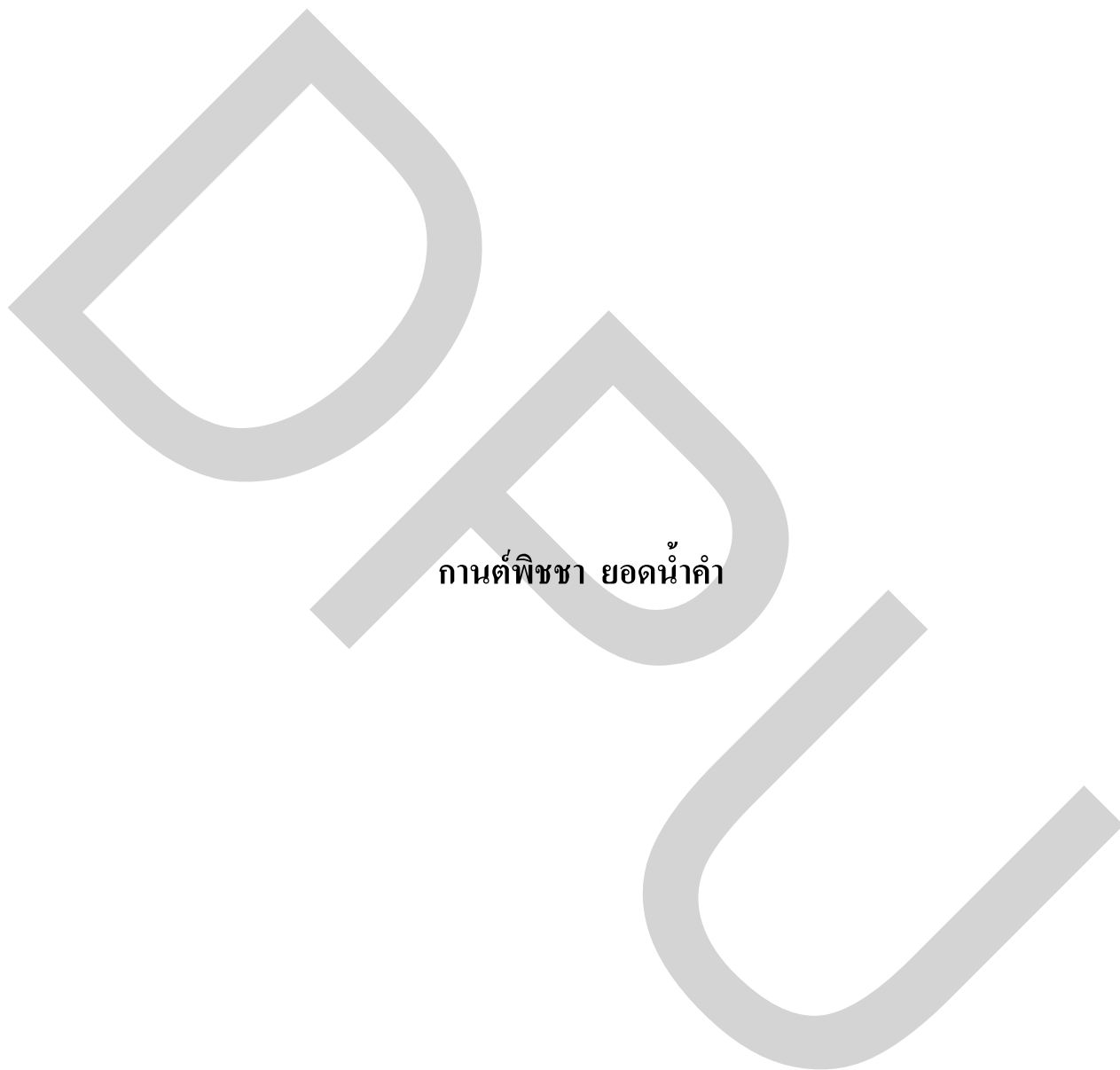


# คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2554

**The Quality of Work Life of Employees of Sport Authority of Thailand**

The background features three large, light gray, stylized Thai characters. The top character is a 'ด' (do), the middle is a 'น' (no), and the bottom is a 'ช' (cho). They are arranged diagonally from top-left to bottom-right.

**KARNPHICHCHA YODNUMKHAM**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements**

**for the Degree of Master of Business Administration**

**Department of Business Administration**

**Graduate School, Dhurakij Pundit University**

**2011**

หัวข้อวิทยานิพนธ์	คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย
ชื่อผู้เขียน	กานต์พิชชา ยอดน้ำคำ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิสรณ์ พงศ์ยี่หล้า
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรูญญา ปานเจริญ
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2553

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยตามการรับรู้จริงกับความต้องการที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ขนาดตัวอย่างจำนวน 239 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test และ F-test เมื่อพบความแตกต่างทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD และวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้และตามความต้องการโดยวิเคราะห์ผลแบบ Paired Sample t-test

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี มากที่สุด มีสถานภาพโสดมากที่สุด ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนนั้นส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการ อยู่ในฝ่ายบริหารมากที่สุด ในการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทยตามการรับรู้จริงและความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยพบว่า การรับรู้จริงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีความต้องการมากกว่าด้านอื่นๆ คือ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งกล่าวได้ว่าพนักงานมีจิตสำนึกที่ดีในการทำงานและทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม และเมื่อพิจารณาตามลักษณะ

ส่วนบุคคลแล้วนั้นพบว่า พนักงานที่มีเพศและสังกัดฝ่ายงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงไม่แตกต่างกัน และในด้านความต้องการนั้นพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และสังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

Thesis Title	The Quality of Work Life of Employees of Sport Authority of Thailand
Author	Karnphichcha Yodnumkham
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr.Adilla Pongyeela
Co-Thesis Advisor	Assistant Professor Dr.Jaranya Panjaroen
Department	Business Administration
Academic Year	2010

### **ABSTRACT**

The purposes of this research were 1) to compare the Sport Authority of Thailand employees' opinion according to true perception and the quality of work life needs 2) to compare the Sport Authority of Thailand employees' opinion to the quality of work life according to true perception as classified by personal characteristic 3) to compare the Sport Authority of Thailand employees' opinion through the quality of work life according to the Sport Authority of Thailand employees' needs as classified by personal characteristic. The research sample used in this study comprised of 239 employees of the Sport Authority of Thailand (Center). Data were collected by using the questionnaires and data analyzed by using statistical software, the statistics used in analyzing data were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and testing with LSD Method (Least Significant Difference Method) and the comparison analysis on the perception of the employees through the quality of work life according to perception and the needs by analyzing the result with Paired Sample t-test.

The results of this study found that most of respondents are male, age 30-39 years, single, have bachelor degree and the majority of respondents have more than 10 years of work experience, most of them are operators in the administrative section, have monthly income around 10,000 – 20,000 baht. It was found that the overall of the perception through the quality of work life inside the Sport Authority of Thailand were at a moderate level and the overall of the needs were at a high level. As from the results of the study in benefit of work to the employees of Sport Authority of Thailand's society that have higher needs than other aspects were a high level. As it should say the employees have good conscious mind for their work and work by public consciousness. As in the consideration according to personal characteristic found that the

employees, who had different sex and work department, had different opinion in quality of work life according to true perception. For the employees who had different age, status, experience of work, education level, average monthly income and position level, had not different opinion in quality of work life according to true perception. As in the needs aspect found that the employees who had different sex, age, experience of work, education level and work department, had different opinion in quality of work life according to needs. As for the employees who had status, average monthly income and position level, had not different opinion in quality of work life according to needs.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ ด้วยความเมตตา กรุณาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิลา พงศ์ยี่หล้า และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รวมถึงรองศาสตราจารย์วิรัช สงวนวงษ์วาน ที่กรุณาได้รับเป็น ประธานกรรมการ และอาจารย์ ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์ ที่กรุณาได้รับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งให้คำแนะนำจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ข้าพเจ้ารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา ของคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อสุวรรณ์ คุณแม่บุญธรรม ยอดน้ำคำ รวมถึงสมาชิกใน ครอบครัวทุกคน ที่ให้ความรัก ให้กำลังใจ และสนับสนุนข้าพเจ้าตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความเมตตาจาก ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ผู้ซึ่งเป็นทั้งอาจารย์ เป็นทั้งหัวหน้างาน ที่เคารพรักของข้าพเจ้า ซึ่งได้อบรม สั่งสอน ให้คำแนะนำ และให้การสนับสนุนข้าพเจ้าด้วยดีเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณคุณครูธีระพล นววงศ์เสถียร และคุณครูสุกฤษฎิ์ พิภก ผู้ฝึกสอนกีฬาที่เคารพอย่างสูง ซึ่งให้โอกาสและส่งเสริมข้าพเจ้าให้มีความเจริญก้าวหน้า

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ที่ให้โอกาสทางการศึกษาที่มีคุณค่ายิ่งแก่ข้าพเจ้า ตั้งแต่ระดับชั้นปริญญาตรีจนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท

ขอขอบคุณในความร่วมมือจากคณะผู้บริหารและพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ทุกท่าน ในความกรุณาตอบแบบสอบถามอันเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณการกีฬาแห่งประเทศไทยที่จัดให้มีโครงการกีฬาดีๆ ตั้งแต่ระดับชาติจนถึงระดับ นานาชาติ อันเป็นโครงการที่ส่งเสริมให้ข้าพเจ้ารวมถึงเยาวชนไทยมีอนาคตที่ดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ ขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ และเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ทุกท่าน ซึ่งไม่อาจกล่าวนามได้หมดในที่นี้ ที่ให้กำลังใจและช่วยเหลือข้าพเจ้ามาโดยตลอด

ท้ายสุดนี้ คุณความดีและกุศลที่พึงบังเกิดมีจากการจัดทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งสามารถ ก่อให้เกิดความรู้และข้อคิด อันควรค่าแก่การศึกษาหรือปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมใน อนาคต ข้าพเจ้าขอมอบพระสิริบุญคุณแก่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้แต่งหนังสือ ตำรา หรือผู้จัดทำสื่อทางวิชาการทุกชนิดทุกท่าน ที่ข้าพเจ้าใช้อย่างอิงในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แต่หากมีข้อบกพร่องประการใด ข้าพเจ้าขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

กานต์พิชชา ยอดน้ำคำ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ฅ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญตาราง .....	ญ
สารบัญภาพ .....	ณ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย .....	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
1.6 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ .....	7
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	9
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	11
2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	11
2.2 การรับรู้.....	24
2.3 ความต้องการ .....	34
2.4 การกีฬาแห่งประเทศไทย .....	40
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	48
3. วิธีดำเนินการวิจัย .....	56
3.1 ประชากรและตัวอย่าง.....	56
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	59
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	62
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
4. ผลการวิจัย.....	64
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64



สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Reliability Coefficient) .....	67
4.3 ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทย ตามการรับรู้จริงและความต้องการ .....	68
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน .....	86
5. สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	140
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	140
5.2 อภิปรายผลการวิจัย .....	146
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	151
บรรณานุกรม .....	155
ภาคผนวก .....	161
ประวัติผู้เขียน .....	169

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย .....	5
3.1 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งตามระดับการทำงานและแบ่งตามฝ่ายงาน .....	58
4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	65
4.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	67
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้จริงและความต้องการของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทยโดยภาพรวม .....	68
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้จริงและความต้องการของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม .....	70
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้จริงและความต้องการของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย .....	72
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้จริงและความต้องการของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ .....	74
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้จริงและความต้องการของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน .....	76
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้จริงและความต้องการของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน .....	78
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้จริงและความต้องการของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านประชาธิปไตยในองค์กร .....	80
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้จริงและความต้องการของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว .....	82

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้จริงและความต้องการของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	84
4.12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างการรับรู้จริงกับความต้องการ.....	86
4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามเพศ.....	87
4.14 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามอายุ.....	89
4.15 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามสถานภาพ.....	91
4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกตามสถานภาพ.....	92
4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมจำแนกตามสถานภาพ.....	93
4.18 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	94
4.19 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	95
4.20 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	96
4.21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	98

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตาม การรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามรายได้ต่อเดือน .....	99
4.23 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของ พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	100
4.24 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของ พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด.....	101
4.25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตาม การรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด.....	103
4.26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตาม การรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านสภาพการทำงานที่ คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด .....	104
4.27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตาม การรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านโอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด .....	105
4.28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตาม การรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงานจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด.....	106
4.29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตาม การรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงานร่วมกันจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด .....	107
4.30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตาม การรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด .....	108

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยในภาพรวมจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด .....	109
4.32 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามเพศ .....	111
4.33 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามอายุ .....	112
4.34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกตามอายุ .....	113
4.35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานจำแนกตามอายุ .....	114
4.36 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามสถานภาพ.....	115
4.37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกตามสถานภาพ.....	116
4.38 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	117
4.39 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	118
4.40 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน .....	119

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.41 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	120
4.42 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน .....	121
4.43 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน .....	122
4.44 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยในภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน .....	123
4.45 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	124
4.46 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด.....	125
4.47 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	126
4.48 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน .....	127
4.49 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	128

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.50 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน .....	129
4.51 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	130
4.52 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด.....	131
4.53 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด .....	134
4.54 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด.....	135
4.55 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด .....	136
4.56 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านประชาธิปไตยในองค์กรจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด .....	137
4.57 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด .....	138
4.58 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยโดยภาพรวมจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด .....	139

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	10
2.1 แผนภูมิแสดงการรับรู้ของคน.....	24
2.2 แสดงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow .....	37
2.3 โครงสร้างการบริหารงานของกรีกีฬาแห่งประเทศไทย.....	43



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กลุ่มทุกกลุ่มที่รวมตัวกันคือ “องค์การ” (Organization) ซึ่งมีการรวมเอาทรัพยากรทั้งบุคคลและสิ่งของ มาร่วมกันทำงานให้บรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายต่างๆ หน่วยงานราชการ หรือ ธุรกิจเอกชน แม้แต่สมาคมและกลุ่มครอบครัวต่างก็มีลักษณะเป็นองค์การทั้งสิ้น ซึ่งสาเหตุที่มนุษย์มาอยู่รวมเป็นกลุ่มหรือเป็นองค์การนั้น เพราะมนุษย์แต่ละคน โดยลำพังจะมีความสามารถจำกัด การเข้าร่วมกับฝ่ายอื่น จึงยอมทำให้กลุ่มมีพลังความสามารถหลายทาง มีทรัพยากรหลายอย่างที่จะทำสิ่งต่างๆ ที่ทำได้ยากและมีคุณค่าสูงให้สำเร็จลงได้ และเมื่อได้ผลมาแล้วก็จะเอามาแบ่งกัน ซึ่งทำให้แต่ละคนได้ผลประโยชน์สูงกว่าที่แยกกันทำ และถ้าจะเปรียบ “องค์การ” จึงเปรียบเสมือน “ยักษ์ใหญ่” ที่เป็นที่รวมของมนุษย์หลายๆ คนที่จะเข้ามาทำงานตามหน้าที่ต่างๆ ที่จำเป็น เพื่อให้กลุ่มเป็นพลังร่วมอันหนึ่งอันเดียวกัน ที่จะทำงานใหญ่ที่สำคัญให้เสร็จลงได้ การที่มนุษย์เข้าร่วมในองค์การจึงเท่ากับช่วยให้มนุษย์ได้ผลประโยชน์ถึงสามทางคือ 1) แก้ไขข้อจำกัดที่มนุษย์แต่ละคนมีอยู่ 2) มีโอกาสได้รับผลประโยชน์จากองค์การมากขึ้น หลังจากองค์การทำงานใหญ่สำเร็จแล้ว และ 3) ยังมีโอกาสได้รับผลพลอยได้ คือ การมีโอกาสคบค้าสมาคมกับบุคคลหลายๆ ฝ่าย หลายอาชีพ แต่จากลักษณะธรรมชาติที่มีอยู่มนุษย์แต่ละคน นอกจากจะแตกต่างกันในความสามารถแล้ว ยังมีลักษณะ “นานาจิตต” ด้วยการเข้ามารวมตัวกันเอง จึงยอมเกิดปัญหาขัดแย้งได้ง่าย ความสับสน การสูญเสียและสิ้นเปลืองเนื่องจากการงัดข้อกัน ก่อให้เกิดการเสียหายแก่ทรัพยากรที่นำมาลงทุนได้เสมอ (ชงชัย สันติวงษ์, 2546: 18)

การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับพนักงานผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเอาใจใส่ พนักงานในองค์การถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญยิ่งที่องค์การมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553: 85) ซึ่งในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่

จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมในการทำงาน ทั้งนี้คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร 2) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย (Huse & Cummings, 1985: 198 - 199) ดังนั้น การคำนึงถึงเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ดีและควรค่าแก่การส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำในปัจจุบันที่ทุกฝ่ายจะต้องต่อสู้ดิ้นรนเอาตัวรอด เพื่อให้เกิดประโยชน์โดยรวมทั้งต่อองค์กรและต่อพนักงานเอง (จำเนียร จวงตระกูล, 2552)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมไทยในปัจจุบันให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคน เนื่องจาก “คน” เป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และทักษะความสามารถ เพื่อให้เพียบพร้อมทั้งด้านคุณธรรมและความรู้ นำไปสู่การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล รอบคอบและระมัดระวัง ด้วยจิตสำนึกในศีลธรรมและคุณธรรม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถตัดสินใจ โดยใช้หลักความพอประมาณในการดำเนินชีวิตอย่างมีจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต อดทน ขยันหมั่นเพียร พร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่นและสังคมที่สงบสันติสุข เป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ มีเสถียรภาพและเป็นธรรม รวมทั้งการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นฐานการดำรงชีวิตและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน นำไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554)

กล่าวโดยสรุป คือ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ย่อมส่งผลต่อสภาพจิตใจและสภาพร่างกายของพนักงานให้ดีขึ้นไปด้วย อันจะส่งผลให้พนักงานมีความรักในหน้าที่งาน มุ่งมั่นในการทำงาน มีความสุขสนุกกับการทำงาน ทำให้เกิดขวัญกำลังใจ เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาองค์กรต่อไปอย่างต่อเนื่อง

การกีฬาแห่งประเทศไทย (Sport Authority of Thailand) เรียกโดยย่อว่า “กกท.” ได้จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2528 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 102 ตอนที่ 149 ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2528 มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมการกีฬา และควบคุมการดำเนินกิจการกีฬาได้กว้างขวางและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยนัยของพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย การกีฬาแห่งประเทศไทยได้เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ได้รับงบประมาณรายจ่ายประจำปีจากรัฐบาล การบริหารงานของการกีฬาแห่งประเทศไทยนั้นบริหารโดยคณะกรรมการกีฬาแห่งประเทศไทย ประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่งและกรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง มีนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน และมีผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทยรับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการบริหารกิจการของการกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นองค์การหลักในการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพ ให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้นำทางการกีฬาของเอเชีย มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ตามพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2528 (แผนกลยุทธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2551-2554: 10) คือ

- 1) ส่งเสริมกีฬา
- 2) ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานงานเกี่ยวกับการกีฬาแห่งประเทศไทย
- 3) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำโครงการ แผนงาน และสถิติเกี่ยวกับการส่งเสริมการกีฬารวมทั้งประเมินผล
- 4) จัด ช่วยเหลือ แนะนำ และร่วมมือในการจัดและดำเนินการการกีฬา
- 5) สำรวจ จัดสร้าง และบูรณะสถานที่สำหรับกีฬา
- 6) ติดต่อร่วมมือกับองค์การหรือสมาคมกีฬาทั้งในและนอกราชอาณาจักร
- 7) สอดส่องและควบคุมการดำเนินกิจการการกีฬา
- 8) ประกอบกิจการอื่นๆ อันเกี่ยวเนื่องหรือเพื่อประโยชน์ของการกีฬา

และการกีฬาแห่งประเทศไทยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2551-2554 คือ “เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการส่งเสริมกีฬา อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาการกีฬาอย่างมีประสิทธิภาพ และมั่นคง” ซึ่งลักษณะของการดำเนินงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย มีจุดมุ่งเน้นเฉพาะทาง คือ การส่งเสริมสนับสนุนการกีฬา ได้แก่ การสร้างภาพลักษณ์ด้านคุณภาพของงานบริการ การดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ต้องมุ่งเน้นที่ความต้องการและการตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมายที่ประกอบด้วย รัฐบาล/กระทรวง องค์การกีฬา/เครือข่ายกีฬา นักกีฬา พนักงานทางการกีฬา และประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการดำเนินกลยุทธ์เป็นเชิงรุกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์การและพนักงาน ให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี

และมีลักษณะที่มีความสะดวก รวดเร็ว เข้าถึงได้ เสมอภาค เป็นธรรม รวมถึงมีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการกำจัดสิ่งที่ไม่สำคัญในองค์การออกไป และลดสิ่งที่มีเพื่อความประหยัด แต่ยังคงอยู่ในมาตรฐานสากล ดำเนินการในสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดกับการกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการด้านกีฬาให้ได้รับการยอมรับในภาพลักษณ์ (แผนกลยุทธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2551-2554: ก)

ทั้งนี้ในการบริหารงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย นั้นยังมีข้อจำกัดในการดำเนินงานหลายรูปแบบ กล่าวคือ วงการกีฬาทุกระดับมักถูกแทรกแซงจากการเมือง ทำให้การพัฒนากีฬาในแต่ละระดับไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร ในบางครั้งมีการปรับรื้อระบบงานของภาครัฐ ทำให้มีความสับสน ยุ่งยากในการดำเนินงาน อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้วงการกีฬามักจะปรับตัวไม่ทันต่อความเปลี่ยนแปลง (แผนกลยุทธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2551-2554: 3)

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยซึ่งได้รับผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยผู้วิจัยคาดหวังถึงผลที่ได้จากการวิจัยว่าจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารการกีฬาแห่งประเทศไทยในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้นต่อไป เพื่อการพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าและยั่งยืน

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

- 1) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยตามการรับรู้จริงกับความต้องการที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
- 3) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

### 1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้

- 1) พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามการรับรู้จริงแตกต่างกับความต้องการ
- 2) พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงแตกต่างกัน
- 3) พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความต้องการคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ในด้านประชากร ด้านเนื้อหา และด้านระยะเวลา ดังนี้

#### 1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2554 มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 385 คน แบ่งตามฝ่ายงานดังนี้

ตารางที่ 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

หน่วยงาน	จำนวน (คน)
1. สำนักผู้ว่าการ	38
2. ฝ่ายบริหาร	106
3. ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและวิทยาศาสตร์การกีฬา	66
4. ฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์	120
5. ฝ่ายส่งเสริมกีฬา	55
<b>รวม</b>	<b>385</b>

ที่มา: การกีฬาแห่งประเทศไทย (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล), กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554

#### 1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหาและตัวแปร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ใน 8 ลักษณะ ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ประสบการณ์ทำงาน
5. ระดับการศึกษาสูงสุด
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
7. ระดับตำแหน่งงาน
8. หน่วยงานที่สังกัด

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามทฤษฎีของ Richard E. Walton (1975: 93-95) จำนวน 8 ด้าน ได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

#### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย มีดังนี้ คือ

1) นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

2) เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป และเป็นการขยายความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับ การรับรู้ ความต้องการ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

## 1.6 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของนิยามศัพท์เกี่ยวกับการวิจัย ดังนี้

**พนักงานระดับผู้บริหาร** หมายถึง พนักงานประจำของการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งเป็น ผู้อำนวยการฝ่าย เช่น ฝ่ายการคลัง ฝ่ายพัฒนากีฬา หรือ ผู้อำนวยการกอง เช่น กองบัญชี กองการเงิน กองวิชาการกีฬา หรือ หัวหน้างาน เช่น งานนิติการ งานประชาสัมพันธ์

**พนักงานระดับปฏิบัติการ** หมายถึง พนักงานประจำของการกีฬาแห่งประเทศไทยที่ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร

**ความคิดเห็นตามการรับรู้จริง** หมายถึง ความคิดเห็นที่เกิดจากการรับรู้ของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับการปฏิบัติจากการกีฬาแห่งประเทศไทยในปัจจุบัน

**ความคิดเห็นตามความต้องการ** หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยากให้การกีฬาแห่งประเทศไทยปฏิบัติและจัดให้มีขึ้นในอนาคต

**การกีฬาแห่งประเทศไทย (Sports Authority of Thailand)** หมายถึง รัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ได้รับงบประมาณรายจ่ายประจำปีจากรัฐบาล การบริหารงานของการกีฬาแห่งประเทศไทยนั้น บริหารโดยคณะกรรมการกีฬาแห่งประเทศไทย ประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่งและกรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง มีนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน และมีผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทยรับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการบริหารกิจการของการกีฬาแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ส่งเสริมกีฬา
- 2) ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานงานเกี่ยวกับการกีฬาแห่งประเทศไทย
- 3) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำโครงการ แผนงาน และสถิติเกี่ยวกับการส่งเสริมการกีฬารวมทั้งประเมินผล

- 4) จัด ช่วยเหลือ แนะนำ และร่วมมือในการจัดและดำเนินการการกีฬา
- 5) ดำเนินการ จัดสร้าง และบูรณะสถานที่สำหรับการกีฬา
- 6) ติดต่อร่วมมือกับองค์การหรือสมาคมกีฬา ทั้งในและนอกราชอาณาจักร
- 7) สอดส่องและควบคุมการดำเนินการการกีฬา
- 8) ประกอบกิจการอื่นๆ อันเกี่ยวเนื่องหรือเพื่อประโยชน์ของการกีฬา

การกีฬาแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ตั้งอยู่เลขที่ 2088 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240 Website: <http://www.sat.or.th>

**คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคม ที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ ตัวชี้วัด 8 ด้าน ดังนี้

**การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation)** หมายถึง การได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสมกับการมีชีวิตอยู่ได้ ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

**สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย (Self and healthy working conditions)** หมายถึง สภาพการทำงานที่มีอากาศถ่ายเทสะดวกและมีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงดังรบกวน มีความสะอาดปราศจากมลพิษ มีที่พักผ่อนคลายเครียดให้พนักงาน มีห้องสุขาที่สะอาดเพียงพอ มีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี รวมถึงการจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับพนักงาน

**โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ (Opportunity for developing and using human capacity)** หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาทักษะความรู้ ได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม รวมถึงการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วย

**ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Opportunity for continued growth and security)** หมายถึง การมีความมั่นคงในการทำงาน การรู้สึกพึงพอใจและภูมิใจในการทำงาน รวมถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

**การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (A feeling of belonging)** หมายถึง การมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร การช่วยเหลือซึ่งกันของเพื่อนร่วมงานและการได้รับคำปรึกษาแนะนำจากหัวหน้างาน การจัดประชุมเพื่อพัฒนางานและการได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ของงาน ตลอดจนการมีกิจกรรมร่วมกันทั้งในและนอกเวลางานเพื่อสัมพันธ์ภาพที่ดี

**ประชาธิปไตยในองค์การ (Employee rights)** หมายถึง การได้รับความเสมอภาคจากหัวหน้า การได้รับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของเสียงส่วนมาก การเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานด้วยกัน การมีกฎระเบียบที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในองค์การ การได้รับความอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน การปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ และเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน พนักงานจะได้รับการพิจารณาที่เป็นธรรม

**ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and total life space)** หมายถึง การได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล ไม่ได้รับความกดดันจากการ



ปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถแบ่งเวลาทำงานและเวลาสำหรับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม การมีเวลาสำหรับการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่แข็งแรง และมีเวลาสำหรับการนอนหลับพักผ่อนเพียงพอ

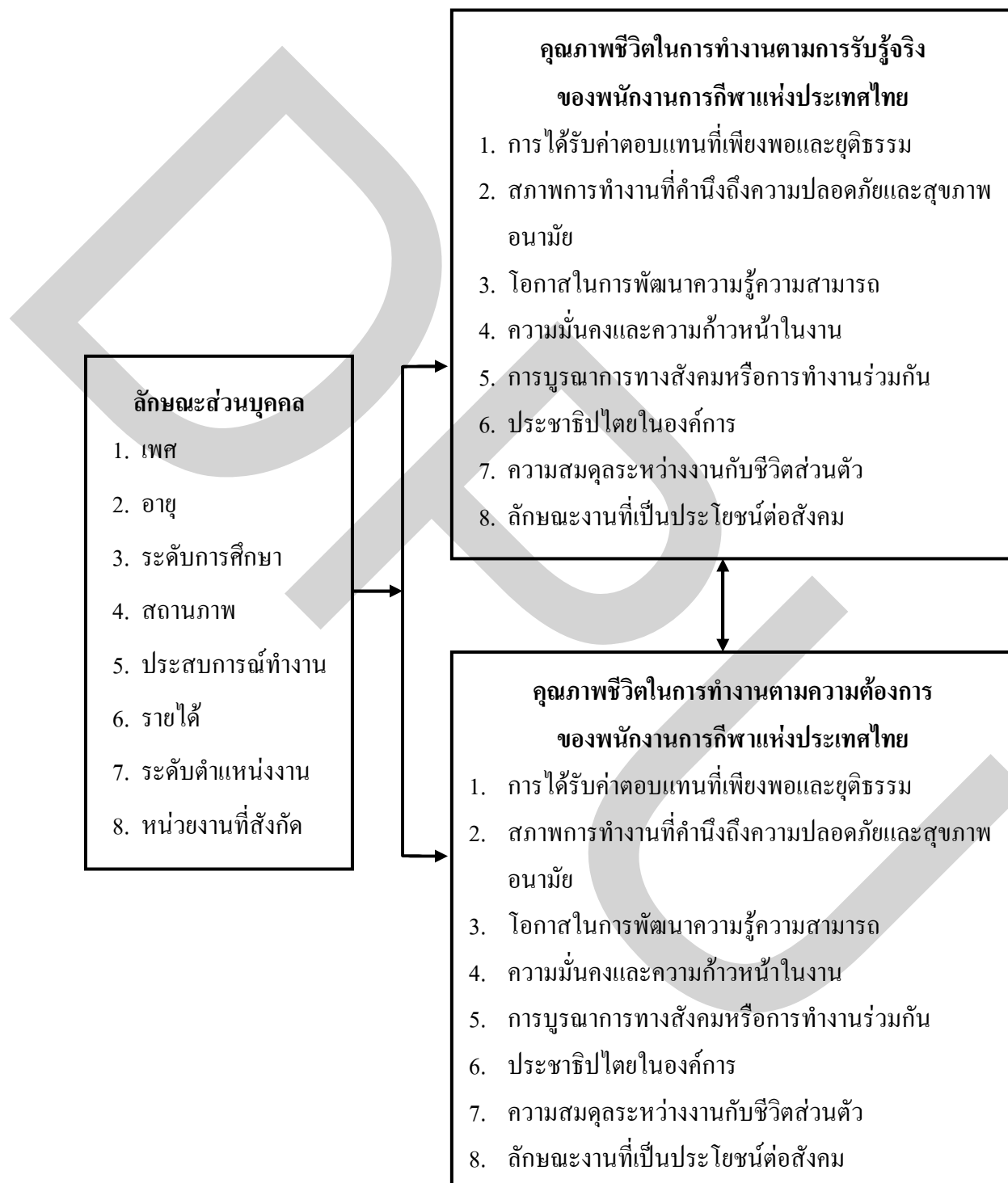
**ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance of Work Life)** หมายถึง การรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคม และเป็นองค์การที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม รวมถึงการตระหนักถึงภาระหน้าที่งานที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศ

### 1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารตำราต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดัง ภาพที่ 1.1

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 การรับรู้
- 2.3 ความต้องการ
- 2.4 การกีฬาแห่งประเทศไทย
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ แต่กระนั้น ก็มีองค์กรจำนวนมากที่บริหารงานบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ภายใต้แนวคิดที่ไม่ได้คำนึงถึงคุณภาพชีวิตทั้งในเรื่องส่วนตัวและการทำงานของบุคลากรของบุคคลมากนัก โดยมักจะเน้นถึงแต่ในเรื่องของกลยุทธ์และการขับเคลื่อนองค์กรตามความจำเป็นทางเศรษฐกิจ เพื่อการแข่งขันหรือสร้างผลประโยชน์ทางธุรกิจอย่างเข้มข้น อันส่งผลให้บุคลากรทั้งหลายเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่ถูกเร่งรัดให้สร้างผลงานตอบสนองเป้าหมายขององค์กร สร้างปัญหาตามมาถึงความเครียดและความสมดุลของชีวิต และหากบุคคลมีชีวิตที่ไม่สมดุลระหว่างงานและคุณภาพชีวิตตามมา กระทั่งกลายเป็นค่านิยมที่ปลูกฝังกันว่าความสำเร็จของชีวิตการทำงานได้แก่ การมีอาชีพการงานที่ดี และได้รับค่าตอบแทนที่สูง แต่การจะมีตำแหน่งสูงและมีฐานะที่ดี จำเป็นต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจ โดยอาจจะไม่คำนึงถึงชีวิตครอบครัว หรือชีวิตส่วนตัว ซึ่งอาจจะมองข้ามความสุขหรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สร้างปัญหาต่อเนื่องถึงสภาพครอบครัวที่ห่างเหิน หรือแม้กระทั่งคนในครอบครัวขาดปฏิสัมพันธ์กันในระดับที่ควรจะเป็นเยาวชนที่ถูกทอดทิ้ง สร้างปัญหาทางสังคมติดตามมานับปีการ สภาพดังที่กล่าวมาประการนี้ทำให้เหล่านักวิชาการ ตลอดจนผู้บริหารขององค์กรชั้นนำไม่ว่าจะในภาครัฐหรือเอกชน ที่ยึดเอากระบวนการที่

ของการพัฒนาคนให้เป็น “ทุนมนุษย์” โน้มนำให้ได้คิดถึงมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อเป็นองค์ประกอบของการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในภาพรวม คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่ต้องควรเสริมสร้างด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความสุข สนุกกับงานไม่เบื่อหน่าย อันจะเป็นการป้องกันมิให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง ซึ่งประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับอย่างมากมาย ในการทำให้บุคลากรอยู่กับองค์กรนานๆ (ัชชาวล ทัดศิวัช, 2553: 85)

### 2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มีนักวิชาการทั้งชาวต่างประเทศและชาวไทย ได้เสนอความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้อย่างน่าสนใจ ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างดังนี้

ติน ปรัชญพฤทธิ (2530: 266) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีและเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นคือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย

บัญญัติ แก้วส่อง (2545: 289) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ถูกกล่าวถึงครั้งแรกในปี พ.ศ. 2503 โดยเริ่มแรกจะกล่าวถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยส่วนรวมและมุ่งที่จะให้ความสำคัญกับบุคคลที่มีมักจะถูกลืม เพราะเป็นด้านเทคนิคและด้านเศรษฐกิจเท่านั้น ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานคือ การปรับปรุงความต้องการของบุคคลในสถานที่การทำงาน หรือเป็นปรัชญาของการบริการอย่างหนึ่งที่เพิ่มพูนศักดิ์ของคนงานทุกคนแนะนำการเปลี่ยนแปลงภายในวัฒนธรรมองค์กร และปรับปรุงความเป็นอยู่ทางร่างกายและความรู้สึกของบุคคล

ทองศรี คำภู ญ อุษยา (2532: 154) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่งๆ ว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

เสนาะ ดิเยาว์ (2543: 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพโดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน การที่ผู้บริหารดำเนินการต่างๆ ที่จะสร้างสภาพแวดล้อมต่างๆ ในที่ทำงานที่เอื้อให้เกิดผลผลิตสูง

Bernadine and Russell (1998: 338) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานจากประสบการณ์ส่วนบุคคลในการทำงานกับองค์กรในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการจ้างงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความเสมอภาค ความภาคภูมิใจ เป็นต้น

หากพนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

Cascio (1995: 23) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้สองแนวทางคือ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการที่องค์กรกำหนดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ 2) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าพวกเขามีความปลอดภัย ได้รับการตอบสนองความต้องการและความสามารถที่จะเติบโตและพัฒนาในฐานะที่เป็นทรัพยากรบุคคลในองค์กร

Gordon (1993: 632-633 อ้างถึงใน ชัชวาล ทัดสีวัช, 2553: 89) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการเพิ่มค่างานและวิธีการออกแบบงานทางสังคมศาสตร์ เพื่อให้เกิดสภาพการทำงานที่มีคุณภาพขั้นต้นนั้น เพื่อประกันค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมชาติ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะการเติบโตและความก้าวหน้าของพนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน สิทธิส่วนบุคคล ความสอดคล้องของกิจกรรมในงานและนอกงาน และ ความเกี่ยวข้องกันกับสังคมของชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานยังหมายรวมถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การเพิ่มค่างาน และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Walton (1974: 21 อ้างถึงใน อัจฉรา เชื้อแก้ว, 2551: 9) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ ตัวชี้วัด 8 ด้าน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม ที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ ตัวชี้วัด 8 ด้าน คือ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย 3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งการมีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นที่ดีนั้นจะช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจ

ของผู้ปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจให้แก่พนักงานในการทำงาน และจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย

### 2.1.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น สามารถพิจารณาได้จากทัศนะของ ลักขณ์ ขุนพลแก้ว (2552) ซึ่งเสนอให้เห็นว่า ในการวัดสมรรถนะ (Performance) หรือผลสัมฤทธิ์ จากความสามารถในการประกอบการขององค์กรใดก็ตาม มักปรากฏตัววัดหลักอยู่ 7 ตัว ประกอบด้วย (1) คุณภาพ (Quality) ในทุกขั้นตอนของการดำเนินการ (2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าหรือตามมาตรฐานที่กำหนด (3) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) การบรรลุผลตามเป้าหมายหรือตามข้อกำหนดที่ตั้งไว้ (4) ผลผลิตภาพ (Productivity) ความสามารถในการสร้างคุณค่าจากทรัพยากรที่ใช้ไป (5) นวัตกรรม (Innovation) ระดับของเทคโนโลยีหรือความก้าวหน้าขององค์กรนั้นๆ (6) ความสามารถในการใช้งบประมาณ (Budgetability) และตัวชี้วัดสุดท้ายซึ่งมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากันคือ (7) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ที่เราเรียกสั้นๆ ว่า “QWL” อันเป็นสิ่งที่สะท้อนความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานในทุกระดับชั้นที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุด ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบงานที่ดี และผลสะท้อนที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ก็มักจะดูได้จากอัตราการเข้า-ออก ของพนักงาน (Turnover rate) ในองค์กร ซึ่งเป็นประเด็นที่ฝ่ายที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องให้ความสำคัญเป็นงานหลักด้านหนึ่งเพื่อสร้างองค์กร ไปสู่ความมีประสิทธิภาพในผลงานและความยั่งยืน (ชัชวาล ทัดศิวิษ, 2553: 92) และความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานเห็นได้จาก การที่สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้กำหนดให้มีมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์แก่หลายๆองค์กร โดยรวม ทั้งนี้ เนื่องจาก สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเป็นแหล่งรวมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเสริมสร้างสุขภาพ โดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณของคนทำงาน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นมาตรฐานคุณภาพชีวิตของไทย จึงได้ประสานความร่วมมือกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นผู้สนับสนุนทุนสำหรับดำเนินการ เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรนำไปจัดทำและสร้างให้เกิดระบบ เพื่อให้เกิดการดูแลคุณภาพชีวิตของคนทำงานเป็นไปอย่างมีวิธีการและขั้นตอน จึงได้จัดทำอนุกรมระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life Series) ขึ้น (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2551: 31)

### 2.1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากที่ปรากฏให้ความหมายหรือคำนิยาม (Definition) ของนักวิชาการต่างๆ มีข้อที่น่าสังเกตถึงความเป็นนามธรรมในระดับหนึ่ง และยังมีความหมายกว้างขวางเกินกว่าที่จะระบุชี้ชัดไปได้ โดยประการนี้ นักวิชาการจึงพยายามกำหนดลักษณะมิติ องค์ประกอบ หรือตัวชี้วัดเพื่อบ่งชี้และใช้อธิบาย ประเมินและใช้เป็นแนวทางสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กร ซึ่งโดยทั่วไปนั้นมักมีหลายด้าน อาจรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทัศนคติและค่านิยมต่างๆ ของกลุ่มและองค์กรนั้น และยังรวมถึงระยะในการทำงาน ความมั่นคงของการจ้าง ความปลอดภัยในการทำงาน รูปแบบการจัดการต่างๆ โดย Gilmer (1973) ได้เสนอลักษณะของการทำงานที่เป็นตัวบ่งชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยถือว่าเป็นองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานได้ 10 ประการ คือ (ชัชวาล ทัดศิวิฐ, 2553: 93-95)

1) ความมั่นคงความปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจ และปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร ซึ่งการวิจัยพบว่า คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญเท่าไรนัก

2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3) องค์กรและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กรและการดำเนินขององค์กร

4) ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic aspects of the jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจมีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้การยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทายและทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง

6) การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และรับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานการนิเทศงาน (Supervision) มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจหรือไม่ พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคี รู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ

8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่ และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงานและข่าวสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและบุคคลต่างๆ ในองค์กร

9) สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาดมีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักรจัดไว้เหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอมีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวนและมีแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันที่เหมาะสมมีสถานที่ให้ออกกำลังกายมีโรงอาหารใกล้ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

Bernardine and Russel (1998: 520-521) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยเหล่านี้ คือ

- 1) สภาพทำงาน (ความปลอดภัย สุขภาพ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ)
- 2) การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการและผลตอบแทนอื่นๆ ที่มีความเสมอภาค
- 3) การจ้างงานที่มั่นคง
- 4) การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
- 5) ความเชื่อมั่นในตนเอง
- 6) ความพึงพอใจของพนักงาน
- 7) รายได้ที่เพียงพอ
- 8) ประชาธิปไตย (การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ)
- 9) การมีส่วนร่วมของพนักงาน



- 10) การฝึกอบรมให้พนักงานทุกระดับ
- 11) การสนับสนุนการพัฒนาทักษะหลายๆ ด้าน
- 12) การให้สหภาพมีส่วนร่วมในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

Davis (1997: 293-294) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย

- 1) การติดต่อสื่อสารที่ดี
- 2) ระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม
- 3) ความมั่นคงในงานและความพึงพอใจในการพัฒนาอาชีพ
- 4) การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน
- 5) การมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น
- 6) การพัฒนาทักษะในการทำงาน
- 7) การหาวิธีลดความเครียดในการทำงาน
- 8) สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

Cummings and Worley (1997: 301-303) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ลักษณะต่างๆ 9 ประการดังนี้

- 1) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับมาตรฐานสังคม
- 2) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตรายและไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ
- 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถกำหนด เป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้
- 4) ความก้าวหน้าในงาน (Growth) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์การที่เห็นความสำคัญ
- 5) ด้านความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มั่นคงของพนักงานว่าสามารถทำงานอยู่ต่อไปได้และไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยปราศจากความผิด

6) ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่แบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

7) ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับความเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน มีความเท่าเทียมและเป็นธรรม

8) ด้านภาวะอิสระจากงาน (The total life space) หมายถึง ภาวะที่พนักงานมีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงเวลาพัก มีโอกาสได้คลายเครียดจากภาวะหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

9) ด้านความภูมิใจในองค์กร (Social relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่างๆ เช่น การมีระบบป้องกันและบำบัดน้ำเสีย กลยุทธ์ทางการตลาดที่ไม่โจมตีคู่แข่งอย่างรุนแรง การบริจาคช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

Huse and Cummings (อ้างถึงใน จำลักษ์ณ์ ขุนพลแก้ว, 2552) ได้ให้คำนิยามของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ใน 8 มิติด้วยกันคือ

1) การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and Fair Compensation) คำถามที่ใช้ในการสำรวจตรวจสอบก็จะเกี่ยวเนื่องกับ ฐานเงินเดือน (มีโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นระบบชัดเจน) สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การปรับอัตราเงินเดือน และค่าครองชีพที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ

2) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ด้วยการจัดหา ติดตั้ง และมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องมื่อที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใดๆ อีกทั้งยังต้องมีแผนระงับภัยที่ดีด้วย

3) การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human Resource Development) มีการประเมินความรู้ความสามารถของพนักงาน และจัดอบรมในรูปแบบต่างๆ ทั้งในห้อง นอกห้อง ศึกษาดูงาน รวมถึงการชมเชยให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่ดี

4) การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (Growth and Career Development) ด้วยการสร้างโอกาสที่มองเห็นได้อย่างเป็นระบบ ทั้งการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน และตำแหน่งงาน ตลอดจนถึงการโยกย้ายสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน ที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

5) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Social Integration) การให้รู้จักแบ่งปัน การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการทำงานเป็นทีมทั้งที่อยู่ในสายงานเดียวกัน หรือข้ามสายงาน มีส่วนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งสิ้น

6) การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม (Constitutionalism) มีระบบงาน วิธีปฏิบัติงาน และแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังมีช่องทางร้องเรียน หรือแสดงความคิดเห็นได้ตามสมควร

7) การมีภาวะอิสระจากงาน (Total Free Space) ให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลาครอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดีพร้อม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ทำประโยชน์กับสังคม และชุมชน

8) ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) ไม่อายใครที่จะบอกต่อเพื่อน หรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ใด และท่านทำหน้าที่อยู่ในส่วนไหนขององค์กร

Richard E. Walton (1975: 93-95) ได้เสนอเกณฑ์ ซึ่งถือเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งได้รับความนิยมนำมาใช้เป็นกรอบความคิดในการศึกษาวิจัยอย่างแพร่หลาย โดยนักวิชาการท่านนี้ ได้แบ่งคุณสมบัติของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ประการ คือ

1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น

2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย (Self and healthy working conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางจิตใจ คือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่อันตรายต่อสุขภาพและอนามัย

3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ (Opportunity for developing and using human capacity) คือ งานที่ปฏิบัติอยู่นั้น จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้และพัฒนาทักษะพัฒนาความรู้ได้อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Opportunity for continued growth and security) คือ นอกจากงานนั้นจะช่วยคงไว้และขยายความรู้ความสามารถของตนได้แล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสได้ใช้ศักยภาพของตน ได้รับการก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพของตน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อน และสมาชิกในครอบครัวของตนอีกด้วย

5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (A felling of belonging) คือ งานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นนอกจากนี้ยังหมายถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

6) ประชาธิปไตยในองค์กร (Employee rights) ซึ่งได้แก่ วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรที่ต้องเคารพในชีวิตส่วนตัวของแต่ละคน มีความหมายเป็นธรรมในการพิจารณา และให้ผลตอบแทนและรางวัลรวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนที่จะได้แสวงหาความคิดอย่างเปิดเผย คือ มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลมีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานจนเกินไป อันเนื่องมาจาก การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงาน จนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance of Work Life) ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ต้องรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านการผลิต การจำกัดของเหลือใช้หรือของเสีย การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้าง และเทคนิคในการตลาด เป็นต้น

จากการศึกษารวบรวมทฤษฎีของคุณภาพชีวิตดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Richard E. Walton (1975: 93-95) มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน คือ

- 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation)
- 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย (Self and healthy working conditions)
- 3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ (Opportunity for developing and using human capacity)
- 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Opportunity for continued growth and security)
- 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (A felling of belonging)
- 6) ประชาธิปไตยในองค์กร (Employee rights)
- 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and total life space)
- 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance of Work Life)

#### 2.1.4 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักวิชาการกล่าวถึงประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ยกตัวอย่าง เช่น

Skrovan (1983: 492) สรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายประการ ดังต่อไปนี้

- 1) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
- 2) ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุด ก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่น้อยลง
- 3) ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
- 4) ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการลด ต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ และการลดอัตราและการจ่าย ผลตอบแทนคนงาน

- 5) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมี มากขึ้นซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่ เพิ่มขึ้น

- 6) อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นของ องค์การจากความเชื่อเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์การ

- 7) ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

- 8) ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและเคารพสิทธิของพนักงาน

- 9) ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

Greenberg and Baron (1995: 647 อ้างถึงใน ชัชวาล ทัดศิวิฆ, 2553: 106-107) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึง พพอใจในการทำงานสร้างความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิต สูงขึ้นและเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์การ การที่จะ บรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนร่วมกัน และแผนนั้นต้องได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่ง ของการพัฒนาองค์การ โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวกับ พนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความ ต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น นักพัฒนาองค์การจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ

ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเห็นได้ว่าเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์หลากหลายประการ อันได้แก่ การเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการลาออกจากงาน (Turnover) ส่งผลทางตรงต่อผลิตภาพการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวม

### 2.1.5 แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ภายใต้สภาพแวดล้อมปัจจุบันที่องค์กรต้องเผชิญกับแรงกดดันมากขึ้นจากสภาพปัญหาเศรษฐกิจที่ถดถอย ทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารจัดการมีอย่างจำกัด ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อการแข่งขันและการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อสร้างความอยู่รอดรวมตลอดจนถึงความคาดหวังที่สูงขึ้นของผู้ใช้สินค้าและบริการที่มุ่งมองถึงคุณภาพสูงสุดอันเกิดจากการบริโภคหรือการใช้สินค้าบริการขององค์กร สิ่งเหล่านี้ได้กลายเป็นเรื่องที่ทำทนายให้องค์กรทั้งหลาย ไม่เว้นแม้แต่ภาครัฐซึ่งมีบทบาทหลักในการให้บริการสาธารณะ โดยไม่มุ่งแสวงหากำไร ต่างต้องมุ่งพัฒนาผลงานหรือการให้บริการที่มีคุณภาพตอบสนองตรงความต้องการและคาดหวังของลูกค้า เพื่อดึงดูดให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจมากที่สุด (Knos and Irving, 1997) การบริหารจัดการเพื่อตอบสนองประเด็นที่กล่าวไปนี้ หลีกเลี่ยงได้ยากที่จะกระทบและกลายเป็นแรงกดดันและความเครียดในการทำงานต่อบุคคลากรคนทำงานทั้งหลายที่ต้องทำงานอย่างเร่งรัดอย่างมีคุณภาพ ทยอยใจเข้าออกเป็นประสิทธิภาพ องค์กรที่มุ่งหมายต่อการมีสุขภาพที่ดี (Healthy organization) จึงต่างหันมาให้ความสำคัญต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของสมาชิกผู้สร้างผลผลิตให้แก่องค์กร เพื่อให้เป็นปัจจัยเสริมสร้างความพึงพอใจและเกิดผลต่อเนื่องเป็นแรงจูงใจในการทำงานทางบวก อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน ซึ่งในที่สุดก็จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคลากรและเป้าหมายขององค์กรในท้ายที่สุด (Holly and Kenneth, 1983) และผลลัพธ์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานนี้เอง จะสะท้อนต่อเนื่องไปถึงการมีคุณภาพชีวิตในองค์กรวมที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นองค์ประกอบ เพื่อไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรตั้งข้างต้น องค์กรที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงต้องมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินโครงการ และกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมที่เหมาะสมจะมีลักษณะคล้ายกับบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์ โดยเป้าหมายและกิจกรรมที่จัดขึ้น จะเป็นการร่วมรับผิดชอบระหว่างคุณฝ่ายบริหารสหภาพแรงงาน และสมาชิกในองค์กรร่วมกัน เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยมีนักวิชาการได้กล่าวเรื่องนี้ไว้หลากหลาย เช่น Bowditch and Buono (1990: 270) ได้นำเสนอแนวทางการดำเนินงานขององค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรไว้ 6 ประการ ประกอบด้วย

1) การให้ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) จัดสภาพแวดล้อมในองค์กรให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) ส่งเสริมพัฒนาความสามารถของบุคลากรและใช้บุคลากรให้ตรงตามความสามารถ 4) การให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง 5) การสร้างสังคมที่ดีของผู้ร่วมงานในองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และได้รับการยอมรับนับถือและ 6) มีธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กร (Constitutionalism) เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้ร่วมงาน

นอกจากนี้ Arnold and Barnes (1992: 6 อ้างถึงใน ชัชวาล ทัดศิวิฐ, 2553: 109) นำเสนอไว้ว่า การที่จะทำให้แผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานมีประสิทธิภาพสูงต้องคำนึงถึงเรื่องต่างๆ ได้แก่

1) ฝ่ายบริหารจะต้องมีการจัดระบบที่ีระหว่างระบบเทคโนโลยีที่จะใช้ในงานกับระบบสังคมในองค์กร การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์กรจะต้องคำนึงความต้องการของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีนั้นๆ ดังนั้น จะต้องมีการวางแผนและออกแบบก่อนนำมาใช้เสมอ เพื่อให้มีความสอดคล้องกัน

2) องค์กรจะต้องถูกออกแบบให้มีความยืดหยุ่นสูง สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพแวดล้อม และจะต้องสามารถจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การมีอำนาจอิสระ หรือการบริหารเองในกลุ่ม

