

คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก  
THE QUALITY OF LIFE OF EDUCATIONAL PERSONNEL IN VOCATIONAL EDUCATION  
IN NAKHONNAYOK PROVINCE

พิชิต ประดิษฐ์เจริญ  
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
สถานที่ทำงาน : วิทยาลัยเทคนิคนครนายก  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Pichit Praditcharoen  
E-mail : pichitpp2559@gmail.com  
Faculty of Business Administration Program in Accounting,  
Ramkhamhaeng University  
Office : Nakhonnayok Technical College  
Corresponding author

---

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก (2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก (3) ศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก จำนวน 169 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบแบบที (t-test) และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ซึ่งหากพบความแตกต่างในแต่ละด้านแล้วจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยลักษณะของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

**คำสำคัญ** : คุณภาพชีวิต

## ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the quality of life of educational personnel at Nakhonayok Vocation Education (2) to compare the factors of individual personnel in vocational education in Nakhonnayok with the quality of their life and (3) to study commendations and suggestions of the educational personnel in vocational education in Nakhonnayok province.

The sample group in this research was the amount of 169 educational personnel in Nakhonnayok province using questionnaires as the data collection tool. The statistics used in analyzing the data were the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis testing in comparison was analyzed by using the t-test statistics and one-way analysis of variance (one-way ANOVA). If the differences on each side were found, that would be subjected to compare on a pair basis by using LSD methods.

The result found that the differences in age, the educational level, the job position, years of employment and the salary rate of the individual person are the significant factors to the quality of life of the education personnel in vocational education in Nakhonnayok province.

Keyword : Quality of life

## 1. บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) หรือ “กรมอาชีวศึกษา” (เดิม) ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแลงานการศึกษาในด้านการอาชีวศึกษา เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยอยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับฝีมือ โดยมีการพัฒนาเพื่อรับการรับรองผ่านกรมฝีมือแรงงาน ซึ่งมีการจัดการเรียนการสอนทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับเทคโนโลยี (ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ) และการฝึกอบรมวิชาชีพซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอาชีพระยะสั้นที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับปรัชญาการอาชีวศึกษา โดยมีการอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานการอาชีวศึกษาในแต่ละระดับ การพัฒนาการอาชีวศึกษาตามแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560–2579 เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อผลิตและพัฒนาผู้เรียนให้ผู้สำเร็จการศึกษาให้มีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และ 3) ด้านสมรรถนะวิชาชีพ เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน

อาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก เกิดขึ้นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 10/2559 เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ให้มีการขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาค เพื่อศึกษาวิเคราะห์การพัฒนารูปแบบโครงสร้างการจัดตั้งอาชีวศึกษาจังหวัด (อศจ.) ขึ้นเป็นส่วนราชการ สำหรับในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายกมีสถานศึกษาสังกัดทั้งหมด 3 วิทยาลัยคือ วิทยาลัยเทคนิคนครนายก วิทยาลัยการอาชีพนครนายก และวิทยาลัยการอาชีพองครักษ์ โดยมีบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานคือสายปฏิบัติงานสอน และสายงานสนับสนุน เพื่อให้สามารถดำเนินการตามนโยบาย และเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีระบบ โดยมีการแบ่งระดับบุคลากรทางการศึกษาเป็น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อแบ่งเกณฑ์ในการปรับเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นระบบ และเพื่อไม่ให้เกิดความเลื่อมล้ำในการแบ่งภาระงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ที่สำคัญคือไม่ต้องยึดติดว่าบุคลากรจะอยู่ในระดับใด เพื่อให้การทำงานออกมาอย่างเต็มประสิทธิภาพ

จากการขอข้อมูลบุคลากรภายในของแต่ละวิทยาลัยทำให้เห็นได้ว่าบุคลากรที่สังกัด ในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายกนั้น เมื่อเข้าทำงานกับทางวิทยาลัยแล้ว ร้อยละของการลาออกจากงานที่ทำน้อยมาก ซึ่งเมื่อเทียบกับรายได้ที่ได้รับ โดยเหตุผลที่ลาออกส่วนใหญ่เกิดจากการบรรจุเข้ารับราชการ หรือได้รับตำแหน่งงานที่สูงกว่าจึงจะลาออกไป

