค์กรทั้งภายในและภายนอกในด้านให้บริการทางวิชาการ และภูมิใจในการ ปฏิบัติงานอยู่ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งสอดคล้อง



กับงานวิจัยของ นพดล วงศ์ศรีสังข์ (2557) ได้ศึกษา *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลรามาริบัติ* ได้ชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลรามาริบัติมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความภูมิใจในองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพิเศษ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เนื่องจาก อัตราค่าตอบแทนที่มีอัตราที่น้อยเกินไป เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นๆ และวุฒิการศึกษาที่จบการศึกษามา การปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม รวมไปถึงสวัสดิการที่ได้รับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุคนธ์ทิพย์ บุญยัง (2556) ได้ศึกษา *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวในโรงพยาบาลชุมชน ของประเทศไทย* ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนตามภาระงานด้านเวชศาสตร์ครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งมีปัญหาค่าตอบแทนไม่ยุติธรรมในประเด็นเหล่านี้มากกว่าแพทย์สาขาอื่นและไม่มั่นคง

2. ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ เนื่องจากหากมีเวลาในการทำงานมากเกินไป จะทำให้กระทบต่อเวลาในการใช้ชีวิตและเรื่องสุขภาพในการทำงาน หรือห้องทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความเหมาะสม วัสดุอุปกรณ์สำนักงานไม่พร้อมจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในตำแหน่งนั้นได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse และ Cumming (อ้างถึงใน ฉัตรชัย ชุมวงศ์, 2554) ได้สรุปว่า สถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานได้

ปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สภาพที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตราย และไม่เป็นผลเสียต่อสุขภาพ

3. ปัจจัยด้านด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล เนื่องจาก ภาควิชาและคณะต้องสนับสนุนให้พนักงานพิเศษได้มีโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง โดยเฉพาะในงานที่ลักษณะเฉพาะ หรือต้องใช้เทคนิคเฉพาะต่างๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิการ (อ้างถึงใน สกล ลิขิตภูมิ, 2545) ได้กล่าวว่า ด้านโอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต เป็นหนึ่งในแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย วงศ์ภักดี (2549) ได้ศึกษา *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในเขตกรุงเทพมหานคร* ได้สรุปว่า ด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หน่วยงานและผู้บังคับบัญชามักเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เนื่องจาก พนักงานพิเศษเป็นตำแหน่งพนักงานชั่วคราว ที่เป็นสัญญาจ้างปีต่อปี โดยอยู่ที่ผลประเมินการปฏิบัติงานในรอบปีนั้นๆ และไม่สามารถนำวุฒิการศึกษามาปรับเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร โพธิ์ศรีทอง (2552) ได้ศึกษา *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์อนามัยที่ 3 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข* ได้สรุปว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขนั้น ขาดความก้าวหน้าในการทำงาน คือ เมื่อเรียนต่อเนื่องระดับปริญญาตรีแล้วแต่ไม่สามารถนำมาปรับวุฒิให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้

5. ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคม เนื่องจาก เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจะต้องสามารถทำงานร่วมกันได้ รับฟังความคิดเห็น แนะนำ ทักท้วงเสนอแนะ ในเรื่องอันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Knox and Irving (อ้างถึงใน สุดารัตน์ สีสั่ง,

2560) สรุพบว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่สร้างสรรค์ที่ส่งเสริมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่พยาบาลวิชาชีพมีความปรารถนาและต้องการมากที่สุด คือบรรยากาศการทำงานที่ไม่มีความเครียด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัญญาณี บุญมา (2548) เรื่อง *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา* ได้กล่าวสรุปว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งนี้น่าจะเป็นเพราะพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพึงพอใจที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้มีความสุขในการทำงาน เกิดความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมงานมีส่วนสนับสนุน ให้ทำงานประสบความสำเร็จ โดยเมื่อประสบปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือและสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้

6. ปัจจัยด้านประชาธิปไตยในองค์กร เนื่องจาก พนักงานพิเศษจะไม่สามารถมีสิทธิมีเสียงในการเลือกตั้งผู้บริหารของภาควิชา และคณะได้ และการมอบหมายงานระหว่างพนักงานประจำและพนักงานพิเศษควรมีความเหมาะสมและยุติธรรม

7. ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เนื่องจากจะไม่มีเวลาในการไปใช้ชีวิตและดูแลสุขภาพส่วนตัว สถานที่ทำงานใกล้บ้าน ไม่ลำบากในการเดินทาง และมีปัญหาเรื่องการมาสายจากการจราจรที่ติดขัดทั้งเวลาเช้างานและเวลาเลิกงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สิงห์เขียว (2547) เรื่อง *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน)* ได้สรุปว่า การทำงานกับชีวิตส่วนตัวครบครันโดยเฉพาะเรื่องเวลานั้น ส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา เพราะงานที่พนักงานทำอยู่ในปัจจุบันต้องเสร็จภายในวันนั้น งานทุกอย่างมี Procedure ว่างานแต่ละอย่างต้องเสร็จเมื่อไรและบางส่วนไม่ต้องเสียเวลารถติดอยู่บนถนนสามารถกลับบ้านหรือที่พักอาศัยได้อย่างรวดเร็ว

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพิเศษ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรมีนโยบายในการขึ้นอัตราเงินเดือนและแนวทางในการปรับอัตราการขึ้นเงินเดือนในแต่ละรอบปีให้มากขึ้น หรือการทำงานล่วงเวลาในกรณีมีภาระงานที่จะต้องทำล่วงเวลา รวมไปถึงการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อการปรับขึ้นเงินเดือน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น โดยคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้มีนโยบายในการสนับสนุนให้พนักงานพิเศษมีรายได้เสริมจากการปฏิบัติงานล่วงเวลา ตรงกับแนวคิดของ ชูชัย สมितिโกร (2557) ได้กล่าวสรุปว่า คุณลักษณะของรางวัลตอบแทนที่จะมอบให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดผลและมีคุณค่าตามที่ต้องการ ด้านความเป็นธรรม (equitable) ตามแนวคิดทฤษฎีความเสมอภาค บุคคลที่ได้รับรางวัลตอบแทนควรจะรู้สึกว่สิ่งที่เขาได้รับมีความคุ้มค่ากับสิ่งที่เขาได้ลงทุนลงแรง ทำให้แก่องค์กร กล่าวคือ รางวัลตอบแทนที่มอบให้แก่บุคลากรควรจะเหมาะสมกับผลงาน ความอดทน ความสามารถ ทักษะและคุณสมบัติอื่น ๆ ของบุคลากร

2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โดยคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้มีนโยบายในการสนับสนุนและผลักดันโครงการด้านการส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน เช่น โครงการรักษาสุขภาพ การส่งเสริมให้ออกกำลังกาย โดยสามารถใช้เครื่องอำนวยความสะดวกที่มีให้ได้ และสนับสนุนการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่มีความจำเป็นและต้องการใช้อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Kossen (อ้างถึงใน ฐิต์ณัฐ สมบัติศิริ, 2546) ได้สรุปว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านหนึ่งคือ การมีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing wellness program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์แล้วจะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำช่วยลดความเครียดลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจและทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ควรมีนโยบายในการสนับสนุนการอบรม ศึกษาดูงานในตำแหน่งเฉพาะทางที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถหรือเทคนิคเฉพาะมากขึ้น โดยคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้มีนโยบายในการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาสมรรถภาพในทุกๆ ด้าน การส่งไปอบรมเพื่อพัฒนาในหน้าที่หรือการปฏิบัติงาน รวมถึงกิจกรรมสหสาขาการต่าง ๆ โดยให้สิทธิในการเข้าร่วมได้ทุกกิจกรรมไม่แบ่งแยก สอดคล้องกับแนวคิดของ Society for Industrial and Organizational Psychology (อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2557) ได้สรุปว่า การช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากร การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการออกแบบรูปแบบและกระบวนการทำงานที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

4. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรมีการพิจารณาตำแหน่งเพิ่มตำแหน่ง หรือผลักดันให้พนักงานพิเศษที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม และปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาสามารถบรรจุเป็นตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยได้ โดยคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้มีนโยบายในการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนค่าตอบแทนขึ้นในทุกๆ ปี สนับสนุนให้เกิดความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยการพิจารณาการต่อสัญญาจ้างอย่างต่อเนื่อง โดยไม่มีการปลดตำแหน่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Oliver et al (อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ล่ายอง, 2556) ได้สรุปว่า ผู้บริหารองค์กรที่จะใช้ทฤษฎีของมาสโลว์ในการจูงใจพนักงานควรทราบความต้องการของพนักงานว่ามีความต้องการอยู่ในลำดับขั้นใด แล้วจึงจูงใจให้พนักงานได้รับการตอบสนองเพื่อให้ได้ความต้องการในลำดับที่ต้องการหรือลำดับที่สูงกว่า โดยความต้องการในลำดับที่สูงกว่า (higher-order needs) เป็นความต้องการตอบสนองภายในหรือจิตใจ ประกอบด้วย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศ และความต้องการให้ความคิด ความฝันของตนเป็นจริง เช่น หัวหน้าให้ความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้อง การจัดกิจกรรมสหสาขาการให้กับพนักงาน การยกย่องพนักงาน การเลื่อน

ตำแหน่ง การให้อิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น

5. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ควรมีการมอบหมายงาน มอบหมายหน้าที่ให้กับพนักงานพิเศษอย่างเหมาะสม งานไม่ล้นมือ มีความเสมอภาค ไม่แบ่งแยกตำแหน่ง โดยคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้มีนโยบายในการเรียกประชุมพนักงานพิเศษเพื่อพูดคุย หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทศนคติ และแสดงความต้องการในด้านต่างๆ ที่ควรพัฒนาหรือปรับปรุง เปิดโอกาสให้พนักงานพิเศษแสดงความคิดเห็น ตั้งกระทู้ในงานสัมมนาของคณะวิศวกรรมศาสตร์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Schuler, Beutell and Youngblood (อ้างถึงใน ดาลัด จันทรเสนา, 2550) ได้กล่าวสรุปประโยชน์ขององค์กรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียงการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

6. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้มีนโยบายในการให้อิสระในการทำงาน โดยไม่เคร่งเครียดจนเกินไป หรือมีการติดตามงานในวันหยุด ในกรณีที่ไม่เร่งด่วนและจำเป็นจริงๆ สามารถจัดสรรเวลาในการใช้ชีวิตและการทำงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญแสง ธีระภากร (อ้างถึงใน สุพรรณจิรัสคามิน, 2549) ได้สรุปว่า องค์กรประกอบในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านเวลาว่างของชีวิต (total life space) การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ (recreation) การจัดเวลาว่างให้บุคลากรถือว่าเป็นประโยชน์แก่กุลชนิตหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินเป็นการสร้างคุณค่าของตัวบุคลากรที่มิได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. พนักงานพิเศษ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ควรพัฒนาตนเองในด้านสมรรถภาพในแต่ละบุคคล ในตำแหน่งงานหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบให้มากขึ้น เนื่องจากภาควิชาและคณะวิศวกรรมศาสตร์สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ทุกสายอาชีพมีโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพทางการปฏิบัติงาน แต่ทั้งนี้หน่วยงานจะไม่อาจทราบได้ว่าพนักงานพิเศษเหล่านั้นย่อจจะอบรมหรือพัฒนาตนเองในด้านใด หรือการอบรมในหลักสูตรในงานเฉพาะด้าน ดังนั้นพนักงานพิเศษเองจำเป็นต้องจะต้องร้องขอ หรือแจ้งความประสงค์เพื่อให้ภาควิชา หรือคณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นผู้ให้ทุนอบรมหรือจัดการอบรมด้านเฉพาะทางดังกล่าวให้
2. ภาควิชาหรือคณะวิศวกรรมศาสตร์ ควรมีการจัดสรรให้พนักงานพิเศษมีรายได้พิเศษหรือ ค่าตอบแทนในรูปแบบของค่าจ้างทำงานล่วงเวลา ในกรณีที่มีภาระงานที่เยอะ ปฏิบัติงานเกินเวลาราชการ และกรณีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาความดีความชอบ การขึ้นเงินเดือนควรพิจารณาให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน
3. ภาควิชาหรือคณะวิศวกรรมศาสตร์ จะต้องระบุหรือกำหนดภาระงานหรือหน้าที่งานให้ชัดเจนและมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทน งานไม่ล้นมือ มีความเสมอภาค ไม่แบ่งแยกตำแหน่ง
4. ภาควิชาหรือคณะวิศวกรรมศาสตร์ ควรมีนโยบายในการพิจารณาตำแหน่งให้กับพนักงานพิเศษที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นและมีอายุราชการเยอะ โดยให้การสนับสนุนในการให้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
5. ภาควิชาหรือคณะวิศวกรรมศาสตร์ ควรสนับสนุนให้มีการประชุมพนักงานพิเศษเพื่อพูดคุยหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทศนคติ และแสดงความต้องการในด้าน