3) แนวทางของคุณภาพชีวิตการทำงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนี้จะเกิดขึ้นต้องอาศัยการบริหารงาน ที่มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้างจากผู้บริหารระดับของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจจากพนักงานทุกคนในองค์กร

4) การนำคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ ต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนบทบาทและทัศนคติใหม่ของฝ่ายบริหารที่มีต่อพนักงาน บรรยากาศระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน จะต้องมีความไว้วางใจเชื่อถือกัน ไม่มีความเป็นปรปักษ์ต่อกัน แผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานจะสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือกัน จากการทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

Mondy and Noe (1996: 283 อ้างถึงใน ชัชวาล ทัดศิวิฐ, 2553: 110) ได้เสนอแนวทางที่ใช้เป็นหลักในการเริ่มต้นการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแผนงานในระยะยาว และต้องดำเนินงานอย่างจริงจัง

2) องค์กรจะต้องกำหนดความหมายทิศทางการทำงาน เมื่อเริ่มนำแผนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้

3) พนักงานทุกระดับต้องมีส่วนร่วมในโครงการ

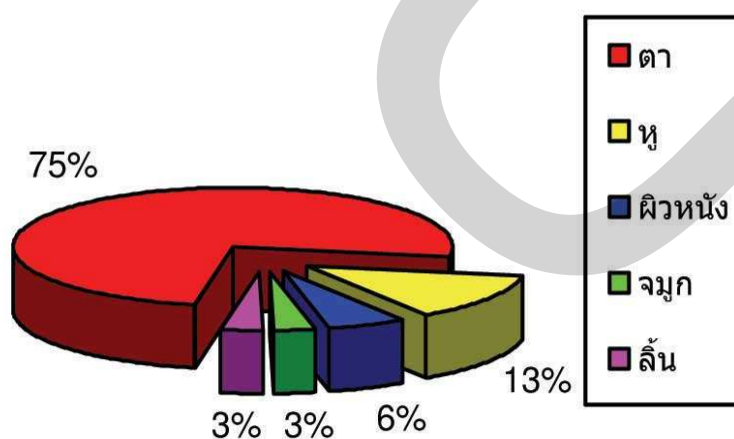
4) ผู้นำองค์กรจะต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

- 5) องค์กรจะต้องมีความสามารถในการนำเป้าหมายกลยุทธ์มาปฏิบัติในงานประจำวัน
- 6) ทั้งฝ่ายบริหารและผู้นำแรงงาน จะร่วมลงประชามติในเรื่องราวและปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นการร่วมกันแก้ไขปัญหา (ในกรอบและขอบเขตที่ฝ่ายบริหารกำหนด)
- 7) จะได้แนวทางและกระบวนการทำงานใหม่ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

## 2.2 การรับรู้ (Perception)

การรับรู้เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ที่สำคัญของบุคคล เพราะการตอบสนองพฤติกรรมใดๆ จะขึ้นอยู่กับความรู้จากสภาพแวดล้อมของตนและความสามารถในการแปลความหมายของสภาพนั้นๆ ดังนั้น การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยการรับรู้และสิ่งเร้าที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยการรับรู้ประกอบด้วยประสาทสัมผัสและปัจจัยทางจิต คือ ความรู้เดิมความต้องการ และเจตคติ เป็นต้น การรับรู้จะประกอบด้วยกระบวนการ 3 ด้าน คือ การรับสัมผัส การแปลความหมาย และอารมณ์ ซึ่งการรับรู้เป็นผลเนื่องมาจากการที่มนุษย์ใช้อวัยวะรับสัมผัส (Sensory motor) ซึ่งเรียกว่า เครื่องรับ (Sensory) ทั้ง 5 ชนิด คือ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง โดยการรับรู้ของคนเกิดจากการเห็น 75% จากการได้ยิน 13% การสัมผัส 6% กลิ่น 3% และ รส 3% ดังแผนภูมิต่อไปนี้ (วชิระ จินหนองจอก, 2552)

### แผนภูมิแสดงการรับรู้ของคน



ภาพที่ 2.1 แผนภูมิแสดงการรับรู้ของคน



การรับรู้ (Perception) หมายถึง การแปลความหมายจากการสัมผัส โดยเริ่มตั้งแต่การมีสิ่งเร้ามากระทบกับอวัยวะรับสัมผัสทั้งห้า และส่งกระแสประสาทไปยังสมอง เพื่อการแปลความ (<http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Perception.htm>)

การรับรู้ (Perception) หมายถึง กระบวนการแปลความหมายจากการสัมผัสต่อสิ่งเร้า ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์เดิมด้วย โดยธรรมชาติของการรับรู้และองค์ประกอบของการรับรู้ประกอบด้วย (<http://butterisnoey.multiply.com/journal/item/2>) สิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้

ธรรมชาติของการรับรู้ ประกอบด้วย

1) การเลือกสิ่งที่จะรับรู้ มนุษย์เลือกรับรู้เฉพาะสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องหรือจัดว่าเป็นสิ่งเร้าที่มีความเด่น มีความแปลก มีความใหม่ ตรงกับความสนใจ / ความต้องการของผู้เลือก

2) การจัดหมวดหมู่ของการรับรู้

3) ความคงที่ของการรับรู้

4) การเกิดภาพลวงตา

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ประกอบด้วย

1) ความสมบูรณ์ของอวัยวะรับสัมผัส

2) การแปลความหมาย

3) การใช้ประสบการณ์เดิม

4) ความตั้งใจที่จะรับรู้

5) วัยของผู้รับรู้

วชิระ ชินหนองจอก (2552) กล่าวว่า การรับรู้จะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสิ่งที่มีอิทธิพลหรือปัจจัยในการรับรู้ ได้แก่ ลักษณะของผู้รับรู้ ลักษณะของสิ่งเร้า เมื่อมีสิ่งเร้าเป็นตัวกำหนดให้เกิดการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องมีการรับรู้เกิดขึ้นก่อน เพราะการรับรู้เป็นหนทางที่นำไปสู่การแปลความหมายที่เข้าใจกันได้ ซึ่งหมายถึง การรับรู้เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ ถ้าไม่มีการรับรู้เกิดขึ้น การเรียนรู้อย่อมเกิดขึ้นไม่ได้ การรับรู้จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความคิดรวบยอด ทักษะคติของมนุษย์ อันเป็นส่วนสำคัญยิ่งในกระบวนการเรียนการสอน

การจัดระบบการรับรู้

มนุษย์เมื่อพบสิ่งเร้าไม่ได้รับรู้ตามที่สิ่งเร้าปรากฏแต่นำมาจัดระบบตามหลักดังนี้

1) หลักแห่งความคล้ายคลึง (Principle of similarity) สิ่งเร้าใดที่มีความคล้ายกัน จะรับรู้ว่าเป็นพวกเดียวกัน

2) หลักแห่งความใกล้ชิด (Principle of proximity) สิ่งเร้าที่มีความใกล้กันจะรับรู้ว่าเป็นพวกเดียวกัน

3) หลักแห่งความสมบูรณ์ (Principle of closure) เป็นการรับรู้สิ่งที่ไม่สมบูรณ์ให้สมบูรณ์ขึ้น

ลำดับขั้นของกระบวนการรับรู้

การรับรู้จะเกิดขึ้นได้ ต้องเป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 สิ่งเร้า (Stimulus) มากระทบอวัยวะสัมผัสของอินทรีย์

ขั้นที่ 2 กระแสประสาทสัมผัสวิ่งไปยังระบบประสาทส่วนกลาง ซึ่งมีศูนย์อยู่ที่สมองเพื่อสั่งการ ตรงนี้เกิดการรับรู้ (Perception)

ขั้นที่ 3 สมองแปลความหมายออกมาเป็นความรู้ความเข้าใจโดยอาศัยความรู้เดิม ประสบการณ์เดิม ความจำ เจตคติ ความต้องการ ปทัสถาน บุคลิกภาพ เขววันปัญญา ทำให้เกิดการตอบสนองอย่างใดอย่างหนึ่ง การรับรู้ (Perception)

กลไกของการรับรู้

กลไกการรับรู้เกิดขึ้นจากทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายในอินทรีย์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม อวัยวะรับสัมผัส (Sensory organ) เป็นเครื่องรับสิ่งเร้าของมนุษย์ ส่วนที่รับความรู้สึกของอวัยวะรับสัมผัสอาจอยู่ลึกเข้าไปข้างใน มองจากภายนอกไม่เห็น อวัยวะรับสัมผัสแต่ละอย่างมีประสาทรับสัมผัส (Sensory nerve) ช่วยเชื่อมอวัยวะรับสัมผัสกับเขตแดนการรับสัมผัสต่างๆ ที่สมอง และส่งผ่านประสาทมอเตอร์ (Motor nerve) ไปสู่อวัยวะมอเตอร์ (Motor organ) ซึ่งประกอบไปด้วยกล้ามเนื้อและต่อมต่างๆ ทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองของอวัยวะมอเตอร์ และจะออกมาในรูปแบบ ขึ้นอยู่กับการบังคับบัญชาของระบบประสาท ส่วนสาเหตุที่มนุษย์เราสามารถไวต่อความรู้สึกก็เพราะเซลล์ประสาทของประสาทรับสัมผัส แบ่งแยกแตกออกเป็นกิ่งก้านแผ่ไปติดต่อกับอวัยวะรับสัมผัส และที่อวัยวะรับสัมผัสมีเซลล์รับสัมผัสที่มีคุณสมบัติเฉพาะตัว จึงสามารถทำให้มนุษย์รับสัมผัสได้ จิตใจติดต่อกับโลกภายนอกได้ โดยการสัมผัส คนตาบอดเมื่ออธิบายให้ฟังว่าสีแดง สีเขียว เป็นอย่างไร เขาก็จะเข้าใจให้ถูกต้องไม่ได้เลย เพราะเรื่องสีจะต้องรู้ด้วยตา เครื่องมือสัมผัสอย่างหนึ่งที่ทำหน้าที่อย่างหนึ่ง คนหูหนวกย่อมไม่รู้สีถึงสีลาความไพเราะของเสียงเพลง ดังนั้นการสอนจึงเน้นว่า “ให้สอนโดยทางสัมผัส” การรับรู้ นับว่าเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ การรับรู้ที่ถูกต้องจึงจะส่งผลให้ได้รับความรู้ที่ถูกต้อง นักเรียนต้องได้การรับรู้ที่ถูกต้อง มิฉะนั้นความรู้ที่รับไปก็ผิดพลาด อวัยวะสัมผัสกับการรับรู้มนุษย์ย่อมมีพฤติกรรมสนองตอบสิ่งแวดล้อม กระบวนการของการรับรู้เป็นสิ่งแรกที่มนุษย์สนองตอบต่อสิ่งแวดล้อมและระบบประสาท อวัยวะสัมผัสเป็นปัจจัยสำคัญของกระบวนการรับรู้ ต้องมีความสมบูรณ์จึงจะสามารถรับรู้สิ่งเร้าได้ดี เพราะอวัยวะสัมผัสรับสิ่งเร้าที่มากกระทบประสาทรับสัมผัสส่งกระแสประสาทไปยังสมองเพื่อให้สมองแปลความหมายออกมา เกิดเป็นการรับรู้และอวัยวะสัมผัสของมนุษย์มีขีดความสามารถจำกัด

กลั่นอ่อนเกินไป เสียงเบาเกินไป แสงน้อยเกินไป ย่อมจะรับสัมผัสไม่ได้ ดังนั้น ประเภท ขนาด คุณภาพของสิ่งเร้า จึงมีผลต่อการรับรู้และการตอบสนอง สิ่งเร้าบางประเภทไม่สามารถกระตุ้น อวัยวะสัมผัสของเราได้ เช่น คลื่นวิทยุ

องค์ประกอบของการรับรู้ ประกอบด้วย

1) สิ่งเร้าได้แก่วัตถุ แสง เสียง กลิ่น รสต่างๆ  
2) อวัยวะรับสัมผัส ได้แก่ หู ตา จมูก ลิ้น ผิวหนัง ถ้าไม่สมบูรณ์จะทำให้สูญเสีย การรับรู้ได้

3) ประสาทในการรับสัมผัสเป็นตัวกลางส่งกระแสประสาทจากอวัยวะรับสัมผัสไปยัง สมองส่วนกลาง เพื่อการแปลความต่อไป

4) ประสบการณ์เดิม การรู้จัก การจำได้ ทำให้การรับรู้ได้ดีขึ้น

5) ค่านิยม ทศนคติ

6) ความใส่ใจ ความตั้งใจ

7) สภาพจิตใจ อารมณ์ เช่น การคาดหวัง ความดีใจ เสียใจ

8) ความสามารถทางสติปัญญา ทำให้รับรู้ได้เร็ว

ปัจจัยกำหนดการรับรู้ ประกอบด้วย

1) สิ่งเร้าอย่างเดียวกัน อาจจะทำให้คนสองคนสามารถรับรู้ต่างกันก็ได้ เช่น คนหนึ่ง มองว่าคนอเมริกันน่ารัก แต่อีกคนมองว่า เป็นคนอเมริกัน เป็นชาติที่น่ารักน้อยหน่อยก็ได้ เพราะ ในใจเขาอาจชอบคนอังกฤษก็ได้ เลยชอบชาวอเมริกันน้อยกว่า ซึ่งก็แล้วแต่มุมมองของแต่ละคน แล้วแต่การรับรู้ของแต่ละคน การที่มนุษย์สามารถรับรู้สิ่งต่างๆ ได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง และ จะรับรู้ได้ดีมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ เช่น ประสบการณ์ วัฒนธรรม การศึกษาเป็นต้น ดังนั้นการที่บุคคลจะเลือกรับรู้สิ่งเร้าใจอย่างใดอย่างหนึ่ง ในขณะใดขณะหนึ่งนั้น จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้มี 2 ประเภท คือ

2) อิทธิพลที่มาจากภายนอก ได้แก่ ความเข้มและขนาดของสิ่งเร้า (Intensively and Size) การกระทำซ้ำๆ (Repetition) สิ่งตรงกันข้าม (Contrast) การเคลื่อนไหว (Movement) และ อิทธิพลที่มาจากภายใน ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) การคาดหวัง (Expectancy) ความสนใจ อารมณ์ ความคิดและจินตนาการ ความรู้สึกต่างๆ ที่บุคคลได้รับ เป็นต้น

3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ยังแบ่งออกได้อีกเช่นแบ่งปัจจัยของการรับรู้ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ประการแรกลักษณะของผู้รับรู้ กับ ประการที่สอง ลักษณะของสิ่งเร้า ดังจะอธิบาย ดังนี้คือ

## ปัจจัยการรับรู้มี 2 ประเภท คือ

1) ลักษณะของผู้รับรู้ ลักษณะของผู้รับรู้พิจารณาจากการที่บุคคลจะเลือกรับรู้สิ่งใดก่อนหรือหลัง มากหรือน้อยอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้รับรู้ด้วยเป็นสำคัญประการหนึ่งปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้รับรู้สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพกับด้านจิตวิทยา ดังอธิบาย

(1) ด้านกายภาพ หมายถึง ภาวะสัมผัส เช่น หู ตา จมูก และภาวะสัมผัสอื่นๆ ปกติหรือไม่ มีความรู้สึกสัมผัสสมบูรณ์เพียงใด เช่น หูตึง เป็นหวัด ตาเอียง บอดสี สายตาวาย สายตาสั้น ผิวหนังชา ตายด้าน ความชรา ถ้าผิดปกติหรือหย่อนสมรรถภาพก็ย่อมทำให้การรับสัมผัสผิดไป คือสมรรถภาพในการรับรู้ลงไป ความสมบูรณ์ของภาวะรับสัมผัส จะทำให้รับรู้ได้ดี การรับรู้บางอย่างเกิดจากภาวะรับสัมผัส 2 ชนิด ทำงานร่วมกัน เช่น ลิ้นและจมูก ช่วยกันรับรู้รส การรับรู้จะมีคุณภาพดีขึ้น ถ้าเราได้รับสัมผัสหลายทาง เช่น เห็นภาพและได้ยินเสียงในเวลาเดียวกัน ทำให้เราแปลความหมายของสิ่งเร้าได้ถูกต้องขึ้น อีกประการหนึ่งต้องขึ้นกับขอบเขตความสามารถในการรับรู้ด้วย คือ ขอบเขตความสามารถโดยธรรมชาติในการรับรู้ของคน ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการรับสัมผัสและความสามารถในการแปลความหมายของสิ่งเร้า ความสามารถของภาวะสัมผัสมีขอบเขตจำกัด ไม่สามารถรับสัมผัสสิ่งเร้าได้ทุกชนิด แสงที่มีความเข้มน้อยเกินไป วัตถุขนาดเล็กมากเราไม่สามารถมองเห็นได้ พวงรังสี คลื่นวิทยุ ประสาทหูรับไม่ได้ เสียงที่เบาเกินไปจนไม่ทำให้แก้วหูสั่นสะเทือนเราก็ไม่ได้ยิน นักล้วงกระเป่า กระทำอย่างแผ่วเบามากเราก็รับสัมผัสไม่ได้ ขนาดหรือความเข้มของสิ่งเร้าที่สามารถทำให้ภาวะสัมผัสเกิดความรู้สึกได้ เรียกว่า Threshold การเปลี่ยนแปลงความเข้มหรือขนาดของสิ่งเร้า เพื่อให้บุคคลสามารถรับรู้ได้ เรียกว่า The differential threshold ดังนั้นลักษณะของผู้รู้ด้านกายภาพ หรือสรีระวิทยาของบุคคล จะต้องสมบูรณ์การรับรู้จึงจะสามารถแปลความออกมาได้

(2) ด้านจิตวิทยา ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาของคนที่มียุทธพลต่อการรับรู้ นั้น มีหลายประการ เช่น ความจำ อารมณ์ ความพร้อม สติปัญญา การสังเกตพิจารณา ความสนใจ ความตั้งใจ ทักษะคำนิยาม วัฒนธรรม ประสบการณ์เดิม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นผลจากการเรียนรู้เดิม และประสบการณ์เดิมทั้งสิ้น นักจิตวิทยาถือว่า การรับรู้ นั้นเป็นสิ่งที่บุคคลเลือกสรรอย่างยิ่ง (High Selective) เริ่มตั้งแต่รับสัมผัส เลือกเอาเฉพาะที่ต้องการและแปลความให้เข้ากับตนเอง บุคคลจึงจะเลือกรับรู้ สำหรับลักษณะของผู้รับรู้ทางด้านจิตวิทยานั้น ยังมีปัจจัยด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ อีก 14 ข้อ คือ ความรู้เดิม ความต้องการหรือความปรารถนา สภาวะของจิตหรืออารมณ์ เจตคติ อิทธิพลของสังคม ความตั้งใจ ความสนุกสนานเพลิดเพลินที่มีผลต่อการรับรู้ แรงจูงใจ คุณค่าและความสนใจที่มีผลต่อการรับรู้ ความดึงดูดในทางสังคม สติปัญญา การพิจารณาสังเกต ความพร้อมหรือการเตรียมพร้อมที่จะรับรู้ และการคาดหวัง ดังจะอธิบายเป็นข้อๆ โดยละเอียด ดังนี้คือ

1. ความรู้เดิมและประสบการณ์ (Experience) ของแต่ละบุคคลจะทำให้บุคคลเข้าใจรับรู้เหตุการณ์ต่างๆ หรือภาพต่างๆ แตกต่างกันไป โดยที่กระบวนการรับรู้ เมื่อบุคคลรับสัมผัสแล้ว จะแปลความหมายอาจแปลในรูปสัญลักษณ์หรือภาพต่างๆ การแปลความหมายนี้จะต้องอาศัยความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เราจะรับรู้ ฉะนั้นถ้าหากไม่มีความรู้เดิมไม่มีประสบการณ์เดิมในเรื่องนั้นๆ มาแต่ก่อน ก็ย่อมจะทำให้การรับรู้ผิดไปจากความเป็นจริง เมื่อถามคนกลุ่มนี้ว่าเป็นภาพหญิงแก่หรือสาว 40 % ตอบว่าเป็นหญิงชรา 60 % ว่าเป็นหญิงสาว แต่กลุ่มทดลองที่ 2 ให้อุภาพหญิงสาวจนพอใจเสียก่อน จึงถามว่าภาพข้างบนนี้เป็นหญิงสาวหรือชรา ปรากฏว่ากลุ่มที่ 2 ทั้งหมดตอบว่าเป็นภาพของหญิงสาว แต่กลุ่มที่ทดลองกลุ่มที่ 3 ก่อนให้อุภาพปริศนา ให้อุภาพคนชราจนเป็นที่พอใจแล้ว เมื่อให้กลุ่มนี้ดูภาพปริศนา 95 % ของกลุ่มตอบว่าเป็นภาพหญิงชรา นี่เป็นหลักฐานยืนยันว่าประสบการณ์เดิมมีอิทธิพลต่อการรับรู้ภาพหรือพื้นจูนอยู่ที่เราเลือกมอง นอกจากนี้ยังมีตัวอย่างการสนทนา ที่ทำให้การรับรู้ของบุคคลต่างกัน เช่น ผู้คุมถามนักโทษประหารว่า อาหารมื้อสุดท้ายอยากกินอะไร นักโทษตอบว่า ลิ้นจี่สดครับ ผู้คุมตอบว่า คุณนี้ไม่มีลิ้นจี่ อีกตั้ง 8 เดือนจึงจะมี นักโทษตอบว่า “ไม่เป็นไรผมคอยได้ครับ” ลูกแดงตาเจ็บจึงไปถามหมอว่า “หมอรู้ไหมลูกเป็นอะไร” หมอตอบว่า “ไม่ใหญ่โตอะไรหรอกก็เป็นตาแดงธรรมดาเท่านั้นแหละ” ลูกแดงโมโหถามว่าจะเอาไง หมอตอบว่า “เดี๋ยวก็รู้” พ่อเห็นลูกป่วยจึงอุ้มไปหาหมอ หมอตอบว่า ลูกคุณไม่ได้เป็นโรคร้ายแรงอะไร “เป็นไขจับสั้นไม่นานก็หาย” พ่อก็เลยจับลูกสั้นจนร้องจ้า หมอถามว่า “ทำอะไรนั่น” พ่อเด็กร้อง “อ้าว ! ก็หมอบอกว่าลูกผมเป็นไข ต้องจับสั้น ผมอยากให้คุณหายเร็วๆ จึงรีบจับมันสั้น”

2. ความต้องการ ความปรารถนา (Need) หรือแรงขับ ใครต้องการอะไรก็สนใจแต่สิ่งนั้น เช่น 2 คน ไปซื้อของด้วยกัน คนที่จะซื้อหนังสือก็ดูแต่หนังสือ คนที่จะซื้อเครื่องกีฬาก็ดูแต่เครื่องกีฬา คนที่หิวก็มองแต่ร้านอาหารและต้องการอาหาร คนที่ต้องการจับถ้ำ ก็มองหาแต่สัตว์ คนกำลังกระหายสนใจรายการเครื่องดื่ม ชูภาพให้ 3 คนดู แล้วถามทีละคนว่าเห็นอะไร ก. กำลังหิวเห็นอาหาร ข. กำลังเห็นเบียร์ เพราะกำลังอยากดื่ม ค. เห็นเด็กเพราะกำลังคิดถึงลูก

3. สภาพของจิตใจหรือภาวะของอารมณ์ คนเราขณะอารมณ์ดีมักจะไม่นพิจารณารายละเอียดของสิ่งที่เร้ามากนัก มองไม่เห็นข้อบกพร่อง มองเห็นสิ่งนั้นสิ่งนี้ดีไปหมด แต่ถ้าหากอยู่ในภาวะอารมณ์ไม่ดีไม่พอใจใส เช่น หิว กระหาย เหนื่อยล้า เครียด กังวล ทุกข์ ชุนมัว เจ็บป่วย กังวลหรือได้รับอิทธิพลจากสารเคมีบางชนิด เช่น กินยาระงับประสาท ยานอนหลับ ดื่มสุรา ยาเสพติด ฯลฯ มักจะมองอะไรไม่ชอบใจไปหมด หากว่ามีอารมณ์เสียมากๆ อาจจะไม่รับรู้อะไรเลยหรือรับรู้ผิดพลาดมาก เมื่อคนมีอารมณ์เครียดมาก กล้ามเนื้อและประสาทจะมีความต้านทาน

การวนเวียนกระแสนประสาทสูง ทำให้การแปลความหมายผิดพลาด เกิดการรับรู้ไม่ดี ถ้าจิตใจแจ่มใส กระชุ่มกระชวย ใจคอปลอดโปร่ง การแปลความหมายย่อมจะดี และถูกต้องขึ้น

4. เจตคติ มีผลต่อการแปลความหมาย คนที่เรามีเจตคติไม่ดีเยี่ยมให้เรา เราก็รู้ว่าเยี่ยมเยาะ ถ้าเขาหกล้มก็ว่าเซ่อ คนที่เราเคารพรัก รับประทานได้มากก็รับรู้ว่า เจริญอาหาร คนรับใช้กินมากกว่าตะกอละ

5. อิทธิพลของสังคม (Social Factor) สภาพความเป็นอยู่ของสังคม และลักษณะของวัฒนธรรมปทัสถาน (Norm) เป็นกรอบของการอ้างอิง (Frames of Reference) จารีตประเพณี ค่านิยม เป็นเครื่องกำหนดค่านิยม เป็นเครื่องกำหนดการรับรู้ของคน ทำให้คนแต่ละกลุ่มรับรู้สิ่งต่างๆ แตกต่างกันไป เช่น เด็กชนบทรับรู้เรื่องสัตว์และการเพาะปลูกได้ดีกว่าเด็กในเมือง ซึ่งเด็กในเมืองจะรับรู้เรื่องรถยนต์และไฟฟ้าได้ดีกว่าเด็กในชนบท คนไทยเห็นชายหญิงเดินคล้องแขน เกี้ยวเก๋กัน ไม่น่าดู แต่ฝรั่งหรือคนต่างชาติการแสดงพฤติกรรมความรักต่อหน้าสาธารณชนเป็นเรื่องปกติและไม่สนใจว่าใครจะมอง ในเรื่องการรับรู้อิทธิพลของสังคม อันได้แก่สภาพความเป็นอยู่ วัฒนธรรม ปทัสถาน ระเบียบประเพณี กฎหมายของแต่ละสังคมก็มีความแตกต่างกัน ดังนั้นบุคคลควรทำความเข้าใจและศึกษาในเรื่องเหล่านี้ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจยิ่งขึ้นว่า กรอบวัฒนธรรมของสังคมมีความแตกต่างกันอย่างไรและเมื่อเรานำมาใช้สามารถใช้ได้ในระดับใดจึงจะเหมาะสมและดีงาม