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าเพราะเหตุใดบุคลากรทางการศึกษาจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงานหรือลาออก ในขณะที่รายได้ที่ได้รับไม่ได้มากอย่างการทำงานในโรงงาน ทำให้สนใจศึกษาว่าระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก อยู่ในระดับใด เพื่อใช้สำหรับเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษานครนายก

2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และอัตราเงินเดือน

### 3. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และอัตราเงินเดือน

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก ด้านการทำงานในองค์กร ด้านความผูกพันในองค์กร ด้านความสุขในการทำงาน และด้านความมั่นคงในชีวิต

### 4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2562 สถานภาพการทำงานในตำแหน่ง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 273 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 11 มีนาคม 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2562 สถานภาพการทำงานในตำแหน่ง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 169 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยมีระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2563

### 5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก

5.2 ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตด้านการทำงานในองค์กร ความผูกพันในองค์กร ความสุขในการทำงาน และความมั่นคงในชีวิต กับเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และอัตราเงินเดือน ของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก

5.3 นำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านการทำงานในองค์กร คุณภาพชีวิตด้านความผูกพันในองค์กร ด้านความสุขในการทำงาน และด้านความมั่นคงในชีวิต ของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก

### 6. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลิปพนนท์ เกตุทัต (2538 :20,อ้างถึงใน สำราญ จุช่วย,2554) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า “ชีวิตที่มีความสุข ชีวิตที่สามารถปรับตัวเองเข้ากับธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมได้ทั้งสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางสังคม และสามารถปรับธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ให้เข้ากับตนโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น”

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะที่ดีเด่นของบุคคลในความเป็นอยู่

รศ.เทเวศร์ พิริยะพูนท์ และคณะ กล่าวว่า คุณภาพชีวิต (Quality of Life = QOL) หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสม ตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ๆ ในเวลาหนึ่ง ประชาชนมีหน้าที่พัฒนาตนเองและครอบครัวให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อพัฒนาให้ตนเองมีสุขภาพกายและจิตดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีที่อยู่อาศัย มีรายได้พอสมควร ประหยัด สร้างตนเองและครอบครัว

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต โดยให้ความหมายไว้ดังนี้ คำว่า “คุณภาพชีวิต” หมายถึง การดำรงชีวิตที่มีความสุข สามารถปรับตัวเองให้เป็นไปตามธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมรอบข้างทั้งทางกายภาพ และทางสังคม เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในชีวิตของตนเอง และประสบความสำเร็จในการสร้างตนเอง หรือการสร้างครอบครัว

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายของคำว่าองค์กร และ องค์กร ดังนี้

องค์กร หมายถึง บุคคล คณะบุคคล หรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน เช่น คณะรัฐมนตรีเป็นองค์กรบริหารของรัฐ สภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรของรัฐสภา ในบางกรณีองค์กรหมายความรวมถึงองค์การด้วย

องค์การ หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกันเพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้ง ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์การของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัทจำกัด สมาคม หรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์การสหประชาชาติ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกาย และจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน 2547 : 18) นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Richard E. Walton ซึ่งปรากฏในหนังสือ Criteria for Quality of Working life

ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของคำว่า “การทำงานในองค์กร” หมายถึง สถานที่ที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อร่วมกันทำกิจกรรมภายใน ที่ถูกตั้งเป้าหมายไว้ให้บุคคลปฏิบัติตาม โดยการทำงานร่วมกันของบุคลากรที่มีอยู่ และต้องร่วมมือกันทำงานตาม ที่ตั้งเป้าหมายไว้ เพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายให้สำเร็จตามที่องค์การวางไว้

ผู้วิจัยจึงได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในองค์กรดังกล่าว มาใช้เป็นตัวแบบในการศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคคล ด้านการทำงานในองค์กร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิจัย มีลักษณะ 8 ประการ ดังนี้