ต่างๆ ที่ควรพัฒนาหรือปรับปรุงอยู่เสมอๆ และจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานพิเศษ แสดงความคิดเห็น และมีสิทธิอันพึงได้อิสระทางด้านความคิดในการปฏิบัติงานด้วย

### เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์. (2561). *อัตราค่าลาออกของพนักงานพิเศษ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- กาญจนา แดงมาตี. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- เกวลี ดวงกำเนิด. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรม องค์การกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ล้านนา เขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ฉัตรชัย ชุมวงศ์. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจ ลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ยพันธุ์ แห่งหนึ่ง*. งานวิจัยศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชลิตา ศรมณี. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วม สมัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต.
- ชูชัย สมितिไกร. (2557). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิต์ณัฐ สมบัติศิริ. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.



- ดาลัด จันทรเสนา. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าอิสระสาธาณสุข  
ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทรงศักดิ์ ทองพันธ์. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีภูธรบ้านตาขุน  
จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย  
ทักษิณ.
- ธวัชชัย สิงห์เขียว. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ที่  
ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ไทยโอเล ฟินส์ จำกัด  
(มหาชน). วิทยานิพนธ์การบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพพล วงศ์ศรีสังข์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน  
โรงพยาบาลรามาริบัติ. วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน,  
3(1). 55-56.
- ปรางทิพย์ ภักดีศิริไพโรวัลย์. (2559). การศึกษาคุณภาพชีวิตของคนไทยในชุมชนบ้าน  
แสนตอ หมู่ 11 ตำบลท่าผาอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง. สารนิพนธ์สังคม  
สงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปียนันท์ นิมวุ่น, พูลฉัตร วิชัยดิษฐ และสนชัย ใจเย็น. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคใต้. วารสารวิชาการ  
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 8(1). 215-  
223.
- รัฐศิริพันธ์ วังกานนท์. (2561). เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการและนวัตกรรม  
ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐ  
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- รัฐญาณี บุญมา. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคม  
อุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- วชิรวัชกร งามละม่อม. (2558). *แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2561, จาก [http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post\\_93.html](http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_93.html)
- วรรษยา ศิริวัฒน์. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- วัลลภา เขยบัวแก้ว. (2560). *กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิต (Conceptual Framework of "Quality of Life")*. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2561, จาก [www2.tsu.ac.th/org/lic/uploads/images/qflwallapa2-2560p.docx](http://www2.tsu.ac.th/org/lic/uploads/images/qflwallapa2-2560p.docx)
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร ให้อย่าง. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด.
- ศิริพร ลือวิภาสกุล. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- สกล ลิขิตภูมิ. (2545). *คุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสาธารณสุขอำเภอ ประเทศไทย ปี 2545*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงาน ก.พ.. (2558). *โครงการศึกษาเพื่อพัฒนากรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (Quality of Worklife Framework)*. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2561, จาก <http://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/research-fti-2550.pdf>

- สิตลา สุรเศรษฐี. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการโรงเรียนประจวบวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุนันท์ทิพย์ บุญยัง. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวในโรงพยาบาลชุมชน ของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุภารัตน์ สีลัง. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัด ฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพัฒน์ จิรัชคามิน. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2*. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุรียพร โพธิ์ศรีทอง. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์อนามัยที่ 3 ลังกัดกระหวางสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรทัย วงศ์ภักดี. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุบลวรรณ สงกรานตานนท์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.