6. ความตั้งใจ (Attention) ที่จะรับรู้ และความสนใจสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบๆ ตัวเรามีมากมาย ล้วนแต่มีโอกาสดำเนินให้เกิดการรับรู้ขึ้นในตัวเราได้ แต่ในขณะหนึ่งๆ เราไม่ได้รับรู้ ทุกสิ่งทุกอย่างในสิ่งแวดล้อมรอบตัวเราพร้อมๆ กัน เราจะเลือกรับรู้ ไม่ได้รับรู้ในทุกอย่างที่ผ่านเข้าทางประสาทสัมผัส บางสิ่งบางอย่างเข้าหูซ้ายไปทะลุออกหูขวา โดยไม่มีการรับรู้หรือตระหนักถึงสิ่งนั้นเลย มีปฏิภนการต่อสิ่งต่างๆ มากน้อยต่างกันไม่เสมอเหมือนกัน คนที่ซื้อล็อตเตอรี่ได้ยืนประกาศว่า เลขท้าย 2 ตัวออกเลขอะไร ได้ยินเสียงเด็กขายสลากตรวจล็อตเตอรี่ แต่เพื่อนที่คอยรถจะไปหาคนใหญ่ ซึ่งยืนอยู่ ด้วยกันได้ยินเด็กกระเปาะรถร้องถามว่า “ใหญ่มีใหญ่” และก็รับรู้ว่าเข้าถามว่าจะไปหาคนใหญ่ไหม และเพื่อนอีกคนที่กำลังจ้องจะซื้ออาหาร ได้ยินเสียงร้องขายว่าชัดเจนว่า “เหนียวเนื้อครับ” “เลี้ยงมัยเลี้ยง” “เป้ามัยเปา” “ปิ่นมัยปิ่น” คนที่ตั้งใจจะอ่านหนังสืออยู่แม้รอบๆ ตัวจะมีเสียงต่างๆ ก็จะไม่รับรู้ เช่น มีคนคุยโกสั่ว ก็ได้ยินเสียงแต่ไม่รับรู้ว่าจะเรื่องอะไร แม้มีเสียงเพลงจากวิทยุ เสียงเด็กเล่นอยู่ข้างๆ เสียงรถวิ่ง เสียงสัตว์ร้อง ก็อยู่ในลักษณะเข้าหูซ้ายทะลุหูขวา ถ้าเราอยากรู้เรื่องอะไรเป็นอะไรก็ต้องหยุดอ่านหนังสือแล้วตั้งใจฟัง การรับรู้สิ่งใดก็ตามถ้าหากมีความสนใจหรือตั้งใจที่จะรับรู้ มักจะเห็นหรือได้ยินสิ่งนั้นก่อน สิ่งเรามีอิทธิพลต่อการรับรู้ เราจะเลือกรับรู้สิ่งใดขึ้นอยู่กับสิ่งเร้า เช่น ชั่วโมงแรกที่ครูเข้าไปสอน ครูจะเห็นนักศึกษาคนที่โกนหัว (เพราะเพิ่งลาสิกขา)

นั่งอยู่โต๊ะหน้า นั่งเหยียดเท้าที่สวมรองเท้าผ้าใบ มีลวดลายสีเขียวแดงก่อนสิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ ขนาด ความเข้ม เคลื่อนไหว กระทำซ้ำ สี การตัดกัน (Contrast) และสิ่งเร้าภายใน ได้แก่ ความพร้อม ความสนใจและความต้องการของผู้ที่จะรับรู้ บุคคลย่อมจะเลือกรับรู้สิ่งเร้าเฉพาะที่ตั้งใจจะรับรู้ นักจิตวิทยาให้หลักการว่า มนุษย์เรานั้นมีแนวโน้มที่จะเลือกรับรู้เฉพาะสิ่งที่ไม่ขัดกัน หรือไม่ทำลายสถานการณ์ สิ่งใดที่คิดว่าจะทำลายชื่อเสียง เกียรติคุณ ก็จะไม่รับรู้สิ่งนั้นๆ ทั้งๆ ที่สิ่งนั้น เข้าสู่ประสาทสัมผัสแล้วก็ตามซิลลิแวน (HS Sullivan) กล่าวว่า “เราไม่ยอมรับเรื่องสิ่งดีๆ หลายอย่างที่เรารู้ เราได้ยิน เราคิด เราทำ หรือเราพูด ทั้งนี้ไม่ใช่เป็นเพราะว่า สิ่งนั้นๆ อยู่นอกเหนือวงเขตความสามารถที่เราจะรับรู้ได้แต่เป็นเพราะเราวิเคราะห์และอนุมานแล้วเห็นว่าสิ่งนั้นๆ มันขัดแย้งกับระบบตัวตนของเรา”

7. ความสนุกสนานเพลิดเพลินมีผลต่อการรับรู้ เพราะเมื่อมีความสนุกสนานก็จะรู้สึกสบายใจ ช่วยทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ได้เร็วและได้ดี เช่น การเล่นเกมต้องจำทั้งกติกา และชนิดของตัวไปมากมายน แต่คนก็จำทั้งตัวไปและวิธีการเล่นได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เพราะมีความสนุกสนานเพลิดเพลินแฝงอยู่ด้วย จึงก่อให้เกิดการรับรู้ได้ดี

8. แรงจูงใจ (Motivation) มีผลต่อการรับรู้ แรงจูงใจ กระตุ้นให้เกิดความต้องการ (Needs) ในสิ่งใด จะทำให้บุคคลเกิดการรับรู้สิ่งนั้นเป็นอย่างดี

9. คุณค่า (Value) และความสนใจที่มีผลต่อการรับรู้ เมื่อเห็นคุณค่าก็เพิ่มความสนใจใฝ่ต่อการที่จะรับรู้ คนเราสนใจต่อสิ่งใด มักจะบังเกิดความตั้งใจทันที เช่น สนใจพระ หรือเหรียญ ใครพูดคุย หรือคุยกันอยู่ที่ไหนก็ตั้งใจจะรับรู้ ผู้หญิงสนใจแหวนเพชร พบที่ไหนก็ขอลู ผู้ชายไม่ตั้งใจจะรับรู้ นอกจากคนที่กำลังจะซื้อแหวนหมั้นความสนใจ ตั้งใจ ช่วยให้การแปลความหมายถูกต้องยิ่งขึ้นสิ่งเร้าภายในแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ความสนใจชั่วขณะ (Momentary interest) ได้แก่ความสนใจที่มีอยู่ในขณะนั้นๆ เช่น นักกีฬาที่กำลังจะถูกปล่อยตัว ย่อมสนใจฟังสัญญาณมากกว่าที่จะฟังเสียงเชียร์ นักศึกษาสนใจฟังงานชื่อมากกว่าเสียงอื่น คนกำลังตรวจลือตเตอร์ สนใจฟังประกาศตัวเลขมากกว่าราคาสินค้า 2) ความสนใจที่ติดเป็นนิสัย (Habitual Interest) คือ ความสนใจเดิมที่มีติดตัวจนเป็นนิสัยมารดาได้ยินเสียงลูกร้องจะรีบตื่นทันที ทั้งๆ ที่มีเสียงวิทยุอยู่ใกล้ๆ ในขณะนั้นบรูเนอร์และกู๊ดแมน (Bruner และ Goodman) “ได้ทดลองเกี่ยวกับค่านิยมที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ โดยให้เด็กอายุ 10 ขวบ จากครอบครัวที่มีฐานะยากจน กับครอบครัวที่ร่ำรวย วาดภาพของเหรียญที่ใช้เป็นเงินตราให้มีขนาดใกล้เคียงของจริง ปรากฏว่าเด็กจากครอบครัวยากจนวาดรูปเหรียญใหญ่กว่าของจริง ยิ่งกว่าเด็กจากครอบครัวร่ำรวยมาก

10. ความตึงเครียดในทางสังคม ถ้าคนส่วนใหญ่หรือกลุ่มสนใจอะไร เราจะสนใจบ้าง คนมุ่งอะไร ก็อยากดูบ้าง ทั้งบ้านชอบดูโทรทัศน์รายการใดเราก็ดูบ้าง ถ้าครอบครัวว่าเรื่องนี้่าสนใจ กำลังเป็นที่สนใจของสังคม ครูเล่าให้ฟังนักเรียนจะเพิ่มความสนใจขึ้น การรับรู้จะดีขึ้นมาก

11. สถิติปัญญา คนที่เฉลียวฉลาดรับรู้ได้ดี เร็ว และถูกต้องกว่าผู้มีสติปัญญาต่ำ แปลความหมายได้ดีมีเหตุผล

12. การสังเกตพิจารณา ช่วยการแปล ทำให้รับรู้แม่นยำขึ้นรู้ละเอียดลึกซึ้งยิ่งขึ้น เช่น ตำรวจเห็นป้ายก็รู้ว่า ที่เดินผ่านไปนั้นเป็นคนผู้ชายแต่สังเกตพิจารณาดีก็รู้ว่าเป็นคนเมา

13. ความพร้อมหรือการเตรียมพร้อมที่จะรับรู้ (Pre Paratory set) นักกีฬา ได้ยินให้ “ระวัง” ทันทีที่ได้ยินเสียงสัญญาณ เขาจะออกจากเส้นสตาร์ททันที คนที่ยืนคอยรถเมล์ เขาพร้อมจะขึ้นรถได้ทันทีที่รถจอด คนกำลังหาของหายพบอะไรที่คล้ายกัน ก็อาจคิดไปว่าพบของที่ต้องการแล้ว คนที่กำลังคอยใครคนหนึ่ง เห็นคนอื่นๆ เป็นคนที่เรากำลังคอยบ่อยๆ แม้ที่ห่างลูกได้ ยืนเสียงแมวครางอยู่ที่หน้าประตูก็คิดไปว่าลูกร้อง คนที่กลัวผีมักจะเห็นอะไรๆ เป็นผีไปหมด นุ่น 1 กก. กับเหล็ก 1 กก. ทั้งๆ ที่น้ำหนักเท่ากัน แต่เวลาชั่งเราจะรู้สึกเหล็กหนักกว่า เพราะเรามี การเตรียมใจไว้พร้อมแล้วว่าเหล็กเป็นของหนัก

14. การคาดหวัง (Expectancy) บางครั้งคนเราก็มีการคาดหวังล่วงหน้า ซึ่งเป็นการทำให้คนเราเตรียมพร้อมในการรับรู้สิ่งใหม่ เช่น คนกลุ่มที่ทำงานเกี่ยวกับตัวเลขอยู่เสมอ โดยเฉพาะจะต้องพบกับเลข 13 เสมอทำให้คนกลุ่มนี้ลากเส้นตามภาพบนหน้า เขาจะลากเป็นตัวเลข 1 กับ 3 เป็น 13 แต่ถ้าให้คนกลุ่มที่ทำงานเกี่ยวกับตัวอักษรเป็นประจำ โดยเฉพาะอักษร B คนกลุ่มนี้จะลากเส้นตามภาพเป็น B

#### การรับรู้ตนเอง (Self Concept)

การรับรู้ตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณเป็นอย่างไร มีความสามารถด้านไหน ถนัดอะไร เป็นต้น นักจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยมเชื่อว่า การรับรู้ตนเองพัฒนามาจากการยอมรับเลี้ยงดูของพ่อแม่ และอิทธิพลของวัฒนธรรมโรเจอร์ (Rogers) ได้อธิบายไว้ว่า ตัวตน (Self) มี 2 ชนิด คือ ตัวตนที่เป็นจริง (Real Self) ได้แก่ตัวตนที่ปรากฏออกมาภายนอก กับตัวตนในอุดมคติ (Ideal Self) ซึ่งเป็นตัวตนที่บุคคลคิดว่าตนเองเป็นหรืออยากจะเป็น โรเจอร์ ย้ำว่าสัมพันธภาพที่ดีในวัยเด็กกับครอบครัว คือ ได้รับความรัก ความอบอุ่น และการเอาใจใส่จากพ่อแม่ที่เพียงพอ จะทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถรู้จักและเห็นภาพตนเองได้ตรงกับความเป็นจริง ทำให้การรับรู้ตนเองของบุคคลนั้น มีตัวตนในอุดมคติ กับตัวตนในความเป็นจริงที่ตรงกัน ซึ่งจะไม่มีปัญหาในการปรับตัว บุคคลลักษณะนี้จะสามารถปรับตัวได้ดี มีศักยภาพภายในที่จะพัฒนาตนเองได้ถึง การประจักษ์ตนเอง (Self - actualization) แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลใดมีสัมพันธภาพกับ



ครอบครัวที่ไม่ดี ทำให้บุคคลเหล่านั้นมีปัญหาความคับข้องใจ หรือความวิตกกังวล ทำให้ภาพของ ตนในอุดมคติกับตนในความเป็นจริงอาจเป็นคนละภาพและไม่สอดคล้องกัน อันอาจทำให้มีปัญหา ในการปรับตัว และก่อให้เกิดอาการผิดปกติทางบุคลิกภาพต่างๆ หรือ โรคประสาท และโรคจิตได้ อย่างไรก็ตามการรับรู้ตนเองของบุคคลจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามวุฒิภาวะและการเรียนรู้ของ บุคคลนั้นด้วย

#### การรับรู้บุคคล (Person Perception)

1) การรับรู้บุคคล หมายถึง การประเมินหรือตัดสินบุคคลอื่นว่าเป็นคนอย่างไร โดยทั่วไปการรับรู้บุคคลอื่นจะใช้ลักษณะทางกายภาพของบุคคลนั้น เช่น หน้าตา ผิวพรรณ รูปร่าง หรือคุณลักษณะต่างๆ เช่น นิสัยใจคอและการพูดจา เป็นต้น เงียบขรึม ช่างคุย ใจดี ใจร้าย พุดเพราะ พุดหยาบ เป็นต้น การรับรู้บุคคลจะถูกต้องแม่นยำจำเป็นต้องพิจารณารายละเอียดอื่นๆ ประกอบด้วย เพราะมนุษย์มีอารมณ์ มีแรงจูงใจ และทัศนคติที่แตกต่างกัน อันเป็นผลของการเรียนรู้ และวัฒนธรรม ปัจจัยต่างๆ ที่สามารถทำให้การรับรู้บุคคลอื่นผิดพลาดได้ เช่นอคติ (Prejudice) เป็นการสรุปหรือตัดสินบุคคลอื่น โดยที่มีข้อมูลสนับสนุนไม่เพียงพอ ซึ่งทำให้เกิดการรับรู้บุคคล ในลักษณะทางลบ การเกิดอคติอาจเกิดขึ้นเป็นการส่วนตัว เพราะมีผลกระทบกับตนเองโดยตรง หรือเกิดอคติตามสังคม เนื่องจากการยึดมั่นในบรรทัดฐาน (Norms) บางอย่าง เช่น คนไทยที่อนุรักษ์ วัฒนธรรมไทยจะมีอคติกับพฤติกรรมของชาวตะวันตกได้ง่ายมาก เพราะปราศจากการพิจารณา ข้อมูลอย่างอื่น

2) ภาพพจน์ (Stereotype) โดยทั่วไปบุคคลจะจัดคนที่เขารู้จักให้เป็นพวก เพื่อเข้าใจง่าย และลดความสับสนเนื่องจากบุคคลไม่สามารถรู้จักคนได้ทุกคน ภาพพจน์จึงเป็นวิธีลัดที่จะย่อ นย่อ ลักษณะต่างๆ หรือคุณสมบัติบางประการที่มีส่วนร่วมกันให้เป็นพวกเดียวกัน ภาพพจน์มีได้ หลายอย่าง เช่น ภาพพจน์ทางด้านเชื้อชาติ ภาพพจน์ทางอาชีพ ภาพพจน์ทางเพศ ภาพพจน์ทาง ศาสนา ฯลฯ อย่างไรก็ตาม ภาพพจน์เป็นการจัดบุคคลเข้าเป็นพวกเดียวกับพวกที่เรามีประสบการณ์ มาก่อน โดยใช้ลักษณะร่วม ซึ่งอาจถูกต้องหรือไม่ก็ได้ เพราะเป็นการสรุปแบบเหมารวมโดยไม่ได้ พิจารณาความแตกต่างของคนเหล่านั้นเลย ภาพพจน์แบ่งเป็น 2 ประการ คือ

(1) Public Stereotype หรือ Social Stereotype เป็นการสรุปเหมารวมคนในสังคมที่มี ลักษณะร่วมกันบางอย่างเป็นพวกเดียวกัน เช่น มีภาพพจน์ทางเชื้อชาติว่า คนไทยใจดี คนญี่ปุ่นรักชาติ เป็นต้น หรือมีภาพพจน์ทางอาชีพว่า หมอต้องเก่งและฉลาด เป็นต้น

(2) Private Stereotype เป็นการสรุปคนแต่ละคนว่า ถ้ามีลักษณะอย่างหนึ่งแล้วน่าจะ มีลักษณะอย่างอื่นร่วมอยู่ด้วย เป็นต้นว่า คนเปิดเผย ควรจะเป็นคนร่าเริง คุยสนุก คนเรียบร้อย ควรจะเป็นคนที่อ่อนน้อมถ่อมตนและขี้อาย

### 3) การรับรู้บุคคลในด้านเดียว แบ่งเป็น

(1) Halo effect เป็นการรับรู้บุคคลในด้านดีด้านเดียว เพราะเกิดความถูกใจ จึงเกิดการรับรู้ด้านอื่นๆ ของบุคคลนั้นดีไปด้วย

(2) Horns effect เป็นการรับรู้บุคคลในด้านไม่ดี เพราะไม่ชอบ ไม่ถูกใจ จึงมีแนวโน้มที่จะรับรู้ด้านอื่นๆ ของบุคคลนั้นไม่ดีไปหมดทั้ง Halo effect และ Horns effect เกี่ยวข้องกับความประทับใจครั้งแรก โดยเฉพาะการรับรู้ครั้งแรก (Primacy effect) ก่อให้เกิดความรู้สึกทางบวก ข้อมูลที่ตามมาในช่วงหลังมีแนวโน้มจะเป็นบวกหมด แต่ถ้าการเริ่มต้นเป็นลบ บุคคลจะไม่สนใจและละเลยข้อมูลช่วงหลังๆ

4) การหลงเผ่าพันธุ์ (Ethnocentrism) เป็นการยึดมั่นในชั้นชนหรือเผ่าพันธุ์ของตนว่าดีกว่าบุคคลอื่น ความรู้สึกเช่นนี้ทำให้การรับรู้บุคคลอื่นผิดพลาดได้ เพราะคนเหล่านี้จะเกิดภาพพจน์ของกลุ่มตน (Auto stereotype) ไปในทางบวกเป็นอันมาก

## 2.3 ความต้องการ

ทฤษฎีความต้องการจะมุ่งที่ส่วนแรกของกระบวนการงูใจ-ความต้องการ ด้วยคำพูดที่เจาะจงมากขึ้น ทฤษฎีความต้องการจะถามคำถามว่า “ปัจจัยอะไรภายในสถานที่ทำงานจะงูใจบุคคล?” ผู้นำแรงงานมักจะยืนยันว่าคนงานจะถูกงูใจด้วยรายได้ที่สูงขึ้น ชั่วโมงการทำงานที่สั้นลง และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น ผู้เชี่ยวชาญบางคนแนะนำว่าแรงงูใจจะสูงขึ้น ด้วยการให้บุคคลมีความเป็นอิสระและความรับผิดชอบสูงขึ้น มุมมองนี้จะแสดงถึงมุมมองของการงูใจเชิงความต้องการ กลุ่มแรกยืนยันว่าแรงงูใจจะขึ้นอยู่กับการรายได้ ชั่วโมงการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน กลุ่มที่สอง เสนอแนะว่าแรงงูใจจะขึ้นอยู่กับการเป็นอิสระและความรับผิดชอบ

ทฤษฎีความต้องการจะพยายามระบุปัจจัยภายในที่กระตุ้นพฤติกรรมความต้องการ คือ ความขาดแคลนทางร่างกายหรือจิตใจที่กระตุ้นพฤติกรรมความต้องการ สามารถเข้มแข็งหรืออ่อนแอได้และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสภาพแวดล้อม ดังนั้นความต้องการของมนุษย์จะเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาและสถานที่

ทฤษฎีความต้องการที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อผู้บริหารและสาขาวิชาการบริหารคือ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก และทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของแมคคิลเลนดด์ ทฤษฎีการงูใจเหล่านี้มีรายละเอียดดังนี้

พจนานุกรมในไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2526: 323) กล่าวถึง “ความต้องการ” ว่าหมายถึง ความอยากได้ใคร่ได้หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าว จะทำให้ร่างกายเกิดการความขาดสมดุลเนื่องมาจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้

ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความต้องการใหม่ๆ เกิดขึ้นมาทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

### 2.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

อับราฮัม มาสโลว์ ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา มาสโลว์ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบข่ายของมาสโลว์ จะอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐานรากฐานสามขั้น (สมยศ นาวิกาน, 2546: 298-300) คือ

1) บุคคลมีสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจ

2) ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญหรือเป็นลำดับขั้นจากความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน เช่น ความสำเร็จ

3) บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปต่อเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือคนงานจะมุ่งการตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการทางสังคม

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow มีรายละเอียดดังนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) จะอยู่ลำดับต่ำที่สุด ความต้องการพื้นฐานมากที่สุดที่ระบุโดยมาสโลว์ ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เพื่อการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ บริษัทจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคลที่พวกเขาจะรับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ในทำนองเดียวกัน เวลาพักจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของงานด้วย ที่เปิดโอกาสให้บุคคลตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขาได้ บุคคลที่หิวจนเกินไปหรือเจ็บป่วยจนเกินไป ยากที่จะมีส่วนช่วยต่อบริษัทของเราเขาได้อย่างเต็มที่ โดยทั่วไปความต้องการทางร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอและสภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ห้องน้ำที่สะอาด แสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิที่สบาย และการระบายอากาศที่ดี

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) คือความต้องการระดับที่สอง จะถูกกระตุ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยที่ปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ บริษัท

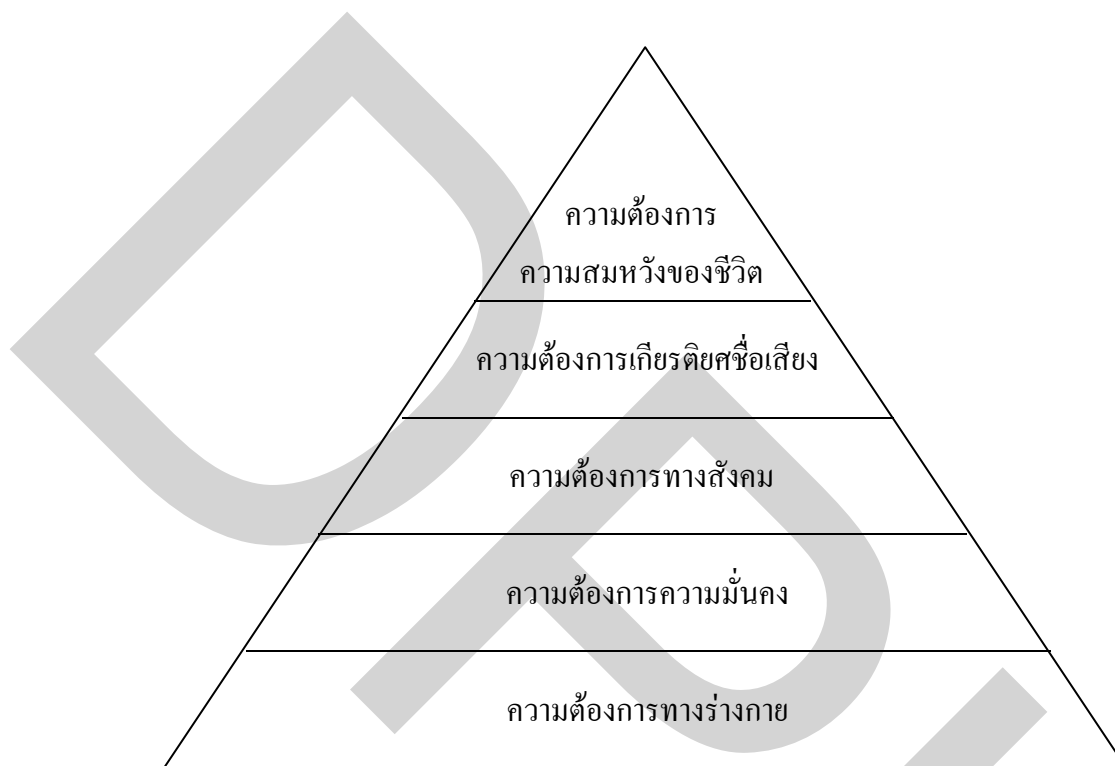
สามารถทำได้หลายสิ่งหลายอย่างเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการความปลอดภัย เช่น การให้การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎและข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควร และการยอมให้มีสภาพแรงงาน

3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือความต้องการระดับที่สาม ความต้องการเหล่านี้จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมจะหมายถึง ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม บริษัทอาจจะกระตุ้นการมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมทางสังคม เช่น งานเลี้ยงของสำนักงาน ทีมฟุตบอลสโมสรของบริษัทจะให้โอกาสที่ดีแก่ผู้บริหาร เพื่อ “การสร้างเครือข่าย” กับผู้บริหารคนอื่น ในขณะที่ตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ด้วย ความจริงแล้วการทำงานหรือการเล่นกีฬากับเพื่อนร่วมงานจะให้โอกาสที่ดีเยี่ยมต่อการมีเพื่อน ความต้องการทางสังคมจะถูกกระตุ้นภายใต้สภาวะที่ “ความไม่แน่นอนทางองค์การ” มีอยู่ เช่น เมื่อความเป็นไปได้ของการร่วมบริษัทได้คุกคามความมั่นคงของงาน ภายใต้สภาวะเช่นนี้บุคคลจะแสวงหาความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังเป็นไปอยู่

4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับที่สี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องความสำเร็จที่ดีเด่น การพิมพ์เรื่องราวภายในจดหมายข่าวของบริษัท เพื่อที่จะพรรณนาความสำเร็จของบุคคล การให้บุญแก่ห้องน้ำแก่ผู้บริหาร การให้ที่จอดรถยนต์ส่วนบุคคล และการประกาศ “บุคคลดีเด่น” ประจำเดือน ล้วนแต่เป็นตัวอย่างของสิ่งที่สามารถกระทำเพื่อการตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การให้รางวัลเป็นนาฬิกาและเพชรแก่การบริการที่ดี และรางวัลราคาถูก เช่น ที-เชิ้ต จะมีประโยชน์ต่อการยกย่องด้วย

5) ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการ โอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ บริษัทได้พยายามจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยการเสนอตำแหน่งที่ท้าทายแก่พวกเขา ความต้องการความสมหวังของชีวิต คือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) คิดค้นโดยนักจิตวิทยาชาวอเมริกันที่ชื่อ Abraham Maslow โดยนำเสนอทฤษฎีผ่านรูปสามเหลี่ยมพีระมิดที่แบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แสดงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow

### 2.3.2 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นความต้องการ Alderfer ได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำ และความต้องการในระดับสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภท เหลือเพียง 3 ประเภท (ธิติกพ ชยธวัช, 2548: 64-65) ดังนี้

1) ความต้องการในการอยู่รอด [Esistence needs (E)] เป็นความต้องการในระดับต่ำที่สุดและมีลักษณะเป็นรูปพรรณม ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัย

2) ความต้องการความสัมพันธ์ [Relate needs (R)] มีลักษณะเป็นรูปพรรณมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีมาสโลว์บวกด้วยความปลอดภัยและความต้องการยกย่อง

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า [Growth needs (G)] เป็นความต้องการในระดับสูงสุด ในระดับขั้นตอนของ Alderfer และมีความเป็นรูปธรรมที่สุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการยกย่อง บวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

Alderfer ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในระดับของความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น เขาพบว่าบุคคลจะได้รับผลกระทบจากความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการความอยู่รอด) ในขณะที่เดียวกันจะเกิดความต้องการการยอมรับ ความพึงพอใจ (ความต้องการทางสังคม) และเกิดความต้องการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้า (ความต้องการเจริญเติบโต) ยิ่งกว่านั้น Alderfer ค้นพบว่าลำดับของประเภทความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ผู้ประกอบการจะแสวงหาการยกย่องนับถือ (ความต้องการความสัมพันธ์) และความรู้สึกสร้างสรรค์ เป็นความต้องการความเจริญเติบโตก่อนที่จะคำนึงถึงความต้องการด้านรูปธรรม เช่น ความหวงและความกระหาย (เป็นความต้องการการอยู่รอด)

Alderfer ยังขยายทฤษฎีมาสโลว์โดยพิจารณาถึงวิธีการที่บุคคลมีปฏิกิริยา เมื่อเขาสามารถและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตน โดยพัฒนาหลักความก้าวหน้าในความพึงพอใจ เพื่ออธิบายถึงวิธีการที่บุคคลมีความก้าวหน้าสัมพันธ์กับลำดับขั้นความต้องการ เมื่อตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่าได้ และในทางตรงกันข้ามหลักของการถดถอยความตึงเครียด ซึ่งอธิบายว่า เมื่อบุคคลยังมีความตึงเครียดในการพยายามที่จะต้องสนองความต้องการในระดับสูงขึ้น เขาจะเลิกพยายามตอบสนองความต้องการและเปลี่ยนไปใช้ความพยายามที่จะตอบสนองในระดับต่ำกว่า ทฤษฎี ERG ระบุว่า ความต้องการของบุคคลสามารถเปลี่ยนไปในระดับสูงขึ้นหรือต่ำลงได้ ขึ้นอยู่กับว่าเขาสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่ำลงหรือความต้องการในระดับสูงขึ้นได้หรือไม่

### 2.3.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation-Hygiene)

หลังจากที่มาสโลว์ได้ทำการศึกษาและเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจแล้ว เฟรเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ก็ได้ทำการศึกษาเรื่องเดียวกันโดยพิจารณาปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ การศึกษาของเฮิร์ซเบิร์ก กระทำโดยการเก็บข้อมูลจากนักบัญชีและวิศวกร จำนวนประมาณ 200 คน ในเขตเมืองพิตส์เบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย โดยการสัมภาษณ์ขอให้ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดถึงเวลาการทำงานที่เขามีความรู้สึกดีเป็นพิเศษหรือไม่ดีเป็นพิเศษในการทำงาน จากข้อมูลที่ได้พบว่าความรู้สึกที่ดีนั้นโดยทั่วไปมักจะมีคู่ไปกับลักษณะในเนื้อหาของงาน (Job content) ส่วนความรู้สึกที่ไม่ดีนั้นจะมีคู่ไปกับสภาพที่อยู่ล้อมรอบงาน หรือลักษณะนอกเนื้อหาของงานหรือบริบทของงาน (Job context) ที่สุด เฮิร์ซเบิร์ก

ได้สรุปว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfiers) นั้นจะสัมพันธ์กับลักษณะ  
 ในเนื้องาน เฮอร์เบอร์กเรียกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจนี้ว่าปัจจัยจูงใจ (Motivators) ปัจจัยจูงใจ  
 นี้คือความสำเร็จ (Achievement) การได้รับความยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้า  
 (Advancement) ตัวงานเอง (Work itself) ความเป็นไปที่จะเจริญเติบโต (Possibility of growth) และ  
 ความรับผิดชอบ (Responsibility) ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfiers)  
 นั้นจะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้องาน และเฮอร์เบอร์กเรียกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่  
 พึงพอใจนี้ว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือปัจจัยเพื่อความคงอยู่ (Maintenance Factors)  
 ปัจจัยสุขอนามัยนี้มีหลายประการคือ สถานภาพ (Status) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relations  
 with Supervisors) สัมพันธภาพกับคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (Quality of Supervision)  
 นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration) ความมั่นคงในงาน (Job  
 Security) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ค่าจ้าง (Pay) เมื่อนำเอาประเด็นปัจจัยจูงใจและ  
 ปัจจัยสุขอนามัยมารวมกันจึงเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

เฮอร์เบอร์กเห็นว่าปัจจัยสุขอนามัยนั้นเป็นสภาพแวดล้อมสำคัญยิ่งของงานที่จะรักษา  
 คนไว้ในองค์กรในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการ  
 ตอบสนองจะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ถึงแม้ปัจจัยสุขอนามัยจะได้รับการ  
 ตอบสนองก็จะเป็นเพียงการช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น และแม้ผู้บริหารจะ  
 พยายามลดสิ่งที่ทำให้คนไม่พอใจในการทำงานจนถึงระดับศูนย์ และพยายามตอบสนองความ  
 ต้องการเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยเพียงใด ก็เป็นแต่เพียงการทำให้ไม่เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น  
 แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจในงานหรือจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ  
 เต็มความสามารถได้ นั่นคือ ปัจจัยสุขอนามัยในตัวของมันเอง ไม่สามารถจูงใจบุคคล มีแต่ปัจจัย  
 จูงใจเท่านั้นที่จะจูงใจบุคคลให้ทำงานได้ ดังนั้นยึดทฤษฎีเฮอร์เบอร์กแล้ว บุคคลจะต้องทำงานที่มี  
 ลักษณะท้าทาย จึงจะเป็นการจูงใจให้ทำงานอย่างแท้จริง

#### 2.3.4 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Motivation Theory)

แมคเคลแลนด์ศึกษาความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 ประเภท  
 (พยอม วงศ์สารศรี, 2551: 239) คือ

- 1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement)
- 2) ความต้องการมีอำนาจ (Need for power)
- 3) ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for affiliation)

ความต้องการความสำเร็จหรือที่เรียกกันว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive)  
 บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และแข่งขัน

กับมาตรฐานอันดีเยี่ยม (Standard of excellence) พยายามจะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จล้มเหลว บุคคลพวกนี้สนใจตำแหน่งผู้บริหาร อย่างไรก็ตามมนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการทั้ง 3 ประเภท เพียงแต่ความต้องการแต่ละประเภทอาจแตกต่างกัน

## 2.4 การกีฬาแห่งประเทศไทย

การกีฬาแห่งประเทศไทยมีประวัติ สรุปลงโดยย่อ ดังนี้

### 2.4.1 ประวัติความเป็นมาของการกีฬาแห่งประเทศไทย

การกีฬาแห่งประเทศไทย เรียกโดยย่อว่า “กกท.” ได้จัดตั้งขึ้น โดยพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2528 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 102 ตอนที่ 149 ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2528 มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมการกีฬา และควบคุมการดำเนินกิจการกีฬาได้ กว้างขวางและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยนัยของพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย การกีฬาแห่งประเทศไทยได้เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ได้รับงบประมาณรายจ่ายประจำปีจากรัฐบาล การบริหารงานของการกีฬาแห่งประเทศไทยนั้น บริหารโดยคณะกรรมการกีฬาแห่งประเทศไทย ประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่งและกรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง มีนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน และมีผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทยรับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการบริหารกิจการของการกีฬาแห่งประเทศไทย (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2553: [www.sat.or.th](http://www.sat.or.th))

### 2.4.2 วิสัยทัศน์ของการกีฬาแห่งประเทศไทย

การกีฬาแห่งประเทศไทยมีวิสัยทัศน์ คือ “การกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรหลักในการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพ ให้ประเทศเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้นำทางการกีฬาของเอเชีย” (แผนกลยุทธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2551-2554: 10)

### 2.4.3 พันธกิจของการกีฬาแห่งประเทศไทย

การกีฬาแห่งประเทศไทยมีพันธกิจดังต่อไปนี้ (แผนกลยุทธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2551-2554: 10)

- 1) กำหนดนโยบาย/ทิศทาง/กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา
- 2) ส่งเสริม/สนับสนุน/ประสานงานเพื่อการพัฒนากีฬาสู่ความความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน
- 3) ส่งเสริม/สนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมและองค์ประกอบด้านกีฬาที่มีความเหมาะสม
- 4) อำนวยการ บริหารจัดการ สถานกีฬา อุปกรณ์กีฬาและบริการทางการกีฬา



#### 2.4.4 วัตถุประสงค์ของการกีฬาแห่งประเทศไทย

การกีฬาแห่งประเทศไทยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ตามพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2528 (แผนกลยุทธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2551-2554: 10) คือ

- 1) ส่งเสริมกีฬา
- 2) ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานงานเกี่ยวกับการกีฬาแห่งประเทศไทย
- 3) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำโครงการ แผนงาน และสถิติเกี่ยวกับการส่งเสริมการกีฬารวมทั้งประเมินผล
- 4) จัด ช่วยเหลือ แนะนำ และร่วมมือในการจัดและดำเนินการการกีฬา
- 5) สำรวจ จัดสร้าง และบูรณะสถานที่สำหรับการกีฬา
- 6) ติดต่อร่วมมือกับองค์กรหรือสมาคมกีฬาทั้งในและนอกราชอาณาจักร
- 7) สอดส่องและควบคุมการดำเนินกิจการการกีฬา
- 8) ประกอบกิจการอื่นๆ อันเกี่ยวเนื่องหรือเพื่อประโยชน์ของการกีฬา

และการกีฬาแห่งประเทศไทยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2551-2554 คือ “เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการส่งเสริมกีฬา อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาการกีฬาอย่างมีเสถียรภาพ และมั่นคง”

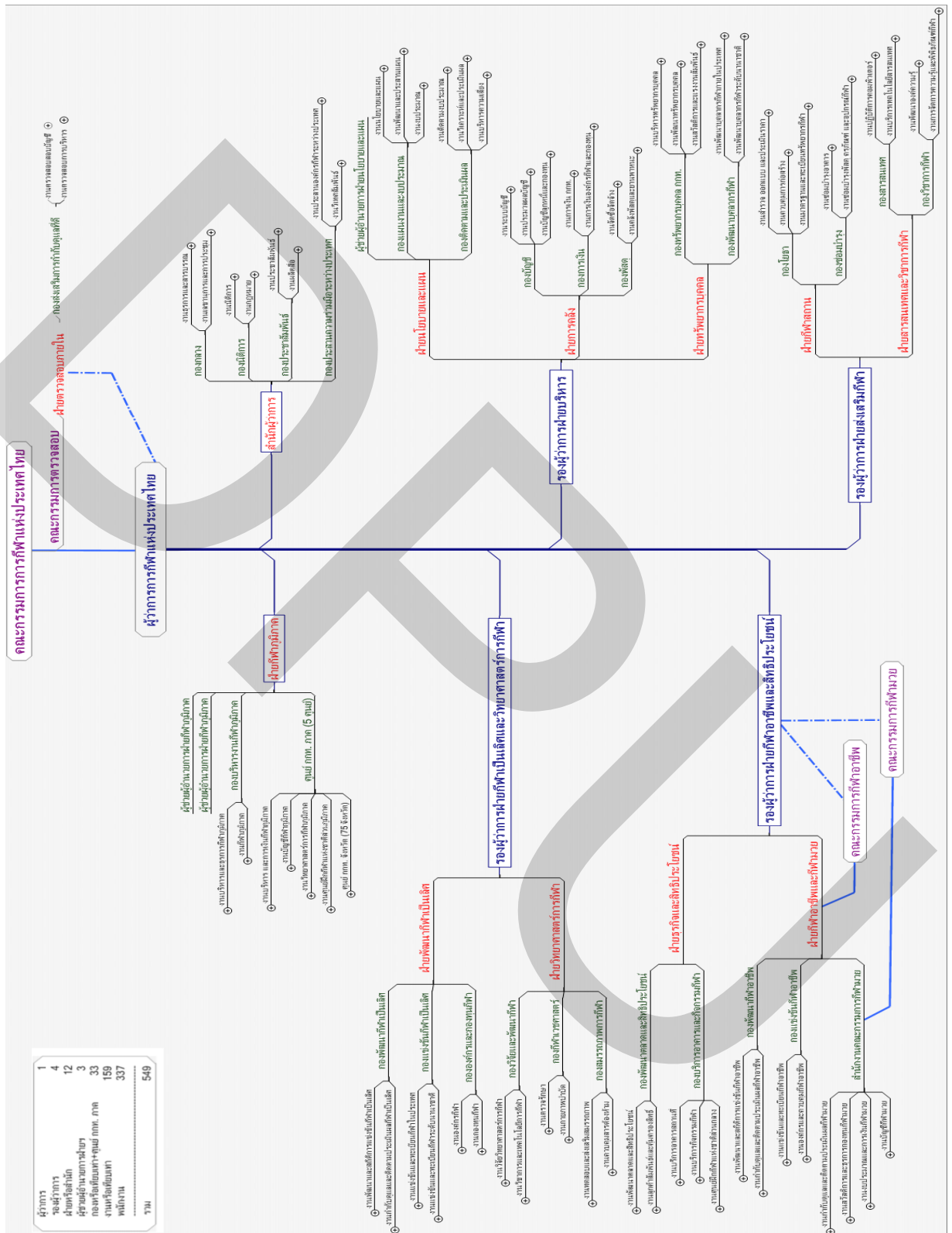
#### 2.4.5 นโยบายของการกีฬาแห่งประเทศไทย

เพื่อให้การบริหารงานของการกีฬาแห่งประเทศไทยสอดคล้องกับการบริหารราชการแบบใหม่ ตามนโยบายรัฐบาล จึงได้นำกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ โดยมีการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อให้มีการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และกลยุทธ์การดำเนินงานของการกีฬาแห่งประเทศไทยที่ชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมในเชิงรุก ภายใต้บทบาทหน้าที่หลักในการประสาน สนับสนุน ควบคุมและกำกับดูแล ด้านการกีฬา โดยเฉพาะการกระตุ้นให้คนไทยทุกคนใช้การกีฬาและการออกกำลังกายเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างสุขภาพ และนำไปสู่การมีสุขภาพอย่างยั่งยืนตลอดไป การจัดทำแผนกลยุทธ์ได้มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมประชาคม กกท. ทุกส่วนในการร่วมคิด ร่วมทำ และการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการนำไปสู่แผนงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในแต่ละปี อันหมายถึงความสำเร็จของแผนดังกล่าว และกระบวนการที่มีความสำคัญควบคู่กัน คือการติดตามประเมินผลเพื่อการปรับแผนและกลยุทธ์การดำเนินงานให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ที่วางไว้ แผนกลยุทธ์ของ กกท. ประกอบด้วย การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อประเมิน จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และข้อจำกัดที่สำคัญของ กกท. เพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ แผนงาน และเป้าหมายบริการสาธารณะ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ไว้ 3 ประการ ได้แก่

- 1) เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเชิงรุกของ กกท. ให้ไปในทิศทางเดียวกัน
- 2) เพื่อประกอบการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน
- 3) เพื่อประสานแนวทางดำเนินงานกับส่วนราชการในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และสะดวกในการจัดทำแผนบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่างๆ

#### 2.4.6 โครงสร้างการบริหารของ กกท. แห่งประเทศไทย

กกท. แห่งประเทศไทย มีโครงสร้างการบริหารในปี พ.ศ. 2553 ดังภาพที่ 2.3 ต่อไปนี้



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างการบริหารงานของ กกท.แห่งประเทศไทย  
ที่มา: การกีฬาแห่งประเทศไทย จาก [www.sat.or.th](http://www.sat.or.th)

## 2.2.7 สถานการณ์และแนวโน้มด้านกีฬา

สถานการณ์และแนวโน้มด้านกีฬา มีดังนี้ (แผนกลยุทธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2551-2554: 1-6)

แนวโน้มและทิศทางการกีฬาของโลก แนวโน้มในอนาคตนั้น ทัวโลกรณรงค์เพื่อให้คนมีสุขภาพดีโดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองในด้านต่างๆ ซึ่งรวมถึงการออกกำลังกายและเล่นกีฬาเพื่อให้มีสุขภาพแข็งแรง องค์การอนามัยโลกได้เล็งเห็นความสำคัญของการส่งเสริมนโยบายการเสริมสร้างสุขภาพ แนวโน้มใหม่จึงได้มีการจัดทำกฎบัตรออตตาวา (Ottawa Charter) ว่าด้วยการส่งเสริมสุขภาพ พ.ศ. 2529 ซึ่งเป็นกฎบัตรแรกในการเสริมสร้างสุขภาพ และเมื่อสถานการณ์โลกเปลี่ยนแปลงไป มีการใช้เทคโนโลยีด้านต่างๆ มากขึ้น วิถีชีวิตผู้คนเปลี่ยนแปลงไป จึงได้มีการปรับปรุงอีกครั้ง เมื่อ พ.ศ. 2548 โดยมีการประกาศกฎบัตรกรุงเทพฯ (Bangkok Charter) สำหรับการส่งเสริมสุขภาพในยุคโลกาภิวัตน์ จากการประชุมส่งเสริมสุขภาพโลกครั้งที่ 6 ที่ประเทศไทย เพื่อใช้นโยบายที่เชื่อมโยงกันทั้งในรัฐบาลและระหว่างประเทศ และพันธสัญญาที่จะทำงานร่วมกับประชาสังคม เอกชน และทุกกลุ่มกิจการ เพื่อความก้าวหน้าของการจัดการกับปัจจัยกำหนดด้านสุขภาพ โดยมีกลยุทธ์สำหรับการส่งเสริมสุขภาพในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ดังนี้

- 1) เสนอแนะให้สุขภาพเป็นพื้นฐานของสิทธิมนุษยชนและภราดรภาพ
- 2) ลงทุนในการพัฒนานโยบายที่ยั่งยืน การดำเนินการและโครงสร้างพื้นฐานเพื่อจัดการกับปัจจัยกำหนดด้านสุขภาพ
- 3) สร้างศักยภาพเพื่อการพัฒนานโยบาย ภาวะผู้นำ การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ การวิจัย และการถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนการเรียนรู้ด้านสุขภาพ
- 4) กำกับและบัญญัติกฎหมาย เพื่อให้ประชาชนได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตราย และส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมกันทางสุขภาพและความผาสุกของประชาชนทั่วโลก
- 5) สร้างเครือข่ายและพันธมิตรทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรภาคเอกชนและประชาสังคม เพื่อสร้างกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ยั่งยืน

นอกเหนือจากการที่ทั่วโลกให้ความสำคัญเรื่องสุขภาพซึ่งเป็นกีฬาพื้นฐานสำหรับการพัฒนาไปสู่การพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ และเพื่อการอาชีพแล้วนั้น ทัวโลกยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา ซึ่งถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้นักกีฬาประสบความสำเร็จในการแข่งขันกีฬาในทุกๆระดับ ดังนั้น การพัฒนาความรู้และการนำความรู้ตลอดจนเทคนิคทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาไปใช้ในการฝึกฝนและพัฒนาโครงสร้างของร่างกายตลอดจนอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการเล่นกีฬา จึงควรได้รับการสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ นักกีฬาประสบความสำเร็จทั้งชื่อเสียงและรายได้ต่อนักกีฬาเองและประเทศ ตัวอย่างความสำเร็จ

ของการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาพัฒนาศักยภาพของนักกีฬา เช่น สถาบันกีฬาแห่งออสเตรเลีย (Australian Institute of Sport, AIS) ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนานักกีฬาโดยจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการต่างๆ ด้านการกีฬาให้ได้มาตรฐานสูงสุดและจัดทำโครงการโดยใช้วิทยาศาสตร์ทางการกีฬา ได้แก่ ไบโอมิเมคานิกส์ สรีรวิทยา และจิตวิทยาการกีฬา ในการฝึกนักกีฬาจำนวน 26 ประเภท เพื่อส่งเข้าแข่งขันกีฬาโอลิมปิก ครั้งที่ 28 พ.ศ. 2547 พบว่านักกีฬาจากประเทศออสเตรเลียที่ส่งเข้าแข่งขันเป็นนักกีฬาในโครงการ AIS ร้อยละ 60 และประสบความสำเร็จในการแข่งขัน ได้เหรียญรางวัลรวม 32 เหรียญ จากจำนวนทั้งหมด 49 เหรียญ เป็นอันดับที่ 4 รองจากประเทศสหรัฐอเมริกา จีน และรัสเซีย

ภาวการณ์แข่งขันในเอเชีย การแข่งขันกีฬาภายในทวีปเอเชีย มีการแข่งขันกีฬาที่สำคัญ ได้แก่ การแข่งขันกีฬาเอเชียนเกมส์ สำหรับการแข่งขันกีฬาเอเชียนเกมส์นั้น เป็นการแข่งขันกีฬาที่เกือบทุกประเทศในทวีปเอเชียต่างส่งนักกีฬาเข้าแข่งขัน โดยประเทศที่ส่งนักกีฬาเข้าแข่งขันมีทั้งหมดประมาณ 40 ประเทศ จัดการแข่งขันประมาณ 38 ชนิดกีฬา การแข่งขันกีฬาเอเชียนเกมส์จัดขึ้นเพื่อยกระดับมาตรฐานการกีฬาของประเทศในกลุ่มเอเชียให้ได้มาตรฐานทัดเทียมกับนักกีฬาในประเทศยุโรปและอเมริกา และเป็นการสานสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศในภาคพื้นเอเชีย อย่างไรก็ตามประเทศที่มีขนาดใหญ่ หรือมีฐานะทางเศรษฐกิจดีจะได้เปรียบประเทศที่มีขนาดเล็กหรือมีฐานะทางเศรษฐกิจด้อยกว่า โดยประเทศที่มีความโดดเด่นในการแข่งขันกีฬาเอเชียนเกมส์ ได้แก่ ประเทศจีน เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น และคาซัคสถาน ซึ่งประเทศเหล่านี้มีการพัฒนานักกีฬาประเภทต่างๆ อย่างต่อเนื่อง และมีการให้ความสำคัญกับการพัฒนากีฬาสัมครเล่น ทั้งทางด้านงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของนักกีฬาในประเภทต่างๆ สำหรับประเทศไทยมีอันดับการแข่งขันอยู่ในอันดับที่ดีขึ้นมาโดยตลอด โดยในการแข่งขันกีฬาเอเชียนเกมส์ ครั้งที่ 15 (ครั้งล่าสุดที่ประเทศการ์ตาร์) ประเทศไทยอยู่อันดับที่ 5 รองจากประเทศจีน ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ คาซัคสถาน และอุซเบกิสถานซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับผลการแข่งขันของประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ด้วยกันแล้ว ตั้งแต่การแข่งขันครั้งที่ 13 ที่ผ่านมา ประเทศไทยมีอันดับที่ดีกว่าประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ทุกประเทศ

ภาวการณ์แข่งขันในอาเซียน การแข่งขันกีฬาที่สำคัญอีกรายการหนึ่งของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรืออาเซียนนั้น ได้แก่ การแข่งขันกีฬาซีเกมส์ ซึ่งเป็นการจัดการแข่งขันกีฬาเฉพาะประเทศในกลุ่มเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เดิมเรียกว่า กีฬาแหลมทอง (Southeast Asian Peninsular Games) หรือ ซีเอปเกมส์ (SEAP Games) และในปี 2520 ได้เปลี่ยนชื่อเป็นซีเกมส์ (Southeast Asian Games) โดยมีประเทศไทย พม่า มาเลเซีย ลาว เวียดนาม และกัมพูชา (สิงคโปร์มาร่วมในภายหลัง) ถือเป็นสมาชิกผู้ก่อตั้ง ประเทศเหล่านี้มีความตกลงร่วมกันที่จะจัดการแข่งขัน

กีฬาขึ้นแบบสองปีครั้ง ปัจจุบันมีประเทศสมาชิกที่ส่งนักกีฬาเข้าแข่งขัน มีทั้งหมด 11 ประเทศ ได้แก่ ไทย พม่า มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย สิงคโปร์ ลาว กัมพูชา เวียดนาม บรูไน และติมอร์ ตะวันออก จัดการแข่งขันประมาณ 35 ชนิดกีฬา สำหรับการแข่งขันกีฬาซีเกมส์นั้น มีการจัดการแข่งขันเพื่อช่วยสนับสนุนความร่วมมือ ความเข้าใจและความสัมพันธ์ในบรรดาประเทศต่างๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สำหรับผลการแข่งขันที่ผ่านมาในประเทศไทย มีอันดับในการแข่งขันแต่ละครั้งไม่เกินอันดับที่ 2 ซึ่งในแต่ละครั้งที่ไทยได้รับอันดับที่ 2 นั้น มักจะเป็นการได้รองจากเจ้าภาพที่จะได้อันดับที่ 1 แต่ในส่วนของกีฬาสากล (กีฬาที่มีการแข่งขันในกีฬาโอลิมปิก และกีฬาเอเชียนเกมส์) นั้น ประเทศไทยได้อันดับที่ 1 ในเหรียญทองจากกีฬาสากลตลอด 3 ครั้งที่ผ่านมา

แนวโน้มและทิศทางการพัฒนาการกีฬาของประเทศไทย

การพัฒนาการกีฬาของประเทศไทย จะสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) มี 4 แนวคิดหลัก คือ