- 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)
- 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)
- 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities)
- 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security)
- 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration)
- 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism)
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space)
- 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance)

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของคำว่า “ความ” หมายถึง เรื่อง เช่น เนื้อความ เกิดความ (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, 2542 : 231) และได้ให้ความหมายของคำว่า “ผูกพัน” หมายถึง มีความเป็นห่วงกังวล เพราะรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, 2542: 741) องค์การศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกัน ขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือในตรา - สารจัดตั้ง ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์การของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัทจำกัด สมาคมหรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์การสหประชาชาติ (พจนานุกรมฉบับ บัณฑิตยสถาน, 2542 : 1321) จึงกล่าวได้ว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ น่าจะ หมายถึง การเกิดความกังวล รักในหน่วยงานที่ปฏิบัติซึ่ง ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม

บารอน (Baron, 1986, อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานหลายด้าน เช่น บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนงานต่ำ จะไม่ค่อยมองหาตำแหน่งงานใหม่ นอกจากนี้ยังพบว่าคนที่มีความผูกพันสูงจะมีความพยายามและความตั้งใจในการทำงานสูง ซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

เบรเวอร์ (Brewer & Lock, 1995, อ้างถึงใน พรณิ ศิริวุฒิ, 2548) กล่าวว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีลักษณะ 7 ประการ

ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของคำว่า “ความผูกพันในองค์การ” หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ และนายจ้าง โดยให้ค่านิยมและความเชื่อมั่นขององค์การมาเป็นลำดับแรก ทุ่มเทเพื่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การวางไว้ให้ประสบผลสำเร็จ และมอบความจงรักภักดีต่อองค์การไปในทิศทางที่ดี

ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าวนี้ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นต้นแบบในการศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคคลด้านความผูกพันในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้การศึกษา 7 เรื่อง ดังต่อไปนี้

- 1) การมีความเห็นพ้องกับองค์การ (Identify with their Organization)
- 2) การมีความเชื่อมั่นในองค์การ (Trust Management)
- 3) การแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน (Show Willingness to Invert Effort)
- 4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participate in Decision Making)
- 5) การมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน (Feel Positive about Work)
- 6) การแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์การ (Voice Concerns)
- 7) การมีความรู้สึกว่าองค์การเป็นองค์การแห่งความยุติธรรม (Feel Their Place of Work is an Equitable One)

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 อธิบายคำ สุข ในความหมายทั่วไปว่า เป็นคำกริยา หมายถึง พ้นจากห่าม เช่น ผลไม้สุก หรือหมายถึงเปลี่ยนสภาพจากดิบด้วยกรรมวิธีต่าง ๆ อย่างเต็ม ผัด ย่าง เป็นต้น เช่น ต้มไก่สุกแล้ว ย่างเนื้อให้สุก และหมายถึง ระยะเวลาที่ได้ที่หรือแก่จัดแล้ว เช่น ข้าวในนาสุกเกี่ยวได้แล้ว ฝีสูกจนแตก ต้อสุกผ้าได้แล้ว โดยปริยายหมายถึงอาการที่คล้ายคลึงเช่นนั้น เช่น ร้อนจนเนื้อตัวจะสุกแล้ว ถูกเขาดมจนสุก และใช้เรียกชายที่บวชเป็นพระภิกษุและสึกแล้วว่า คนสุก และยังหมายถึง ปลั่งเป็นมันแวววาวเช่น ทองเนื้อสุกดี

ส่วนคำว่า สุข เป็นคำนามหมายถึง ความสบายกายสบายใจ เช่น ขอให้มีความสุข เกิดมาก็มีความสุขบ้างทุกข์บ้าง มักใช้เข้าคู่กับคำเป็น เช่น ขอให้อยู่เย็นเป็นสุข ขอให้เป็นสุข ๆ นะ ถ้าเป็นคำวิเศษณ์หมายถึง สบายกายสบายใจ เช่น เดียวนี้เขาอยู่สุขสบายดี

จินดารัตน์ โพนีนอก (2557) การดำเนินงานใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จนั้น ปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงคือ ทรัพยากรมนุษย์ ความสำเร็จของงานจึงต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนที่ทำงานนั้นด้วย ทั้งองค์กรและคนทำงานจึงต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน หากองค์กรสามารถพัฒนาส่งเสริมให้คนทำงานนำศักยภาพที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคนนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่องค์กรได้ องค์กรนั้นก็จะเป็นการเติบโตอย่างมีคุณภาพต่อไป แต่การที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นคนจะต้องมีความสุขเสียก่อน จึงเกิดแนวคิดที่พยายามให้องค์กรสร้างความสุขให้แก่คน

ในองค์กร ซึ่งคณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ราชบัณฑิตยสถาน จัดทำคำอธิบายเกี่ยวกับ **องค์กรแห่งความสุข (happy workplace)**

ทฤษฎีของ Diener, 2003 อ้างถึงใน สุรพงษ์ นิ้มเกิดผล, 2557 ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลทางอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบที่เป็นสุข กับภารกิจหลัก สืบเนื่องมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นความ ต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวัง ในประสบการณ์ ที่ตนเองได้รับ

ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของคำว่า “ความสุขในการทำงาน” หมายถึงการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นอย่างมีปกติสุข โดยไม่มีความขัดแย้ง อิจฉา และร่วมกันพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการเงิน และการรับรู้ถึงอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกันคือการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

จากทฤษฎีดังกล่าวผู้วิจัยจึงนำมาเป็นต้นแบบในการศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคคลด้านความสุขในการทำงาน มาทำการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย 4 เรื่อง ดังต่อไปนี้

- 1) ความพึงพอใจในชีวิต
- 2) ความพึงพอใจในงาน
- 3) อารมณ์ทางบวก
- 4) อารมณ์ทางลบ

พจนานุกรมของ Webster(1971:30) ได้ให้ นิยามของคำว่า “ความมั่นคง” (Security) คือ “สภาวะแห่งความรู้สึกปลอดภัย ความเชื่อมั่นการมีอิสระ การมีเสถียรภาพ การได้รับหลักประกันและการมีความมั่นคงในชีวิต”

“ชีวิตที่มั่นคง” แท้จริงแล้วหมายความว่าอย่างไร และชีวิตแบบไหนที่พอจะเรียกได้ว่าเป็นชีวิตที่มั่นคงแล้ว ปิยะเทพ ตริงจิตวิลาส ได้ให้ความหมายของคำว่าชีวิตที่มั่นคงได้อย่างน่าสนใจว่า “ธาตุแท้ ของ ความมั่นคง มั่นคือ จิตใจที่โอบอ้อมอารี สงบ มีอิสระภาพ มีการหยั่งรู้ความหมายของการมีชีวิต” โดยได้กล่าวอีกว่า “สิ่งที่วัดค่าได้ว่าอะไรที่เรียกว่ามั่นคง คือ อิสระภาพในหลักการใช้ชีวิต หรือเรียกอีกในหนึ่งว่า Dynamic Wheel life of Balance”

บทความนี้ Esto กล่าวถึง ความมั่นคงคือ “การรู้ความหมายของการมีชีวิต” เพราะเมื่อเรารู้ความหมายของการมีชีวิต รู้ว่าเราเกิดมาทำไม เพื่ออะไร มันจะทำให้เราตั้งเป้าหมายในชีวิตได้ถูก และสามารถวางแผนเดินหน้าไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้และสำเร็จมันลงได้ โดยความมั่นคงในชีวิต มี 3 ด้าน

จักรพงษ์ กิตติวงศ์พิทยา (2551, อ้างใน รติรัตน์ ภาสตา,2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความมั่นคงในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานและความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ฮิตาชิ อินดัสเตรียล เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด มีการรับรู้ความมั่นคงในการทำงานระดับปานกลาง พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ อายุการทำงาน และระดับการศึกษา แตกต่างกัน การรับรู้ความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และการรับรู้ความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน

ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของคำว่า “ความมั่นคงในชีวิต” หมายถึง การดำรงชีวิตให้เกิดความตระหนักบนพื้นฐานของความเป็นจริง และสามารถอยู่ได้ด้วยความสามารถในปัจจุบัน จนถึงอนาคต โดยไม่เป็นภาระของบุคคลหรือสังคม

จากบทความของ Esto ผู้วิจัยได้นำมาเป็นต้นแบบในการศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคคล ด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาใน 3 เรื่อง ดังต่อไปนี้

- 1) ความมั่นคงทางด้านการเงิน
- 2) ความมั่นคงด้านการงาน
- 3) ความมั่นคงด้านสุขภาพ

เศรษฐศาสตร์ โขยแสง (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ จำนวน 180 คน พบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์การ ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ

อนันต์ แม่กอง (2558) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมายอเป็นเพศชาย มากกว่าที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเพศหญิง บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิต การทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี บุคลากรที่มีสถานะสมรสมีคุณภาพชีวิต ในการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีสถานะโสดและสถานะหม้ายหรือแยกกันอยู่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับอื่น บุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี บุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท และบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ และตำแหน่งพนักงานตามภารกิจ

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยที่ต้องการศึกษาดังนี้

**ปัจจัยส่วนบุคคล** ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และอัตราเงินเดือน

**คุณภาพชีวิต** ประกอบด้วยด้านการทำงานในองค์การ ด้านความผูกพันในองค์การ ด้านความสุขในการทำงาน และด้านความมั่นคงในชีวิต

## 7. ระเบียบวิธีวิจัย

### 7.1 วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) เป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียวจากหลายๆ หน่วยการศึกษา (Units of Study) โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

### 7.2 แหล่งข้อมูล

1) **ข้อมูลปฐมภูมิ** (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2562 สถานภาพการทำงานในตำแหน่ง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 169 คน ในจำนวนนี้เป็นข้าราชการ จำนวน 81 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 10 คน พนักงานราชการ จำนวน 15 คน และลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 63 คน

2) **ข้อมูลทุติยภูมิ** (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย วิทยานิพนธ์ ปริญญาานิพนธ์ สารนิพนธ์ วารสาร หนังสือ เอกสารทางวิชาการ และข้อมูลทำการเผยแพร่ผ่านทางสื่ออินเทอร์เน็ต



### 7.3 ประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2562 สถานภาพการทำงานในตำแหน่ง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 273 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 11 มีนาคม 2563)

### 7.4 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก ใช้การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการสุ่มดังกล่าว มีกลุ่มตัวอย่าง 169 คน

### 7.5 วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นคำถามปลายเปิด และถามให้เลือกตอบ ประกอบด้วย 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น

แบบสอบถามที่ใช้ได้ผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อ (Content Validity) และทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test) เรียบร้อยแล้ว

### 7.6 เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

1) ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) อธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D) อธิบายระดับคุณภาพชีวิตชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก

3) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก โดยการใช้สถิติในการทดสอบแบบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และหากการวิเคราะห์พบความแตกต่าง จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

## 8. ผลการวิจัย

จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายกแตกต่างกัน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

8.1 บุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายกที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยรวมต่างกัน

8.2 บุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายกที่มีเพศ และสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมไม่ต่างกัน

## 9. อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

**9.1 ด้านการทำงานในองค์กร** ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายกส่วนใหญ่การทำงานควรเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา มีขั้นตอนการทำงานที่ดี มีการให้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่า และปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ Richard E. Walton (1973) ที่กล่าวว่าการทำงานควรได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และส่งเสริมให้ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเต็มศักยภาพ และทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยมีความรับผิดชอบต่อสังคม และวชิรวัตร งามละม่อม (2558) กล่าวว่าการทำงานในองค์กรเป็นการทำเพื่อการประสานประโยชน์ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มและองค์การภายใต้สภาวะการดำเนินงาน หรือกระทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกัน และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ บรรลุเป้าหมาย นโยบาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก ด้านการทำงานในองค์กรนั้น เป็นการทำงานตามสายการบังคับบัญชาและปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