- 1) เป็นกรอบยุทธศาสตร์ระยะปานกลาง ที่ชี้แนะทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ในระยะยาว มุ่งสู่สังคมที่เข้มแข็ง มีคุณภาพ
  - 2) แนวคิดพื้นฐานที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
  - 3) ให้ความสำคัญกับการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม
  - 4) ให้ความสำคัญกับการสร้างภูมิคุ้มกัน และสร้างมูลค่าเพิ่มให้ทุนสำคัญในสังคมไทย
- ที่ผ่านมารัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาด้านการกีฬาของประเทศไทย โดยได้กำหนดให้การพัฒนากีฬาอยู่ในยุทธศาสตร์การพัฒนาคคนและการคุ้มครองทางสังคม เพื่อมุ่งส่งเสริม สร้างสังคมแข็งแรง โดยการส่งเสริมให้มีการเล่นกีฬาในทุกมิติ และทุกๆ ด้านอย่างครบวงจร รวมถึงการยกระดับมาตรฐานกีฬาของไทยสู่การเป็นเลิศในการแข่งขันและเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประเทศไทย รวมทั้งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ยังคงมีแนวคิดพื้นฐานในการยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่สังคมที่เข้มแข็งมีคุณภาพ และมีเป้าหมายหลักเพื่อลดอัตราการเพิ่มขึ้นของการเจ็บป่วยด้วยโรคที่ป้องกันได้ เพื่อนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพ แรงงานและลดรายจ่ายด้านสุขภาพ และส่งเสริมให้คนไทยหันมาออกกำลังกายให้มากขึ้น ภู่วิธีมากขึ้น ทั้งนี้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุขใหม่ที่เน้นการป้องกันไม่ให้เกิดโรครมากกว่าการรักษา และมุ่งเสริมสร้างสุขภาพคนไทยให้มีสุขภาพอย่างครบวงจร มุ่งการดูแลสุขภาพเชิงป้องกันและการฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ จากการที่คนไทยมีแนวโน้มการเล่นกีฬาและออกกำลังกายและให้ความใส่ใจในสุขภาพร่างกายมากขึ้น ในอนาคตแนวทางการพัฒนาการเล่นกีฬาและการออกกำลังกายของคนไทยมีดังนี้

1) แนวโน้มด้านการพัฒนาด้านสุขภาพของประชาชน เน้นการนำประเด็นด้านการพัฒนาการกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพให้เป็นแนวทางการพัฒนาสุขภาพของหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญของการเล่นกีฬา และการออกกำลังกายมากขึ้น

2) โครงสร้างสังคมไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมากขึ้น โดยประชากรกลุ่มผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 10 ใน พ.ศ. 2563 การกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาการกีฬาและการออกกำลังกายในอนาคต จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงการส่งเสริมการเล่นกีฬาและออกกำลังกาย รวมทั้งการนันทนาการให้แก่ประชาชนทั่วไปให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมในแต่ละช่วงวัยของประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป

3) ปัจจุบันเริ่มมีการแพร่ระบาดของยาเสพติดเข้าสู่กลุ่มเยาวชนใหม่อีกครั้งหนึ่ง ทำให้ทุกฝ่ายในสังคมตระหนักถึงความสำคัญของการเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย เพื่อช่วยลดปัญหา ยาเสพติด โดยมีกิจกรรมรณรงค์และส่งเสริมให้เยาวชนหันมานิยมเล่นกีฬาและออกกำลังกายเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ปัญหาความไม่สงบในสังคมไทยโดยเฉพาะปัญหาการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีลักษณะยืดเยื้อและต่อเนื่อง จึงควรมีการใช้มิติกีฬาด้านความมั่นคงเพื่อลดปัญหา

4) มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้ข่าวสารด้านการกีฬาทั่วโลกเข้าถึงประชาชนได้อย่างทั่วถึง โดยเฉพาะกลุ่มเด็กและเยาวชน เพื่อสร้างกระแส ค่านิยมและวัฒนธรรมในการเล่นกีฬาและออกกำลังกาย

5) การวิจัยและพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มีแนวโน้มความต้องการเพิ่มขึ้น ทั้งในด้านการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาและสิ่งประดิษฐ์ หรือธุรกิจอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้สนับสนุนด้านกีฬาและออกกำลังกายของประชาชน

6) จากความสำเร็จของนักกีฬาไทยในการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติ เช่น กีฬาเอเชียนเกมส์ ครั้งที่ 15 และกีฬาฟิสปิกเกมส์ ครั้งที่ 9 ที่ผ่านมา ทำให้ภาคธุรกิจเอกชนและสมาคมกีฬามีความตื่นตัวในการจัดการแข่งขันกีฬาเพื่อธุรกิจเพิ่มมากขึ้น ทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ ส่งผลให้ประเทศไทยมีโอกาสที่จะใช้การกีฬาเป็นมิติเศรษฐศาสตร์เป็นเครื่องมือในการสร้างรายได้เพื่อพัฒนาประเทศ

7) อนาคตการเล่นกีฬาและออกกำลังกายของประชาชน มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น เพราะเรื่องสุขภาพเป็นเรื่องของทุกคน และเป็นส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องอยู่กับชีวิต อาชีพ และความเป็นอยู่นั่นคือ การกีฬาและการออกกำลังกายเป็นเรื่องของวิถีชีวิต

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาและสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกาสิโนแห่งประเทศไทย ดังนี้

วงศ์พัทตร์ ภูพันธ์ศรี (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจนครบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ภาวะผู้นำ ความสามารถในการงาน ค่าตอบแทน และการติดตามผลการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล และ 3) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจนครบาล จำนวน 700 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบบเพียร์สัน สมการถดถอยพหุคูณและการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้น โดยสรุปผลการวิจัยดังนี้

- 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาลอยู่ในระดับปานกลาง
- 2) ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ความสามารถในการงาน ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.670, 0.457, 0.598, 0.092$  และ  $0.471$  ตามลำดับ)
- 3) ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ความสามารถในการงาน และภาวะผู้นำ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาลได้ตามลำดับ และสามารถทำนายได้ร้อยละ 55.5

จิตสุดา มงคลวัฒน์ (2549) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาดจำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาด จำกัด เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาดจำกัด ตามตัวแปรอิสระและความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาด จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาด จำกัด จำนวน 212 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการประมวลผล คือ คอมพิวเตอร์และโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ



ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test ชนิด One-way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาด จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศของ บริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาด จำกัด อยู่ในระดับสูง ในการทดสอบสมมติฐานของพนักงานบริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาด จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน นอกจากนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาด จำกัด มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์กร

จิราภรณ์ จิตต์โสภา (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลที่คัดสรรแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและบรรยายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน สิ่งที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลที่คัดสรรแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับประจำการ จำนวน 9 คน มีอายุอยู่ในช่วง 23-27 ปี มีประสบการณ์ในวิชาชีพพยาบาล 1-5 ปี ปฏิบัติหน้าที่แผนกละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 9 แผนก สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึง 5 คน สังกัดสถานที่ทำงานด้านกายภาพและลักษณะงานของแต่ละแผนก 9 แผนก และการศึกษาเอกสารที่ถูกกล่าวอ้างถึง ซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวอ้างถึง ผลการศึกษาพบว่า 1) ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 2 ประเด็น ประเด็นแรกคือ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี หมายถึง มีความสุขในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ประเด็นที่สองคือ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดี หมายถึง ไม่มีความสุขในการทำงาน 2) สิ่งที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 2 ประเด็น ประเด็นแรกคือ สิ่งที่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดี ประกอบด้วย การมีผู้ร่วมงานที่ดี การได้รับสิ่งตอบแทนอย่างเหมาะสม มีประสบการณ์ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน และมีความชอบในงานที่ทำ ประเด็นที่สองคือ สิ่งที่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดีประกอบด้วย ได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลน้อย สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานไม่ปลอดภัย ความเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ความรู้สึกด้านลบต่อผู้รับบริการ สัมพันธภาพที่ไม่ดีกับหัวหน้าหน่วยงาน ลักษณะการทำงานที่ไม่ชัดเจน อุปสรรคทางการแพทย์ไม่เพียงพอ และความรู้สึกด้านลบต่อหน่วยงานอื่นในโรงพยาบาล 3) ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งเป็น 2 ประเด็น ประเด็นแรกคือ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกอยากทำงาน มีการตั้งเป้าหมายและต้องการความก้าวหน้าในงาน ประเด็นที่สองคือ คุณภาพการทำงานที่ไม่ดี ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิด ความรู้สึกด้านลบต่อการปฏิบัติงาน และ

คุณภาพไม่ดี 4) แนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 6 ประเด็น ได้แก่ การเพิ่มสิ่งตอบแทนเพิ่มความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จัดอัตราค่าจ้างหน้าที่ให้เพียงพอ ความเชื่อมั่นต่อผู้บริหาร เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน และจัดหาอุปกรณ์ให้เพียงพอ

ทิพย์รัตน์ ภักดีกุล (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นายทหารชั้นประทวนชาย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้อเสนอแนะ และแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิต สำหรับการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากรที่ทำการศึกษาคือข้าราชการระดับนายทหารประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยทั้งหมด ซึ่งมีจำนวน 108 นาย เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลลักษณะด้านบุคคลของนายทหารชั้นประทวนชายส่วนใหญ่มีดังนี้ คือ อายุระหว่าง 30-39 ปี มีร้อยละ 63.00 สถานภาพครอบครัวเป็นแบบสมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 76.00 ชั้นยศเป็นสิบเอก/จ่าเอก/จ่าอากาศเอก ร้อยละ 27.78 รายได้อยู่ระหว่าง 10,000-15,000 บาท มีร้อยละ 50.80 ประสบการณ์ด้านศึกษาอบรมอยู่ระหว่าง 1-5 ครั้งต่อปี คิดเป็นร้อยละ 48.20 และประสบการณ์ด้านการงานอยู่ระหว่าง 10-20 ปี ร้อยละ 60.20 ส่วนข้อมูลด้านการบริหารในองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชานั้น นายทหารชั้นประทวนชายส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะด้านบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า มีเพียงประสบการณ์ด้านการศึกษาอบรมเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารในองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธิดาวลัย ปลื้มคิด (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การกับระดับคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 286 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ในการพิสูจน์สมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในระดับปานกลาง ในการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ภูษณิศา เมธาธรรมสาร (2549) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชีย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชีย จำกัด และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชีย จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักบิน จำนวน 108 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไค-สแควร์ แกมมา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการศึกษวิจัยพบว่า นักบินบริษัทไทยแอร์เอเชีย จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ยกเว้นคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ประสบการณ์และตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชีย จำกัด ส่วนขนาดและโครงสร้างองค์การแบบความเป็นผู้นำและเป้าหมายขององค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชีย จำกัด

มลลล ลาวรรณา (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และศึกษาปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ

พิจารณาผลการวิจัยรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับน้อย และปัจจัยองค์การ โดยรวมของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติอยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งเป็นปัจจัยด้านโครงสร้าง และปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับปานกลาง และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เงินเดือน สถานภาพการสมรส สถานภาพบุคลากร ระดับชี และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน โดย เพศและระดับตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และปัจจัยด้านองค์การความสัมพันธ์กับคุณภาพของบุคลากรไม่แตกต่างกัน โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางตามลำดับมากไปน้อย ยกเว้นปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

รินดา กภาพนตร (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของโรงพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอรรถาธิบาย เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน คุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จำนวน 224 คน การรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบสอบถามได้กลับคืนมาร้อยละ 100 แต่มีความสมบูรณ์ใช้ได้ 175 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 78.10 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน คุณลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product – moment correlation coefficient) ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณลักษณะงานรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในงานรวมอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผู้บริหารทางการพยาบาลน่าที่จะส่งเสริมปัจจัยต่างๆ ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการให้สูง โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของแต่ละหน่วยงานขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานโดยให้มีโอกาส รับทราบผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จัดการประชุมปรึกษาปัญหาในหน่วยงานระหว่างหน่วยงาน และนิเทศการพยาบาลโดยสม่ำเสมอ เพื่อให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงขึ้น

ลักคณา โยคะวิสัย (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานเทศบาล 13 แห่งในจังหวัดหนองบัวลำภู 3) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 13 แห่ง รวมทั้งสิ้น 412 คน ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีค่าความเชื่อมั่น 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า

1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ในระดับ ปานกลาง

2) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู 13 แห่ง ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู เห็นว่า รัฐควรจัดระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งระบบ โบนัสให้มีความชัดเจน โปร่งใส ควรจัดให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนจริยธรรมทางการเมือง และความสามารถ ในการบริหารด้วยระบบคุณธรรม นอกจากนี้ รัฐควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อเป็นการจูงใจใน การทำงานและเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่พนักงานเทศบาลด้วยในเวลาเดียวกัน

สุรชัย แก้วพิกุล (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ มีความก้าวหน้าในงาน และด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว รวมถึงปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โดยมีบุคลากร ทั้งสิ้น 125 คน วิธีการในการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย ทางสังคมศาสตร์ SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานทางประชากร ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า ประชากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 81.60 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 27.20 มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 40.80

ศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 45.20 มีชั้นยศระหว่างพันตำรวจตรีถึงพันตำรวจโท คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถและมีความก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ ความพอเพียงของรายได้ ชั้นยศแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อนงค์ สระบัว (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากรในภาพรวมและเมื่อจำแนกตามสถานภาพของข้าราชการ 2) ทราบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากรเมื่อจำแนกตามสถานภาพของข้าราชการ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร สาย ก สาย ข และสาย ค จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามตามแนวคิดของเคอร์ซ และคิวด์เลย์ (Kerze and Kewley) คัมมิง และวอร์เลย์ (Cummings and Worley) และของแฮคแมน และโอดล์แฮม (Hackman and Oldhams) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลภายในเดือนมกราคม 2547 ค่าสถิติที่ใช้คือ ความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะนำไปทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffe) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกตามสถานภาพของข้าราชการ พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะสายงานในปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัด อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านอายุ ที่พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มอายุที่ต่างไปจากนี้ อยู่ในระดับปานกลาง

2) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากรเมื่อจำแนกตามสถานภาพของข้าราชการ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด ที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้าราชการที่มีลักษณะสายงานในปัจจุบันที่ต่างกัน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า คุณภาพชีวิตการ

ทำงานของข้าราชการ สาย ก และ สาย ค มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการ สาย ข และ สาย ค มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อัจฉรา เชื้อแก้ว (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยผู้วิจัยได้นำกรอบความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Richard E. Walton ซึ่งมีตัวชี้วัด 8 ตัว ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคม โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามที่ได้ผ่านการทดสอบทั้งความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามแล้ว หลังจากนั้นได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด คือ พนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 140 คน สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดแสดงความเห็นว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคม และประชาธิปไตยในองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ เรียงตามลำดับ

2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการเดินทางไปปฏิบัติงานและชั่วโมงการพักผ่อน โดยปัจจัยด้านชั่วโมงในการพักผ่อนเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่มากที่สุด

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์หาข้อสรุป มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยทำการวิจัย 5 ฝ่ายงานซึ่งแบ่งตามการบริหารงานของผู้ว่าการและรองผู้ว่าการ ได้แก่ 1) สำนักผู้ว่าการ 2) ฝ่ายบริหาร 3) ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและวิทยาศาสตร์การกีฬา 4) ฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์ 5) ฝ่ายส่งเสริมกีฬา รวมจำนวน 385 คน โดยแบ่งตามระดับการทำงานของพนักงานออกเป็น 2 ระดับ คือ

1) ระดับผู้บริหาร	จำนวน	96	คน
2) ระดับพนักงานปฏิบัติการ	จำนวน	289	คน

การคำนวณขนาดของตัวอย่าง

ตัวอย่าง (Sample) เป็นตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษาการหาขนาดของตัวอย่างจากประชากร 385 คน หาได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้การกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 (Taro Yamane, 1970: 580-581) ดังนี้



$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

$e$  = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

จากสูตรข้างต้น จำนวนประชากร 385 คน มีความคลาดเคลื่อน 0.05 จะได้ขนาดตัวอย่าง ดังนี้

$$\text{ขนาดตัวอย่าง} = \frac{385}{1 + 385(0.05)^2} = 196.17$$

ดังนั้น จะได้ตัวอย่างจำนวน 196.17 คน ซึ่งคิดเป็นจำนวนเต็มเท่ากับ 197 คน

การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างย่อย คือ จำแนกตามระดับของพนักงาน ประกอบด้วยระดับผู้บริหาร และระดับปฏิบัติการ และจำแนกตามหน่วยงาน วิจัย 5 ฝ่ายงานซึ่งแบ่งตามการบริหารงานของผู้ว่าการและรองผู้ว่าการ ได้แก่ 1) สำนักผู้ว่าการ 2) ฝ่ายบริหาร 3) ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและวิทยาศาสตร์การกีฬา 4) ฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์ 5) ฝ่ายส่งเสริมกีฬา รวมจำนวน 385 คน จากสูตรดังต่อไปนี้

$$nh = \frac{[Nh] \times no}{N}$$

เมื่อ  $nh$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่างย่อย

$Nh$  = จำนวนประชากรของหน่วยงาน

$no$  = กลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ประชากรทั้งหมด

กลุ่มตัวอย่างบุคลากร ระดับบริหาร แยกตามหน่วยงาน 5 ฝ่าย ดังนี้

1) สำนักผู้ว่าการ	= $12 \times 197 / 385$	= 6.14	= 6 คน
2) ฝ่ายบริหาร	= $29 \times 197 / 385$	= 14.84	= 15 คน
3) ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและวิทยาศาสตร์การกีฬา	= $20 \times 197 / 385$	= 10.23	= 10 คน
4) ฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์	= $20 \times 197 / 385$	= 10.23	= 10 คน
5) ฝ่ายส่งเสริมกีฬา	= $15 \times 197 / 385$	= 7.68	= 8 คน

ขนาดตัวอย่าง บุคลากรระดับปฏิบัติการ แยกตามฝ่ายงาน 5 ฝ่าย ดังนี้

1) สำนักผู้ว่าการ	= $26 \times 197 / 385$	= 13.30	= 13 คน
2) ฝ่ายบริหาร	= $77 \times 197 / 385$	= 39.40	= 40 คน
3) ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและวิทยาศาสตร์การกีฬา	= $46 \times 197 / 385$	= 23.54	= 24 คน
4) ฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์	= $100 \times 197 / 385$	= 51.17	= 51 คน
5) ฝ่ายส่งเสริมกีฬา	= $40 \times 197 / 385$	= 20.47	= 20 คน

จากการแทนค่าตามสูตรดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปขนาดของตัวอย่าง โดยจำแนกตามระดับการทำงาน และหน่วยงาน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งตามระดับการทำงาน และแบ่งตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงานที่สังกัด	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ระดับ บริหาร	ระดับ ปฏิบัติการ	รวม	ระดับ บริหาร	ระดับ ปฏิบัติการ	รวม
1. สำนักผู้ว่าการ	12	26	38	6	13	19
2. ฝ่ายบริหาร	29	77	106	15	40	55
3. ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและวิทยาศาสตร์ การกีฬา	20	46	66	10	24	34
4. ฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์	20	100	120	10	51	61
5. ฝ่ายส่งเสริมกีฬา	15	40	55	8	20	28
<b>รวม</b>	<b>96</b>	<b>289</b>	<b>385</b>	<b>49</b>	<b>148</b>	<b>197</b>

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ลักษณะของเครื่องมือ การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

#### 3.2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา วารสาร อินเทอร์เน็ต ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกีฬาแห่งประเทศไทย และคุณภาพชีวิตการทำงานมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดมาคัดแปลงและพัฒนาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้

2) สร้างแบบสอบถามให้มีเนื้อหาครอบคลุมคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามทฤษฎีของ Richard E. Walton (1975: 93-95) จำนวน 8 ด้าน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

3) นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

4) หลังจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ

5) จากนั้นนำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างของการกีฬาแห่งประเทศไทย เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาผู้วิจัยนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Reliability Coefficient)

#### 3.2.2 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด ข้อคำถามเป็นแบบตรวจคำตอบ (Check List) จำนวน 8 ข้อ คือ (ข้อ 1-8)

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามความเป็นจริงและตามความต้องการของพนักงาน ลักษณะของคำถามเป็นข้อความเชิงบวกและเชิงลบ

ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert แบ่งออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 49 ข้อ แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ..... 6 ข้อ
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย..... 7 ข้อ
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ..... 7 ข้อ
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ..... 6 ข้อ
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน..... 5 ข้อ
6. ประชาธิปไตยในองค์กร ..... 7 ข้อ
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว..... 6 ข้อ
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม..... 5 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

### 3.2.3 เกณฑ์การให้คะแนน

การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้ Liker's Scale เป็นมาตรวัด โดยลักษณะของคำถามมีทั้งคำถามเชิงบวกและคำถามเชิงลบ โดยเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนน คำถามเชิงบวก	ค่าคะแนน คำถามเชิงลบ
เห็นด้วย มากที่สุด	5	1
เห็นด้วย มาก	4	2
เห็นด้วย ปานกลาง	3	3
เห็นด้วย น้อย	2	4
เห็นด้วย น้อยที่สุด	1	5

### 3.2.4 การแปลผลคะแนน

ผู้วิจัยแบ่งช่วงระดับคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาโดยการหาความกว้างอันตรภาคชั้น ดังนี้ (วัฒนา ศิริพานิช, 2533: 19)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ตามลำดับคะแนน ดังต่อไปนี้

ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามที่เป็นจริง

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามความต้องการ

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	ความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	ความต้องการอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ความต้องการอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	ความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้มีการรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ส่วน คือ

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย

2) ข้อมูลทุติภูมิ (Secondary Data) เป็นการค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ วารสาร วิทยานิพนธ์ และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการศึกษาในครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

2) นำหนังสือขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย ไปขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

3) ติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ในการกีฬาแห่งประเทศไทยโดยการแจกแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกกลุ่มตัวอย่างและรวบรวมแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง โดยประสานงานกับเจ้าหน้าที่ภายในการกีฬาแห่งประเทศไทย

4) เมื่อรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว จึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนมกราคม-มีนาคม พ.ศ. 2554

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนเรียบร้อยแล้วได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean หรือ  $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.)

3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานตามลักษณะส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใช้สถิติ t-test และ F-test เมื่อพบความแตกต่างทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD

4) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้และตามความต้องการ โดยวิเคราะห์ผลแบบ Paired Sample t-test

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามการรับรู้จริงและตามความต้องการ เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยตามการรับรู้จริงกับความต้องการที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงและความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดตัวอย่าง (Sample Size)
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t-value	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
F-value	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
p-value	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) สำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้แสดงเป็น จำนวน และ ร้อยละ ดังตารางที่ 4.1



ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	121	50.60
หญิง	118	49.40
รวม	239	100.00
<b>2. อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	35	14.64
30-39 ปี	94	39.33
40-49 ปี	71	29.71
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	39	16.32
รวม	239	100.00
<b>3. สถานภาพ</b>		
โสด	113	47.30
สมรส	109	45.60
หย่า/หม้าย	17	7.10
รวม	239	100.00
<b>4. ประสบการณ์ทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	51	21.30
5-10 ปี	65	27.20
มากกว่า 10 ปี	123	51.50
รวม	239	100.00
<b>5. ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	16.30
ปริญญาตรี	137	57.30
สูงกว่าปริญญาตรี	63	26.40
รวม	239	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
<b>6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
ไม่เกิน 10,000 บาท	18	7.50
10,001-20,000 บาท	113	47.30
20,001-30,000 บาท	49	20.50
ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป	59	24.70
รวม	239	100.00
<b>7. ระดับตำแหน่งงาน</b>		
ผู้บริหาร	52	21.76
พนักงานปฏิบัติการ	187	78.24
รวม	239	100.00
<b>8. ฝ่ายงานที่สังกัด</b>		
สำนักผู้ว่าการ	23	9.60
ฝ่ายบริหาร	67	28.00
ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและวิทยาศาสตร์การกีฬา	37	15.50
ฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์	65	27.20
ฝ่ายส่งเสริมกีฬา	47	19.70
รวม	239	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 50.6 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 49.4 มีอายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี มากที่สุด ร้อยละ 39.3 รองลงมา 40-49 ปี ร้อยละ 29.71 และตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 16.32 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดร้อยละ 47.30 พอๆ กับสมรส ร้อยละ 45.60 ในขณะที่หย่า/หม้าย น้อยที่สุด ร้อยละ 7.1 ส่วนประสบการณ์ทำงานนั้น ส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 51.50 รองลงมา 5-10 ปี ร้อยละ 27.2 และต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 21.3 ระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี ร้อยละ 57.3 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 26.4 และ ต่ำกว่าปริญญาตรีน้อยสุด คือร้อยละ 16.3 ในด้านรายได้ต่อเดือนนั้นส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 47.30 รองลงมา ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 24.70 และ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 24.7 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการ ร้อยละ 78.24

เป็นผู้บริหาร ร้อยละ 21.76 ซึ่งส่วนใหญ่นั้นอยู่ในฝ่ายบริหาร ร้อยละ 28.0 รองลงมาฝ่ายกีฬาอาชีพ และสิทธิประโยชน์ ร้อยละ 27.2 และฝ่ายส่งเสริมกีฬา ร้อยละ 19.7

#### 4.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Reliability Coefficient)

ตารางที่ 4.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตการทำงานในการกีฬาแห่งประเทศไทย	การรับรู้จริง	ความต้องการ
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.791	0.872
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย	0.705	0.819
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	0.751	0.913
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.832	0.850
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.726	0.852
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	0.792	0.918
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.788	0.732
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.811	0.904
<b>รวม</b>	<b>0.910</b>	<b>0.965</b>