**9.2 ด้านความผูกพันในองค์กร** ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท และมีความพยายามในการทำงานอย่างถึงที่สุด รวมถึงการนำความรู้สึกลงมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ยังมีความเชื่อมั่นว่าองค์กร มีการจัดการด้วยความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brewer & Lock (1977) ที่กล่าวว่าบุคคล ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้นต้องมีความเห็นพ้องกับองค์กร มีความเชื่อมั่นในองค์การ การแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน การแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์กร และมีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรม มงคล ปันดี (2554) ที่กล่าวว่า ความผูกพันพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ความรู้สึกนี้ จะแตกต่างจากความผูกพันในองค์กรโดยทั่วไป วชิรวัตร งามละม่อม (2558) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก ด้านความผูกพันในองค์กรนั้นเป็นเพราะมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รักและผูกพันอยากให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า รวมถึงได้รับการเอื้ออาทรจากเพื่อนร่วมงาน และมีความช่วยเหลือกันทำให้เกิดประโยชน์แบบส่วนรวม

**9.3 ด้านความสุขในการทำงาน** ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงาน และคิดว่าการทำงานเกิดประโยชน์ต่อสังคม มีการนำอารมณ์ทางบวกเพื่อขับเคลื่อนการทำงานให้มีความสุข รวมถึงมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานที่เป็นปัจจุบัน และสามารถนำความรู้สึกล้มใจมาจัดปัญหาได้ พร้อมทั้งนำมาแก้ไขปรับปรุงให้เกิดประโยชน์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (2003) ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีความพึงพอใจในชีวิตมักสมหวังกับการวางแผนเป้าหมายในชีวิต และสามารถทำงานที่ตนรักได้อย่างมีความสุขทำงาน ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี นอกจากนี้ยังนำอารมณ์ทางบวกมาใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิด ความสนุกสนาน ยิ้มแย้มแจ่มใสกับการทำงาน รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงาน ที่กระทำ โดยหากเกิดอารมณ์ทางลบก็สามารถนำมาประยุกต์ปรับปรุงใช้เพื่อแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2557) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข เกิดจากการการทำงานใดๆ ก็ตามให้ประสบความสำเร็จ โดยอาศัยคุณภาพของคนที่ทำงาานนั้นแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน สุรพงษ์ นิ้มเกิดผล (2557) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือการรับรู้ของบุคคลทางอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบที่เป็นสุข กับการภารกิจหลัก สืบเนื่องจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าจากการศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก ด้านความสุข ในการทำงาน

เห็นว่าการทำงานที่มีความสุขเกิดจากการที่มีองค์กรจัดสภาพแวดล้อมให้มี ความน่าอยู่ และมีความสุขสบายใน การทำงาน รวมไปถึงการปรับทัศนคติและสภาวะทางอารมณ์ให้มองในแง่บวก เพื่อเป็นแรงผลักดันให้กับบุคลากร เกิดความสุขที่ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

**9.4 ด้านความมั่นคงในชีวิต** ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่างานที่ทำมีความมั่นคงต่อตนเองและครอบครัวมาก ซึ่ง ได้รับการดูแลและช่วยเหลือด้านสุขภาพเมื่อเกิดปัญหาจากหน่วยงานที่ทำ และสามารถบริหารจัดการด้านการเงิน รวมถึงมีเงินสำรองเพื่อใช้ในอนาคตด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Esto (2545) ที่กล่าวว่า ความมั่นคง คือการรู้ ความหมายของการมีชีวิต เพราะเมื่อเรารู้ความหมายของการมีชีวิต รู้ว่าเกิดมาทำไม เพื่ออะไร มันจะทำให้เรา ตั้งเป้าหมายในชีวิตได้ถูกต้อง และสามารถวางแผนเดินหน้าไปสู่เป้าหมายที่ตั้งใจ และทำให้เกิดความสำเร็จได้ เช่นเดียวกัน รติรัตน์ ภาสตา (2559) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน เป็นความมั่นคงเป็นครอบครัวและการ ได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง โดยมีการแสดงความเห็นได้อย่างอิสระส่วนตัว ปิยฉัตร กุลทัพ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องการสร้างความมั่นคงในอาชีพในทัศนะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด ย่อมแห่งประเทศไทย พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อความมั่นคงทางอาชีพในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับทัศนคติต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพ ให้แก่พนักงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า จากการศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก ด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความมั่นคงในชีวิตอยู่ระดับดีมาก ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วเป็นข้าราชการ และมีความมั่นคงในเรื่อง ของสุขภาพ เนื่องจากมีการรองรับการรักษาการเจ็บป่วยทั้งสิทธิประกันสังคมของพนักงานราชการ และลูกจ้าง ชั่วคราว หรือสิทธิจ่ายตรงของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ทำให้บุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัด นครนายกมีความมั่นคงในชีวิตสูง

**9.5 ลักษณะของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายกที่มีเพศต่างกัน** ทำให้ระดับ คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก โดยรวมไม่ต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) กล่าวว่าเพศไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแนวคิดของสุรางค์ทิพย์ ทะวีไชย (2549) กล่าวว่าเพศไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิต จำแนกตามเพศที่ต่างกัน ไม่ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตต่างกัน เนื่องจากระดับคุณภาพชีวิตไม่ได้เน้นเรื่องเพศ

**9.6 ลักษณะของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายกที่มีอายุต่างกัน** ทำให้ระดับ คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก โดยรวมต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542) ที่กล่าวว่าพนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย และแนวคิดของธิดาวลัย ปลื้มคิด (2551) ที่กล่าวว่าอายุต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิต จำแนกตามอายุที่ต่างกัน ส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตต่างกันด้วย เนื่องจากแต่ละช่วงวัยมีการจัดการ และการดำเนินชีวิตที่ไม่เหมือนกัน

**9.7 ลักษณะของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายกที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน** ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้อง กับแนวคิดของสุรางค์ทิพย์ ทะวีไชย (2549) กล่าวว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน และแนวคิดของธิดาวลัย ปลื้มคิด (2551) ที่กล่าวว่าสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิต จำแนกตามสถานภาพสมรสที่ต่างกัน ไม่ทำให้ระดับ คุณภาพชีวิตต่างกัน เนื่องจากระดับคุณภาพชีวิตไม่ได้เน้นเรื่องสถานภาพสมรส

**9.8 ลักษณะของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน** ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก โดยรวมต่างกัน สอดคล้องกับ แนวคิดของจักรพงษ์ กิตติพงศ์พิทยา(2551) ที่กล่าวว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้ความมั่นคง ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และรับรู้ความมั่นคงในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ กับความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของเศรษฐศาสตร์ ไชยแสง(2553)

ที่กล่าวว่าระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตต่างกัน เนื่องจากระดับการศึกษาสามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรได้ เช่นสอบบรรจุเพื่อเป็นข้าราชการ หรือพนักงานราชการ

**9.9 ลักษณะของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายกที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน**  
ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก โดยรวมต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของอนันต์ แม่กอง (2558) ที่กล่าวว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่ตำแหน่งลูกจ้างประจำ และตำแหน่งพนักงานตามภารกิจ เนื่องจากตำแหน่งงานที่มากขึ้นสามารถเสนอแนะ และช่วยในเรื่องของการปรับนโยบายมากกว่าการลงมือทำเอง ส่งผลให้ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานสูงมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่เคียดร้อนในการดำเนินชีวิต แต่สร้างแนวคิดให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม และสอดคล้องกับแนวคิดของประภารัตน์ พรหมเอี้ยง (2557) ที่กล่าวว่า ระดับตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมต่างกัน เพราะตำแหน่งงานที่สูงกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากกว่า จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิต จำแนกตามระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน ส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตต่างกันเนื่องจากระดับตำแหน่งงานสามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรทางการศึกษาได้ และเข้าถึงผู้บริหารได้ง่ายยิ่งขึ้น