จากตารางที่ 4.2 ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพบว่ามีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมของการรับรู้จริงเท่ากับ 0.910 และความต้องการเท่ากับ 0.965 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 ขึ้นไปในทุกด้านซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเพียงพอในการนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 4.3 ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทยตามการรับรู้จริงและความต้องการ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทยตามการรับรู้จริงและความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยนั้น เพื่อให้ทราบระดับการรับรู้จริงและระดับความต้องการผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงผลดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้จริงและความต้องการของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทยโดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	การรับรู้จริง			ความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้จริง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.13	0.56	ปานกลาง	4.01	0.72	มาก
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย	3.20	0.46	ปานกลาง	4.08	0.68	มาก
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.31	0.54	ปานกลาง	4.04	0.72	มาก
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.35	0.50	ปานกลาง	3.78	0.58	มาก
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.49	0.53	มาก	4.03	0.67	มาก
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.34	0.55	ปานกลาง	4.04	0.69	มาก
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.14	0.56	ปานกลาง	3.67	0.53	มาก
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.72	0.67	มาก	4.23	0.72	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.34</b>	<b>0.37</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.98</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 การรับรู้จริงและความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมพบว่าการรับรู้จริงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้จริงอยู่ในระดับมากสองด้านคือด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าเฉลี่ย 3.72 และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ค่าเฉลี่ย 3.49 ส่วนด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ย 3.35 ประชาธิปไตยในองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.34 โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ย 3.31 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ค่าเฉลี่ย 3.20 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ย 3.14 และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าเฉลี่ย 3.13 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.08 ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ย 4.04 ประชาธิปไตยในองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.04 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ค่าเฉลี่ย 4.03 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าเฉลี่ย 4.01 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ย 3.78 และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ย 3.67 ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้จริงและความต้องการของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	การรับรู้จริง			ความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้จริง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
<b>ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>						
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อการใช้ชีวิตในปัจจุบันอย่างมีความสุข	3.00	0.80	ปานกลาง	4.19	0.86	มาก
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบ*	3.15	0.77	ปานกลาง	3.88	1.01	มาก
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน	3.10	0.71	ปานกลาง	3.99	0.87	มาก
4. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเทียบกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่นๆ ในระดับเดียวกัน	3.03	0.85	ปานกลาง	3.95	0.94	มาก
5. ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานของท่านจัดให้ท่านและครอบครัว	3.27	0.87	ปานกลาง	4.02	0.96	มาก
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับทำให้ท่านมีการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น	3.23	0.78	ปานกลาง	4.04	0.89	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.13</b>	<b>0.56</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>4.01</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ: \* ข้อความที่เป็นคำถามเชิงลบ (Negative Question) ได้ทำการกลับข้อมูล (Recode) เรียบร้อยแล้ว

จากตารางที่ 4.4 พบว่าค่าเฉลี่ยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีการรับรู้จริงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานของท่านจัดให้ท่านและครอบครัว ค่าเฉลี่ย 3.27 ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับทำให้ท่านมีการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.23 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.15 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน ค่าเฉลี่ย 3.10 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเทียบกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่นๆ ในระดับเดียวกัน ค่าเฉลี่ย 3.03 และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อการใช้ชีวิตในปัจจุบันอย่างมีความสุข ค่าเฉลี่ย 3.00

ส่วนความต้องการในด้านนี้นั้นพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อการใช้ชีวิตในปัจจุบันอย่างมีความสุข ค่าเฉลี่ย 4.19 ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับทำให้ท่านมีการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.04 ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานของท่านจัดให้ท่านและครอบครัว ค่าเฉลี่ย 4.02 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน ค่าเฉลี่ย 3.99 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเทียบกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่นๆ ในระดับเดียวกัน ค่าเฉลี่ย 3.95 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.88

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้จริงและความต้องการของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	การรับรู้จริง			ความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้จริง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
<b>สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย</b>						
1. หน่วยงานของท่านมีอากาศถ่ายเทสะดวกและมีแสงสว่างเพียงพอ	3.36	0.81	ปานกลาง	4.11	0.89	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีเสียงดังรบกวนการปฏิบัติงาน*	3.34	0.92	ปานกลาง	4.08	1.15	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ไม่สะอาดและมีมลพิษ*	3.15	0.96	ปานกลาง	3.94	1.29	มาก
4. หน่วยงานของท่านจัดให้มีบริเวณให้พนักงานพักผ่อนคลายเครียดในช่วงเวลาพัก	2.62	1.00	ปานกลาง	4.00	0.97	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีห้องสุขาที่สะอาดและเพียงพอ	3.09	0.94	ปานกลาง	4.11	0.85	มาก
6. หน่วยงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี ทำให้ท่านรู้สึกถึงความปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงาน	3.10	0.74	ปานกลาง	4.07	0.87	มาก
7. การกีฬาแห่งประเทศไทย มีการจัดให้พนักงานได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	3.74	0.73	มาก	4.25	0.86	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.20</b>	<b>0.46</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>4.08</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ: \* ข้อความที่เป็นคำถามเชิงลบ (Negative Question) ได้ทำการกลับข้อมูล (Recode) เรียบร้อยแล้ว



จากตารางที่ 4.5 พบว่าค่าเฉลี่ยด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยมีการรับรู้จริงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการกีฬาแห่งประเทศไทย มีการจัดให้พนักงานได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีอากาศถ่ายเทสะดวกและมีแสงสว่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.36 หน่วยงานของท่านมีเสียงดังรบกวนการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.34 หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ไม่สะอาดและมีมลพิษ ค่าเฉลี่ย 3.15 หน่วยงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี ทำให้ท่านรู้สึกถึงความปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.10 หน่วยงานของท่านมีห้องสุขาที่สะอาดและเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.09 หน่วยงานของท่านจัดให้มีบริเวณให้พนักงานพักผ่อนคลายเครียดช่วงเวลาพัก ค่าเฉลี่ย 2.62

ส่วนความต้องการในด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการจัดให้พนักงานได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.25 ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีอากาศถ่ายเทสะดวกและมีแสงสว่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 4.11 หน่วยงานของท่านมีห้องสุขาที่สะอาดและเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 4.11 หน่วยงานของท่านมีเสียงดังรบกวนการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.08 หน่วยงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี ทำให้ท่านรู้สึกถึงความปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.07 หน่วยงานของท่านจัดให้มีบริเวณให้พนักงานพักผ่อนคลายเครียดช่วงเวลาพัก ค่าเฉลี่ย 4.00 และหน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ไม่สะอาดและมีมลพิษ ค่าเฉลี่ย 3.94

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้จริงและความต้องการของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	การรับรู้จริง			ความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้จริง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
<b>โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ</b>						
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาพนักงานอยู่เสมอ	3.45	0.76	มาก	4.08	0.85	มาก
2. ท่านมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานภายนอกองค์กร	2.73	1.00	ปานกลาง	3.85	1.01	มาก
3. หน่วยงานของท่านให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.43	0.86	มาก	4.13	0.84	มาก
4. ท่านมีโอกาสในการลาศึกษาต่อได้	2.87	1.05	ปานกลาง	3.85	0.97	มาก
5. ท่านมีโอกาสใช้ทักษะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.46	0.75	มาก	4.13	0.86	มาก
6. งานที่ท่านรับผิดชอบช่วยให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.56	0.80	มาก	4.11	0.83	มาก
7. ท่านได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	3.66	0.65	มาก	4.09	0.83	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.31</b>	<b>0.54</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>4.04</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่าค่าเฉลี่ยด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถมีการรับรู้จริงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.66 งานที่ท่านรับผิดชอบช่วยให้ท่านมีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ย 3.56 ท่านมีโอกาใช้ทักษะและความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 3.46 หน่วยงานของท่านมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาพนักงานอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 3.45 หน่วยงานของมีการให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.43 และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ ท่านมีโอกาในการลาศึกษาต่อได้ ค่าเฉลี่ย 2.87 ท่านมีโอกาได้ไปศึกษาดูงานภายนอกองค์กร ค่าเฉลี่ย 2.73

ส่วนความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ หน่วยงานของมีการให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.13 ท่านมีโอกาใช้ทักษะและความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 4.13 งานที่ท่านรับผิดชอบช่วยให้ท่านมีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ย 4.11 ท่านได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 4.09 หน่วยงานของท่านมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาพนักงานอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 4.08 ท่านมีโอกาได้ไปศึกษาดูงานภายนอกองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.85 และท่านมีโอกาในการลาศึกษาต่อได้ ค่าเฉลี่ย 3.85

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้จริงและความต้องการของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	การรับรู้จริง			ความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้จริง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
<b>ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน</b>						
1. งานที่ท่านรับผิดชอบไม่มีความมั่นคง*	3.39	1.06	ปานกลาง	3.85	1.31	มาก
2. งานที่ท่านรับผิดชอบมีโอกาสก้าวหน้า	3.33	0.78	ปานกลาง	4.05	0.89	มาก
3. ท่านพอใจกับความก้าวหน้าในงานที่การกีฬาแห่งประเทศไทยตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน	3.40	0.73	ปานกลาง	4.04	0.85	มาก
4. ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.68	0.76	มาก	4.09	0.81	มาก
5. ท่านได้รับความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่ใกล้เคียงกัน	3.25	0.75	ปานกลาง	3.90	0.90	มาก
6. ถ้ามีโอกาสท่านอยากเปลี่ยนไปทำงานอาชีพอื่นเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต*	3.06	1.15	ปานกลาง	2.79	1.27	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.35</b>	<b>0.50</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.78</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ: \* ข้อความที่เป็นคำถามเชิงลบ (Negative Question) ได้ทำการกลับข้อมูล (Recode) เรียบร้อยแล้ว

จากตารางที่ 4.7 พบว่าค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีการรับรู้จริง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3.68 นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านพอใจกับความก้าวหน้าในงานที่การกีฬาแห่งประเทศไทยตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย 3.40 งานที่ท่านรับผิดชอบไม่มีความมั่นคง ค่าเฉลี่ย 3.39 งานที่ท่านรับผิดชอบมีโอกาสก้าวหน้า ค่าเฉลี่ย 3.33 ท่านได้รับความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่ใกล้เคียงกัน ค่าเฉลี่ย 3.25 และ ถ้ามีโอกาสท่านอยากเปลี่ยนไปทำงานอาชีพอื่นเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต ค่าเฉลี่ย 3.06

ส่วนความต้องการในด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ได้แก่ ความภูมิใจในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ค่าเฉลี่ย 4.09 งานที่ท่านรับผิดชอบมีโอกาสก้าวหน้า ค่าเฉลี่ย 4.05 ท่านพอใจกับความก้าวหน้าในงานที่การกีฬาแห่งประเทศไทยตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย 4.04 ท่านได้รับความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่ใกล้เคียงกัน ค่าเฉลี่ย 3.90 งานที่ท่านรับผิดชอบไม่มีความมั่นคง ค่าเฉลี่ย 3.85 ส่วนในข้อถ้ามีโอกาสท่านอยากเปลี่ยนไปทำงานอาชีพอื่นเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต ค่าเฉลี่ย 2.79 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้จริงและความต้องการของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้การกักกันประเทศไทยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	การรับรู้จริง			ความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้จริง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
<b>การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน</b>						
1. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงานแบบเป็นมิตร	3.56	0.78	มาก	4.20	0.85	มาก
2. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.70	0.76	มาก	4.23	0.81	มากที่สุด
3. หน่วยงานของท่านมีการประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.49	0.75	มาก	4.03	0.87	มาก
4. ท่านได้รับการยอมรับจากหน่วยงานว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ	3.44	0.67	มาก	4.00	0.84	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมนอกเหนือจากการทำงานร่วมกันเสมอ เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์	3.26	0.89	ปานกลาง	3.68	0.85	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.49</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>	<b>4.03</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่าค่าเฉลี่ยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีการรับรู้จริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.70 หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงานแบบเป็นมิตร ค่าเฉลี่ย 3.56 หน่วยงานของท่านมีการประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 3.49 และท่านได้รับการยอมรับจากหน่วยงานว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วนหน่วยงานของท่านมีกิจกรรมนอกเหนือจากการทำงานร่วมกันเสมอ เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ ค่าเฉลี่ย 3.26 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนความต้องการในด้านนี้โดยรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในข้อที่ว่าท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.23 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงานแบบเป็นมิตร ค่าเฉลี่ย 4.20 หน่วยงานของท่านมีการประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 4.03 ท่านได้รับการยอมรับจากหน่วยงานว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย 4.00 และหน่วยงานของท่านมีกิจกรรมนอกเหนือจากการทำงานร่วมกันเสมอ เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ ค่าเฉลี่ย 3.68

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้จริงและความต้องการของความคิดเห็นต่อ  
คุณภาพชีวิตการทำงานภายในกรรกีพาทแห่งประเทศไทยด้านประชาธิปไตยในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	การรับรู้จริง			ความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การรับรู้จริง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความต้องการ
<b>ประชาธิปไตยในองค์กร</b>						
1. หัวหน้าของท่านให้ความเสมอภาคแก่พนักงานทุกคน	3.44	0.86	มาก	4.13	0.83	มาก
2. หัวหน้าของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของเสียงส่วนมาก	3.46	0.85	มาก	4.15	0.83	มาก
3. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานด้วยกัน	3.62	0.73	มาก	4.13	0.79	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีกฎระเบียบที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.32	0.77	ปานกลาง	4.03	0.81	มาก
5. ท่านมีความอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา	3.42	0.79	มาก	4.04	0.81	มาก
6. เมื่อมีความผิดพลาดในการทำงาน หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาที่เป็นธรรม	3.29	0.71	ปานกลาง	4.03	0.86	มาก
7. ท่านสามารถปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของท่านได้	2.82	0.99	ปานกลาง	3.79	1.00	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.34</b>	<b>0.55</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>4.04</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 4.9 พบว่าค่าเฉลี่ยด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีการรับรู้จริงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความสำคัญเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานด้วยกัน ค่าเฉลี่ย 3.62 หัวหน้าของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของเสียงส่วนมาก ค่าเฉลี่ย 3.46 หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญภาคแก่พนักงานทุกคน ค่าเฉลี่ย 3.44 ท่านมีความอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.42 ส่วนหน่วยงานของท่านมีกฎระเบียบที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.32 เมื่อมีความผิดพลาดในการทำงาน หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาที่เป็นธรรม ค่าเฉลี่ย 3.29 และท่านสามารถปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของท่านได้ ค่าเฉลี่ย 2.82 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนความต้องการในด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่หัวหน้าของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของเสียงส่วนมาก ค่าเฉลี่ย 4.15 หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญภาคแก่พนักงานทุกคน ค่าเฉลี่ย 4.13 หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความสำคัญเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานด้วยกัน ค่าเฉลี่ย 4.13 ท่านมีความอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 4.04 หน่วยงานของท่านมีกฎระเบียบที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.03 เมื่อมีความผิดพลาดในการทำงาน หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาที่เป็นธรรม ค่าเฉลี่ย 4.03 และท่านสามารถปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของท่านได้ ค่าเฉลี่ย 3.79

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้จริงและความต้องการของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	การรับรู้จริง			ความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้จริง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
<b>ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>						
1. หน้าที่งานของท่านทำให้ท่านมีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว	3.20	0.90	ปานกลาง	4.10	0.88	มาก
2. ท่านสามารถแบ่งเวลาได้เหมาะสมระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว	3.43	0.80	มาก	4.10	0.86	มาก
3. ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนอกเวลาทำงาน	3.09	0.89	ปานกลาง	3.67	0.95	มาก
4. ท่านให้เวลากับการทำงานจนไม่สามารถทำงานอดิเรกได้*	2.85	0.93	ปานกลาง	2.42	1.00	ปานกลาง
5. ท่านมีเวลาออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	2.97	1.01	ปานกลาง	3.78	1.00	มาก
6. ท่านมีเวลาสำหรับการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ	3.31	0.83	ปานกลาง	3.95	0.81	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.14</b>	<b>0.56</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.67</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ: \* ข้อความที่เป็นคำถามเชิงลบ (Negative Question) ได้ทำการกลับข้อมูล (Recode) เรียบร้อยแล้ว

จากตารางที่ 4.10 พบว่าค่าเฉลี่ยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีการรับรู้จริงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านสามารถแบ่งเวลาได้เหมาะสมระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัวอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.43 ส่วนข้ออื่นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านมีเวลาสำหรับการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.31 หน้าที่งานของท่านทำให้ท่านมีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว 3.20 ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนอกเวลาทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.09 ท่านมีเวลาออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 2.97 และท่านให้เวลากับการทำงานจนไม่สามารถทำงานอดิเรกได้ ค่าเฉลี่ย 2.85

ส่วนความต้องการในด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ หน้าที่งานของท่านทำให้ท่านมีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ค่าเฉลี่ย 4.10 ท่านสามารถแบ่งเวลาได้เหมาะสมระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว ค่าเฉลี่ย 4.10 ท่านมีเวลาสำหรับการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.95 ท่านมีเวลาออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 3.78 ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนอกเวลาทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.67 และท่านให้เวลากับการทำงานจนไม่สามารถทำงานอดิเรกได้ ค่าเฉลี่ย 2.42

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้จริงและความต้องการของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	การรับรู้จริง			ความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้จริง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
<b>ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>						
1. ตามความเห็นของท่าน การกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรหลักของประเทศที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชากรไทย	3.87	0.83	มาก	4.27	0.84	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่าคนทั่วไปเห็นประโยชน์ของการกีฬาแห่งประเทศไทย	3.70	0.90	มาก	4.32	0.79	มากที่สุด
3. หน้าที่งานของท่านทำให้ท่านได้ช่วยเหลือผู้อื่นซึ่งสร้างความภาคภูมิใจในสังคมและชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.79	0.76	มาก	4.18	0.84	มาก
4. ภาระหน้าที่ของท่านมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ประชาชนชาวไทยมีความสุขที่ดี	3.80	0.91	มาก	4.28	0.87	มากที่สุด
5. ภาระหน้าที่ของท่านช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศ	3.46	1.02	มาก	4.07	0.92	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.72</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>	<b>4.23</b>	<b>0.72</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่าค่าเฉลี่ยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีการรับรู้จริง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ตามความเห็นของท่าน การกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรหลักของประเทศที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชากรไทย ค่าเฉลี่ย 3.87 ภาระหน้าที่ของท่านมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ประชาชนชาวไทยมีสุขภาพดี ค่าเฉลี่ย 3.80 หน้าที่งานของท่านทำให้ท่านได้ช่วยเหลือผู้อื่นซึ่งสร้างความภาคภูมิใจในสังคมและชีวิตส่วนตัวของท่าน ค่าเฉลี่ย 3.79 ท่านคิดว่าคนทั่วไปเห็นประโยชน์ของการกีฬาแห่งประเทศไทย ค่าเฉลี่ย 3.70 และภาระหน้าที่ของท่านช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศ ค่าเฉลี่ย 3.46

ส่วนความต้องการในด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ ท่านคิดว่าคนทั่วไปเห็นประโยชน์ของการกีฬาแห่งประเทศไทย ค่าเฉลี่ย 4.32 ภาระหน้าที่ของท่านมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ประชาชนชาวไทยมีสุขภาพดี ค่าเฉลี่ย 4.28 และตามความเห็นของท่าน การกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรหลักของประเทศที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชากรไทย ค่าเฉลี่ย 4.27 ส่วนอีก 2 ข้อ อยู่ในระดับมากได้แก่หน้าที่งานของท่านทำให้ท่านได้ช่วยเหลือผู้อื่นซึ่งสร้างความภาคภูมิใจในสังคมและชีวิตส่วนตัวของท่าน ค่าเฉลี่ย 4.18 และภาระหน้าที่ของท่านช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศ ค่าเฉลี่ย 4.07

#### 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.4.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามการรับรู้จริงแตกต่างกับความต้องการ

ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามการรับรู้จริงแตกต่างกับความต้องการผู้วิจัยใช้สถิติ Paired Sample t-test ในการทดสอบ ซึ่งแสดงผลดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างการรับรู้จริงกับความต้องการ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				t-value	p-value
	การรับรู้จริง (n=239)		ความต้องการ (n=239)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.13	0.56	4.01	0.72	-16.329	.000*
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย	3.20	0.46	4.08	0.68	-10.895	.000*
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.31	0.54	4.04	0.72	-15.256	.000*
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.35	0.50	3.78	0.58	-12.411	.000*
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.49	0.53	4.03	0.67	-12.411	.000*
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.34	0.55	4.04	0.69	-14.761	.000*
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.14	0.56	3.67	0.53	-13.406	.000*
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.72	0.67	4.23	0.72	-10.810	.000*
<b>รวม</b>	<b>3.34</b>	<b>0.37</b>	<b>3.98</b>	<b>0.56</b>	<b>-16.784</b>	<b>.000*</b>

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างการรับรู้จริงกับความต้องการพบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงกว่าค่าเฉลี่ยของการรับรู้จริงในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในภาพรวม และรายด้าน

4.4.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่าพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงแตกต่างกัน ผู้วิจัยใช้สถิติ Independent Sample t-test และ F-test ในการทดสอบ ซึ่งแสดงผลดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				t-value	p-value
	ชาย (n=121)		หญิง (n=118)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.15	0.47	3.11	0.64	0.780	0.436
2. สภาพการทำงานที่ค้ำประกันถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย	3.56	0.47	3.55	0.51	0.214	0.831
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.23	0.52	3.38	0.55	-2.196	0.029*
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.19	0.44	3.21	0.47	-0.444	0.658
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.48	0.48	3.51	0.58	-0.444	0.658
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.36	0.50	3.32	0.60	0.639	0.524

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				t-value	p-value
	ชาย (n=121)		หญิง (n=118)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.29	0.43	3.09	0.63	2.857	0.005*
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.75	0.66	3.70	0.68	0.620	0.536
<b>รวม</b>	<b>3.38</b>	<b>0.33</b>	<b>3.36</b>	<b>0.41</b>	<b>-2.116</b>	<b>0.035*</b>

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริง โดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความแตกต่างกันเพียงสองด้านคือด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.14



ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงาน  
การกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น								F- value	P- value
	ต่ำกว่า 30 ปี (n=35)		30-39 ปี (n=94)		40-49 ปี (n=71)		50 ปีขึ้นไป (n=39)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่ เพียงพอและ ยุติธรรม	3.07	0.45	2.98	0.46	3.10	0.37	3.16	0.50	1.829	0.142
2. สภาพการทำงาน ที่คำนึงถึงความ ปลอดภัยและ สุขภาพอนามัย	3.38	0.55	3.57	0.58	3.52	0.46	3.43	0.45	1.369	0.253
3. โอกาสในการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ	4.09	0.73	4.08	0.73	4.01	0.73	3.93	0.64	0.450	0.717
4. ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าใน งาน	3.30	0.48	3.17	0.44	3.19	0.44	3.22	0.51	0.688	0.560
5. การบูรณาการ ทางสังคมหรือ การทำงาน ร่วมกัน	4.18	0.67	4.07	0.66	3.95	0.68	3.92	0.64	1.489	0.218
6. ประชาธิปไตยใน องค์กร	4.20	0.63	4.06	0.71	3.97	0.70	3.97	0.69	1.017	0.386
7. ความสมดุล ระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัว	3.16	0.47	3.14	0.57	3.22	0.49	3.29	0.63	0.776	0.508

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น								F- value	P- value
	ต่ำกว่า 30 ปี (n=35)		30-39 ปี (n=94)		40-49 ปี (n=71)		50 ปีขึ้นไป (n=39)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
8. ลักษณะงานที่ เป็นประโยชน์ ต่อสังคม	4.30	0.66	4.30	0.72	4.14	0.75	4.13	0.72	1.065	0.365
<b>รวม</b>	<b>3.32</b>	<b>0.32</b>	<b>3.27</b>	<b>0.35</b>	<b>3.30</b>	<b>0.36</b>	<b>3.38</b>	<b>0.44</b>	<b>0.817</b>	<b>0.486</b>

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริง ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงาน  
การกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						F- value	P-value
	โสด (n=113)		สมรส (n=109)		หย่า/หม้าย (n=17)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.02	0.77	3.98	0.66	4.15	0.77	0.439	0.645
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย	3.03	0.49	3.07	0.38	3.25	0.53	2.674	0.071
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.12	0.75	3.90	0.67	4.29	0.64	3.793	0.024*
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.18	0.45	3.20	0.44	3.35	0.59	2.213	0.112
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.12	0.69	3.94	0.64	3.96	0.63	1.966	0.142
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	4.13	0.73	3.94	0.64	4.04	0.69	2.114	0.123
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.15	0.53	3.23	0.57	3.24	0.43	2.036	0.133
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.36	0.67	4.12	0.77	3.95	0.62	4.511	0.012*
<b>รวม</b>	<b>3.27</b>	<b>0.35</b>	<b>3.32</b>	<b>0.38</b>	<b>3.44</b>	<b>0.34</b>	<b>2.198</b>	<b>0.113</b>

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านพบความแตกต่างในด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของด้านที่พบความแตกต่างโดยใช้สถิติ LSD ดังตารางที่ 4.16-4.17

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	$\bar{X}$	ผลต่าง		
		โสด (n=113)	สมรส (n=109)	หย่า/หม้าย (n=17)
โสด	4.12	-	0.022*	0.380
สมรส	3.90		-	0.040*
หย่า/หม้าย	4.29			-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกตามสถานภาพพบว่าพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพโสดมีการรับรู้จริงคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้พนักงานที่มีสถานภาพสมรสก็มีการรับรู้จริงคุณภาพชีวิตการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	$\bar{X}$	ผลต่าง		
		โสด (n=113)	สมรส (n=109)	หย่า/หม้าย (n=17)
โสด	4.36	-	0.012*	0.028*
สมรส	4.12		-	0.362
หย่า/หม้าย	3.95			-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมจำแนกตามสถานภาพพบว่าพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพโสดมีการรับรู้จริงคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และหย่า/หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงาน  
การกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						F- value	P- value
	ต่ำกว่า 5 ปี (n=51)		5-10 ปี (n=65)		มากกว่า 10 ปี (n=123)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม	4.04	0.77	3.85	0.81	4.09	0.64	2.465	0.087
2. สภาพการทำงานที่ คำนึงถึงความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย	3.03	0.45	3.01	0.45	3.10	0.44	0.949	0.389
3. โอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถ	4.12	0.70	3.87	0.81	4.09	0.66	2.411	0.092
4. ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	3.23	0.43	3.17	0.42	3.21	0.49	0.215	0.807
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	4.16	0.68	3.88	0.67	4.05	0.66	2.746	0.066
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	4.18	0.68	3.91	0.75	4.05	0.66	2.334	0.099
7. ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	3.17	0.44	3.13	0.48	3.23	0.61	0.817	0.443
8. ลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	4.38	0.67	4.13	0.77	4.21	0.72	1.776	0.172
<b>รวม</b>	<b>3.26</b>	<b>0.35</b>	<b>3.25</b>	<b>0.29</b>	<b>3.35</b>	<b>0.40</b>	<b>1.942</b>	<b>0.146</b>