**9.10 ลักษณะของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายกที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน**  
ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก โดยรวมต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ อนันต์ แม่กอง (2558) กล่าวว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และสอดคล้องกับแนวคิดของรุ่งธรรม เหลียววัฒนากิจ (2551) ที่ทำการศึกษารื่องความมั่นคงในอาชีพ กล่าวว่าอายุการทำงานมีผลต่อการมีหลักประกันหลังออกจากงานมากกว่า จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิต จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน ส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตต่างกัน เนื่องจากระยะเวลาในการทำงานสามารถสร้างความสัมพันธ์ให้มีความเป็นกันเองในหมู่เพื่อนร่วมงาน และสามารถมองเห็นผลงานเชิงประจักษ์ที่ส่งผลต่อการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือน

**9.11 ลักษณะของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายกที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน**  
ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก โดยรวมต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของรติรัตน์ ภาสตา (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องความมั่นคงในอาชีพ กล่าวว่าระดับเงินเดือนมีผลต่อหลักประกันหลังออกจากงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับแนวคิดของจุฬารัตน์ คนเพียร(2558) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต กล่าวว่ารายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน เพราะคนที่มีรายได้มากกว่าสามารถสนองความต้องการได้ดีกว่า จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิต จำแนกตามอัตราเงินเดือนที่ต่างกัน ส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตต่างกัน เนื่องจากอัตราเงินเดือนถือเป็นหลักในการดำรงชีพและการที่บุคลากรทางการศึกษาที่มีรายได้สูง สามารถดำรงชีวิตได้ในสภาพคล่องกว่าผู้ที่มีอัตราเงินเดือนต่ำ

### บรรณานุกรม

- จันทนา สารแสง.(2561). คุณภาพชีวิตและพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตำบลทุ่งหัว อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- จุฬารัตน์ คนเพียร.(2558). คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญวุฒิ บุญชม.(2553). “ความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนอิสลามสันติชน”. โรงเรียนอิสลามสันติชน กรุงเทพมหานคร สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- ณัฐชัย มีชั้นช่วง.(2553). คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษา : ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ณิศาภัทร ม่วงคำ.(2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา : เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ตรีชฎา อุ่นเรือน.(2545). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทัศนีย์ ชาตไทย.(2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ทุนงานวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, นนทบุรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ธิดารักษ์ ลือชา.(2560). ความสุขในการทำงาน.ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร.ปีที่ 19, เล่มที่ 2.
- ประภารัตน์ พรหมเอียงและคณะ.(2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม.วารสารวิชาการสาธารณสุข.(กรกฎาคม – สิงหาคม):24.
- ผจญ เฉลิมสาร.(2555). คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้นจาก [www.society.go.th/article\\_attach](http://www.society.go.th/article_attach).
- พรรณณี ศิริวุฒิ. (2548). การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์ พลัส แอน เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. เลย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิชิต พัทธ์เทพสมบัติ.(2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ : ความหมายทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- ณัชชฎี ป้องกันภัย.(2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา : พนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รติรัตน์ ภาสตา.(2559). ความมั่นคงในการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานเก็บเงินรายได้สายสนับสนุนวิชาการภายหลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ.สารนิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาโยบายสังคม, กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วชิรวัชร งามละม่อม.(2558). แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน.สืบค้นจาก [http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post\\_44.html](http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_44.html).
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง.(2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์. ทุนงานวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์ นนทบุรี ศูนย์วิจัย และพัฒนา วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สำราญ จุช่วย.(2554).การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม นนทบุรี: คณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาทั่วไป.

**บรรณานุกรม (ต่อ)**

อนันต์ แม่กอง.(2558) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Krejcie,Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970). Determining Sample size for Research Activities, Educational and Psychological Measurement. V30, 607 – 610.

Walton, R.E. (1973). Quality of life: What is it? Slone Management Review 15<sup>th</sup>: 12 -18