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความ  
ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						F-value	P-value
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (n=39)		ปริญญาตรี (n=137)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n=63)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.84	0.80	4.04	0.75	4.07	0.60	1.396	0.250
2. สภาพการทำงานที่ค้ำประกันถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย	3.14	0.37	3.06	0.46	3.01	0.45	1.008	0.366
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.95	0.80	4.03	0.71	4.11	0.67	0.626	0.536
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.26	0.40	3.24	0.48	3.09	0.44	2.618	0.075
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.89	0.71	4.06	0.66	4.04	0.65	0.964	0.383
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	4.00	0.73	4.08	0.69	3.96	0.68	0.715	0.490
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.26	0.44	3.19	0.56	3.14	0.56	0.567	0.568
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.09	0.76	4.27	0.71	4.22	0.72	0.959	0.385
<b>รวม</b>	<b>3.34</b>	<b>0.31</b>	<b>3.32</b>	<b>0.39</b>	<b>3.26</b>	<b>0.34</b>	<b>0.646</b>	<b>0.525</b>

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น								F-value	P-value
	ไม่เกิน 10,000 บาท (n=18)		10,001- 20,000 บาท (n=113)		20,001- 30,000 บาท (n=49)		ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป (n=59)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่ เพียงพอและ ยุติธรรม	3.69	0.80	4.10	0.75	3.90	0.76	4.04	0.57	2.204	0.088
2. สภาพการทำงาน ที่คำนึงถึงความ ปลอดภัยและ สุขภาพอนามัย	3.03	0.46	3.00	0.45	3.10	0.38	3.16	0.48	1.762	0.155
3. โอกาสในการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ	3.62	0.81	4.13	0.72	3.97	0.75	4.04	0.62	2.863	0.037*
4. ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าใน งาน	3.36	0.50	3.18	0.44	3.11	0.41	3.28	0.51	2.028	0.111
5. การบูรณาการทาง สังคมหรือการ ทำงานร่วมกัน	3.81	0.81	4.12	0.65	3.93	0.68	3.99	0.63	1.708	0.166



ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น								F-value	P-value
	ไม่เกิน 10,000 บาท (n=18)		10,001- 20,000 บาท (n=113)		20,001- 30,000 บาท (n=49)		ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป (n=59)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
6. ประชาธิปไตยใน องค์กร	3.98	0.80	4.10	0.70	3.90	0.71	4.05	0.64	0.978	0.404
7. ความสมดุล ระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัว	3.15	0.55	3.11	0.50	3.21	0.51	3.35	0.63	2.668	0.048*
8. ลักษณะงานที่ เป็นประโยชน์ ต่อสังคม	4.22	0.78	4.29	0.72	4.14	0.75	4.18	0.71	0.542	0.654
<b>รวม</b>	<b>3.23</b>	<b>0.42</b>	<b>3.26</b>	<b>0.35</b>	<b>3.30</b>	<b>0.30</b>	<b>3.41</b>	<b>0.42</b>	<b>2.514</b>	<b>0.059</b>

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงทั้งในภาพรวมไม่พบความแตกต่าง ส่วนรายด้านพบความแตกต่างในด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของด้านที่พบความแตกต่างโดยใช้สถิติ LSD ดังตารางที่ 4.21-4.22

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	ผลต่าง			
		ไม่เกิน 10,000 บาท (n=18)	10,001-20,000 บาท (n=113)	20,001-30,000 บาท (n=49)	ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป (n=59)
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.62	-	0.005*	0.071	0.029*
10,001-20,000 บาท	4.13		-	0.202	0.416
20,001-30,000 บาท	3.97			-	0.647
ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป	4.04				-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีการรับรู้จริงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	ผลต่าง			
		ไม่เกิน 10,000 บาท (n=18)	10,001- 20,000 บาท (n=113)	20,001- 30,000 บาท (n=49)	ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป (n=59)
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.15	-	0.759	0.656	0.170
10,001-20,000 บาท	3.11		-	0.241	0.006*
20,001-30,000 บาท	3.21			-	0.202
ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป	3.35				-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีการรับรู้จริงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2.7 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงาน  
การกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น								F-value	P-value
	ผู้อำนวยการฝ่าย (n=8)		ผู้อำนวยการกอง (n=12)		หัวหน้างาน (n=32)		พนักงานปฏิบัติการ (n=187)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.98	0.63	3.97	0.59	4.06	0.62	4.01	0.75	0.073	0.974
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย	3.23	0.53	2.89	0.38	3.09	0.37	3.06	0.46	1.002	0.393
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.93	0.43	4.02	0.66	4.13	0.74	4.03	0.73	0.265	0.850
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.35	0.35	3.10	0.47	3.08	0.49	3.22	0.45	1.343	0.261
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.85	0.74	4.18	0.40	4.15	0.68	4.00	0.68	0.843	0.471
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	4.02	0.63	3.87	0.46	4.09	0.65	4.04	0.72	0.298	0.827
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.44	0.53	3.17	0.63	3.18	0.64	3.18	0.52	0.569	0.636
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.75	0.67	4.33	0.62	4.33	0.79	4.22	0.72	1.450	0.229
<b>รวม</b>	<b>3.46</b>	<b>0.31</b>	<b>3.32</b>	<b>0.30</b>	<b>3.34</b>	<b>0.50</b>	<b>3.29</b>	<b>0.35</b>	<b>0.676</b>	<b>0.567</b>

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.8 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น										F-value	P-value
	สำนัก ผู้ว่าการ (n=23)		ฝ่ายบริหาร (n=67)		ฝ่ายกีฬาเป็น เลิศและ วิทยาศาสตร์ การกีฬา (n=37)		ฝ่ายกีฬา อาชีพและ สิทธิ ประโยชน์ (n=65)		ฝ่ายส่งเสริม กีฬา (n=47)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่ เพียงพอและ ยุติธรรม	4.04	0.66	4.25	0.59	3.95	0.63	3.87	0.87	3.90	0.71	2.923	0.022*
2. สภาพการทำงาน ที่คำนึงถึงความ ปลอดภัยและ สุขภาพอนามัย	3.72	0.53	3.54	0.55	3.43	0.39	3.35	0.48	3.63	0.59	3.310	0.012*
3. โอกาสในการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ	4.04	0.70	4.24	0.62	4.10	0.60	3.91	0.85	3.87	0.67	2.558	0.040*
4. ความมั่นคงและ ความก้าวหน้า ในงาน	3.84	0.70	3.74	0.61	3.41	0.45	3.35	0.56	3.65	0.56	4.778	0.001*

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น										F-value	P-value
	สำนักผู้ว่าการ (n=23)		ฝ่ายบริหาร (n=67)		ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและวิทยาศาสตร์การกีฬา (n=37)		ฝ่ายกีฬาอาชีพและลีทธีประโยชน์ (n=65)		ฝ่ายส่งเสริมกีฬา (n=47)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.12	0.68	4.21	0.66	4.06	0.54	3.91	0.69	3.86	0.69	2.671	0.033*
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.94	0.69	4.15	0.68	4.17	0.62	3.93	0.78	3.98	0.62	1.276	0.280
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.94	0.68	4.01	0.68	3.87	0.63	3.69	0.71	3.85	0.68	6.550	0.000*
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.31	0.75	4.34	0.68	4.37	0.66	4.17	0.74	3.99	0.77	2.297	0.060
<b>รวม</b>	<b>4.00</b>	<b>0.58</b>	<b>4.06</b>	<b>0.50</b>	<b>3.92</b>	<b>0.47</b>	<b>3.77</b>	<b>0.62</b>	<b>3.84</b>	<b>0.53</b>	<b>4.064</b>	<b>0.003*</b>

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงพบความแตกต่างในภาพรวมและด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของด้านที่พบความแตกต่างโดยใช้สถิติ LSD ดังตารางที่ 4.25-4.31

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ฝ่ายงานที่สังกัด	$\bar{X}$	ผลต่าง				
		สำนัก ผู้ว่าการ (n=23)	ฝ่าย บริหาร (n=67)	ฝ่ายกีฬาเป็น เลิศและ วิทยาศาสตร์ การศึกษา (n=37)	ฝ่ายกีฬา อาชีพและ สิทธิ ประโยชน์ (n=65)	ฝ่าย ส่งเสริม กีฬา (n=47)
สำนักผู้ว่าการ	3.72	-	0.323	0.093	0.029*	0.002*
ฝ่ายบริหาร	3.54		-	0.311	0.093	0.005*
ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและ วิทยาศาสตร์การศึกษา	3.43			-	0.677	0.128
ฝ่ายกีฬาอาชีพและ สิทธิประโยชน์	3.35				-	0.193
ฝ่ายส่งเสริมกีฬา	3.63					-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัดพบว่าพนักงานที่สังกัดสำนักผู้ว่าการมีการรับรู้จริงแตกต่างจากพนักงานฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์ และฝ่ายส่งเสริมกีฬา นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานฝ่ายบริหารก็มีการรับรู้จริงแตกต่างจากพนักงานฝ่ายส่งเสริมกีฬา เช่นกัน

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ฝ่ายงานที่สังกัด	$\bar{X}$	ผลต่าง				
		สำนักผู้ว่าการ (n=23)	ฝ่ายบริหาร (n=67)	ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและวิทยาศาสตร์การกีฬา (n=37)	ฝ่ายกีฬาอาชีพและลีทธีประโยชน์ (n=65)	ฝ่ายส่งเสริมกีฬา (n=47)
สำนักผู้ว่าการ	3.72	-	0.137	0.036*	0.003*	0.501
ฝ่ายบริหาร	3.54		-	0.330	0.035*	0.322
ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและวิทยาศาสตร์การกีฬา	3.43			-	0.410	0.079
ฝ่ายกีฬาอาชีพและลีทธีประโยชน์	3.35				-	0.004*
ฝ่ายส่งเสริมกีฬา	3.63					-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัดพบว่าพนักงานที่สังกัดสำนักผู้ว่าการรับรู้จริงแตกต่างจากพนักงานฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและวิทยาศาสตร์การกีฬา และฝ่ายกีฬาอาชีพและลีทธีประโยชน์ นอกจากนี้พนักงานฝ่ายบริหารมีการรับรู้จริงต่างจากฝ่ายกีฬาอาชีพและลีทธีประโยชน์ และพนักงานฝ่ายกีฬาอาชีพและลีทธีประโยชน์ ก็รับรู้ต่างจากพนักงานฝ่ายส่งเสริมกีฬา



ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ฝ่ายงานที่สังกัด	$\bar{X}$	ผลต่าง				
		สำนัก ผู้ว่าการ (n=23)	ฝ่าย บริหาร (n=67)	ฝ่ายกีฬา เป็นเลิศและ วิทยาศาสตร์ การศึกษา (n=37)	ฝ่ายกีฬา อาชีพและ สันทนาการ ประโยชน์ (n=65)	ฝ่าย ส่งเสริม กีฬา (n=47)
สำนักผู้ว่าการ	4.04	-	0.256	0.777	0.452	0.333
ฝ่ายบริหาร	4.24		-	0.330	0.009*	0.007*
ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและ วิทยาศาสตร์การศึกษา	4.10			-	0.211	0.145
ฝ่ายกีฬาอาชีพและ สันทนาการประโยชน์	3.91				-	0.740
ฝ่ายส่งเสริมกีฬา	3.87					-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัดพบว่าพนักงานที่สังกัดฝ่ายบริหารมีการรับรู้จริงแตกต่างจากพนักงานฝ่ายกีฬาอาชีพและสันทนาการประโยชน์ และพนักงานฝ่ายส่งเสริมกีฬา

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ฝ่ายงานที่สังกัด	$\bar{X}$	ผลต่าง				
		สำนัก ผู้ว่าการ (n=23)	ฝ่าย บริหาร (n=67)	ฝ่ายกีฬา เป็นเลิศและ วิทยาศาสตร์ การศึกษา (n=37)	ฝ่ายกีฬา อาชีพและ สันทนาการ ประโยชน์ (n=65)	ฝ่าย ส่งเสริม กีฬา (n=47)
สำนักผู้ว่าการ	2.93	-	0.005*	0.109	0.022*	0.000*
ฝ่ายบริหาร	3.23		-	0.201	0.462	0.066
ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและ วิทยาศาสตร์การศึกษา	3.12			-	0.514	0.006*
ฝ่ายกีฬาอาชีพและ สันทนาการประโยชน์	3.18				-	0.013*
ฝ่ายส่งเสริมกีฬา	3.39					-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัดพบว่าพนักงานที่สังกัดสำนักผู้ว่าการมีการรับรู้จริงต่างจากพนักงานฝ่ายบริหาร ฝ่ายกีฬาอาชีพและสันทนาการประโยชน์ และฝ่ายส่งเสริมกีฬา นอกจากนี้พนักงานฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและวิทยาศาสตร์การศึกษามีการรับรู้จริงแตกต่างจากพนักงานฝ่ายส่งเสริมกีฬา และพนักงานฝ่ายกีฬาอาชีพและสันทนาการประโยชน์ มีการรับรู้จริงแตกต่างจากพนักงานฝ่ายส่งเสริมกีฬา

ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ฝ่ายงานที่สังกัด	$\bar{X}$	ผลต่าง				
		สำนัก ผู้ว่าการ (n=23)	ฝ่าย บริหาร (n=67)	ฝ่ายกีฬา เป็นเลิศและ วิทยาศาสตร์ การศึกษา (n=37)	ฝ่ายกีฬา อาชีพและ สันทนาการ ประโยชน์ (n=65)	ฝ่าย ส่งเสริม กีฬา (n=47)
สำนักผู้ว่าการ	4.12	-	0.598	0.746	0.182	0.120
ฝ่ายบริหาร	4.21		-	0.297	0.010*	0.006*
ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและ วิทยาศาสตร์การศึกษา	4.06			-	0.248	0.158
ฝ่ายกีฬาอาชีพและ สันทนาการประโยชน์	3.91				-	0.704
ฝ่ายส่งเสริมกีฬา	3.86					-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัดพบว่าพนักงานที่สังกัดฝ่ายบริหารมีการรับรู้จริงต่างจากพนักงานฝ่ายกีฬาอาชีพและสันทนาการประโยชน์ และพนักงานฝ่ายส่งเสริมกีฬา

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ฝ่ายงานที่สังกัด	$\bar{X}$	ผลต่าง				
		สำนัก ผู้ว่าการ (n=23)	ฝ่าย บริหาร (n=67)	ฝ่ายกีฬา เป็นเลิศและ วิทยาศาสตร์ การศึกษา (n=37)	ฝ่ายกีฬา อาชีพและ ลีทธี ประโยชน์ (n=65)	ฝ่าย ส่งเสริม กีฬา (n=47)
สำนักผู้ว่าการ	3.11	-	0.326	0.699	0.295	0.006*
ฝ่ายบริหาร	2.99		-	0.098	0.005*	0.000*
ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและ วิทยาศาสตร์การศึกษา	3.16			-	0.462	0.006*
ฝ่ายกีฬาอาชีพและ ลีทธีประโยชน์	3.24				-	0.018*
ฝ่ายส่งเสริมกีฬา	3.48					-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัดพบว่าพนักงานที่สังกัดฝ่ายส่งเสริมกีฬา มีการรับรู้จริงต่างจากพนักงานฝ่ายบริหาร ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและวิทยาศาสตร์การศึกษา และฝ่ายกีฬาอาชีพและลีทธีประโยชน์ นอกจากนี้พนักงานฝ่ายบริหารก็มีการรับรู้จริงแตกต่างจากพนักงานฝ่ายกีฬาอาชีพและลีทธีประโยชน์

ตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยในภาพรวมจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ฝ่ายงานที่สังกัด	$\bar{X}$	ผลต่าง				
		สำนัก ผู้ว่าการ (n=23)	ฝ่าย บริหาร (n=67)	ฝ่ายกีฬา เป็นเลิศและ วิทยาศาสตร์ การกีฬา (n=37)	ฝ่ายกีฬา อาชีพและ สิทธิ ประโยชน์ (n=65)	ฝ่าย ส่งเสริม กีฬา (n=47)
สำนักผู้ว่าการ	3.19	-	0.056	0.103	0.023*	0.000*
ฝ่ายบริหาร	3.11		-	0.887	0.600	0.008*
ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและ วิทยาศาสตร์การกีฬา	3.28			-	0.559	0.015*
ฝ่ายกีฬาอาชีพและ สิทธิประโยชน์	3.27				-	0.031*
ฝ่ายส่งเสริมกีฬา	3.31					-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยในภาพรวมจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัดพบว่าพนักงานที่สังกัดฝ่ายส่งเสริมกีฬา มีการรับรู้จริงต่างจากพนักงานฝ่ายบริหาร ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและวิทยาศาสตร์การกีฬา และฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์ นอกจากนี้พนักงานฝ่ายบริหารก็มีการรับรู้จริงแตกต่างจากพนักงานฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์

4.4.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่าพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความต้องการคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ผู้วิจัยใช้สถิติ Independent Sample t-test และ F-test ในการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งแสดงผลดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				t-value	t-prob
	ชาย (n=121)		หญิง (n=118)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.94	0.74	4.09	0.69	-1.655	0.099
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย	3.43	0.52	3.58	0.52	-2.101	0.037*
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.95	0.72	4.12	0.70	-1.835	0.068
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.48	0.57	3.67	0.61	-2.499	0.013*
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.94	0.66	4.11	0.67	-1.954	0.052
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.97	0.70	4.11	0.68	-1.590	0.113
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.80	0.68	3.92	0.69	-1.363	0.174
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.17	0.72	4.28	0.73	-1.115	0.266
<b>รวม</b>	<b>3.84</b>	<b>0.56</b>	<b>3.99</b>	<b>0.54</b>	<b>-2.116</b>	<b>0.035*</b>

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการพบความแตกต่างในภาพรวม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.2 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น								F-value	P-value
	ต่ำกว่า 30 ปี		30-39 ปี		40-49 ปี		50 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.03	0.44	3.02	0.56	3.20	0.50	3.35	0.67	4.185	0.007*
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย	3.38	0.55	3.57	0.58	3.52	0.46	3.43	0.45	1.369	0.253
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.22	0.56	3.30	0.50	3.32	0.55	3.39	0.59	0.652	0.583
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.78	0.62	3.67	0.60	3.41	0.55	3.47	0.59	4.573	0.004*
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.70	0.49	3.44	0.54	3.43	0.55	3.53	0.49	2.420	0.067
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.41	0.57	3.36	0.53	3.26	0.51	3.36	0.62	0.767	0.514

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น								F-value	P-value
	ต่ำกว่า 30 ปี (n=35)		30-39 ปี (n=94)		40-49 ปี (n=71)		50 ปีขึ้นไป (n=39)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
7. ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	4.02	0.61	3.91	0.72	3.77	0.65	3.77	0.70	1.486	0.219
8. ลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	3.66	0.61	3.76	0.68	3.71	0.66	3.73	0.73	0.210	0.889
<b>รวม</b>	<b>3.98</b>	<b>0.55</b>	<b>3.97</b>	<b>0.57</b>	<b>3.84</b>	<b>0.55</b>	<b>3.83</b>	<b>0.51</b>	<b>1.16</b>	<b>0.326</b>

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการไม่พบความแตกต่างในภาพรวม ส่วนรายด้านพบความแตกต่าง คือ ด้านพบความแตกต่างในการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของด้านที่พบความแตกต่างโดยใช้สถิติ LSD ดังตารางที่ 4.34-4.35



ตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ผลต่าง			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.03	-	0.873	0.132	0.015*
30-39 ปี	3.02		-	0.030*	0.002*
40-49 ปี	3.20			-	0.195
50 ปีขึ้นไป	3.35				-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความต้องการต่างจากพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป นอกจากนี้พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี ก็มีความต้องการต่างจากพนักงานที่มีอายุ 40-49 ปี และ 50 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานจำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ผลต่าง			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.78	-	0.326	0.002*	0.022*
30-39 ปี	3.67		-	0.000*	0.073
40-49 ปี	3.41			-	0.624
50 ปีขึ้นไป	3.47				-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานจำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความต้องการต่างจากพนักงานที่มีอายุ 40-49 ปี และ 50 ปีขึ้นไป นอกจากนี้พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี ก็มีความต้องการต่างจากพนักงานที่มีอายุ 40-49 ปี

สมมติฐานที่ 3.3 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงาน  
การกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						F-value	P-value
	โสด (n=113)		สมรส (n=109)		หย่า/หม้าย (n=17)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.05	0.52	3.16	0.58	3.42	0.57	3.756	0.025*
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย	3.50	0.54	3.47	0.51	3.78	0.46	2.674	0.071
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.26	0.56	3.32	0.50	3.59	0.51	2.925	0.056
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.65	0.64	3.49	0.57	3.61	0.47	2.213	0.112
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.50	0.54	3.47	0.53	3.54	0.50	0.153	0.858
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.32	0.54	3.34	0.54	3.51	0.60	0.936	0.393
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.96	0.70	3.79	0.68	3.74	0.62	2.036	0.133
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.70	0.63	3.77	0.73	3.62	0.49	0.504	0.605
<b>รวม</b>	<b>3.98</b>	<b>0.59</b>	<b>3.83</b>	<b>0.51</b>	<b>3.94</b>	<b>0.47</b>	<b>2.198</b>	<b>0.113</b>

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพต่างกันมีความ  
ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการไม่พบความแตกต่างในภาพรวม ส่วนรายด้าน  
พบความแตกต่างในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของด้านที่พบความแตกต่างโดยใช้สถิติ LSD  
ดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจําแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	$\bar{X}$	ผลต่าง		
		โสด (n=113)	สมรส (n=109)	หย่า/หม้าย (n=17)
โสด	3.05	-	0.127	0.010*
สมรส	3.16		-	0.074
หย่า/หม้าย	3.42			-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจําแนกตามสถานภาพ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความต้องการต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย

สมมติฐานที่ 3.4 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงาน  
การกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						F-value	P-value
	ต่ำกว่า 5 ปี (n=51)		5-10 ปี (n=65)		มากกว่า 10 ปี (n=123)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.92	0.41	3.04	0.51	3.26	0.60	8.254	0.000*
2. สภาพการทำงานที่ค้ำประกันถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย	3.48	0.52	3.46	0.60	3.53	0.49	0.428	0.652
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.19	0.56	3.20	0.46	3.41	0.55	4.918	0.008*
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.86	0.62	3.47	0.54	3.51	0.58	7.907	0.000*
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.62	0.51	3.38	0.46	3.50	0.57	3.076	0.048*
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.37	0.55	3.32	0.48	3.34	0.58	0.131	0.877
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.05	0.61	3.67	0.70	3.89	0.69	4.634	.011*
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.57	0.71	3.78	0.64	3.76	0.66	1.697	0.186
<b>รวม</b>	<b>4.03</b>	<b>0.55</b>	<b>3.78</b>	<b>0.60</b>	<b>3.93</b>	<b>0.52</b>	<b>3.231</b>	<b>.041*</b>

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.38 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการพบความแตกต่างในภาพรวม ส่วนรายด้านพบความแตกต่างในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของด้านที่พบความแตกต่างโดยใช้สถิติ LSD ดังตารางที่ 4.39-4.44

ตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	ผลต่าง		
		ต่ำกว่า 5 ปี (n=51)	5-10 ปี (n=65)	มากกว่า 10 ปี (n=132)
ต่ำกว่า 5 ปี	2.92	-	0.27	0.00*
5-10 ปี	3.04		-	0.01*
มากกว่า 10 ปี	3.26			-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความต้องการต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี

ตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	ผลต่าง		
		ต่ำกว่า 5 ปี (n=51)	5-10 ปี (n=65)	มากกว่า 10 ปี (n=132)
ต่ำกว่า 5 ปี	3.19	-	0.91	0.01*
5-10 ปี	3.20		-	0.01*
มากกว่า 10 ปี	3.41			-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความต้องการต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี

ตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	ผลต่าง		
		ต่ำกว่า 5 ปี (n=51)	5-10 ปี (n=65)	มากกว่า 10 ปี (n=132)
ต่ำกว่า 5 ปี	3.86	-	0.000*	0.000*
5-10 ปี	3.47		-	0.642
มากกว่า 10 ปี	3.51			-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี



ตารางที่ 4.42 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	ผลต่าง		
		ต่ำกว่า 5 ปี (n=51)	5-10 ปี (n=65)	มากกว่า 10 ปี (n=132)
ต่ำกว่า 5 ปี	3.62	-	0.014*	0.173
5-10 ปี	3.38		-	0.128
มากกว่า 10 ปี	3.50			-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.42 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี

ตารางที่ 4.43 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	ผลต่าง		
		ต่ำกว่า 5 ปี (n=51)	5-10 ปี (n=65)	มากกว่า 10 ปี (n=132)
ต่ำกว่า 5 ปี	4.05	-	0.003*	0.164
5-10 ปี	3.67		-	0.035*
มากกว่า 10 ปี	3.89			-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.43 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีความต้องการต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ มากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 4.44 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยในภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	ผลต่าง		
		ต่ำกว่า 5 ปี (n=51)	5-10 ปี (n=65)	มากกว่า 10 ปี (n=132)
ต่ำกว่า 5 ปี	4.03	-	0.013*	0.244
5-10 ปี	3.78		-	0.079
มากกว่า 10 ปี	3.93			-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.44 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปีมีความต้องการต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี

สมมติฐานที่ 3.5 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.45

ตารางที่ 4.45 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงาน  
การกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						F- value	P-value
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (n=39)		ปริญญาตรี (n=137)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n=63)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	3.21	0.51	3.13	0.58	3.08	0.53	0.673	0.511
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความ ปลอดภัยและสุขภาพอนามัย	3.45	0.48	3.52	0.51	3.50	0.58	0.326	0.722
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	3.26	0.52	3.30	0.56	3.36	0.50	0.540	0.583
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.40	0.48	3.67	0.61	3.48	0.60	4.065	0.018*
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการ ทำงานร่วมกัน	3.49	0.47	3.51	0.54	3.45	0.56	0.234	0.792
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.33	0.52	3.39	0.55	3.24	0.56	1.654	0.193
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว	3.77	0.71	3.90	0.66	3.85	3.77	0.592	0.554
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.75	0.59	3.72	0.68	3.72	0.70	0.032	0.968
<b>รวม</b>	<b>3.80</b>	<b>0.57</b>	<b>3.95</b>	<b>0.56</b>	<b>3.90</b>	<b>0.52</b>	<b>1.116</b>	<b>0.329</b>

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.45 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการไม่พบความแตกต่างในภาพรวม เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบความแตกต่างในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของด้านที่พบความแตกต่างโดยใช้สถิติ LSD แสดงผลดังตารางที่ 4.46

ตารางที่ 4.46 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	ผลต่าง		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=39)	ปริญญาตรี (n=137)	สูงกว่าปริญญาตรี (n=63)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.40	-	0.015*	0.509
ปริญญาตรี	3.67		-	0.042*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.48			-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.46 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความต้องการต่างจากพนักงานที่มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 3.6 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.47

ตารางที่ 4.47 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงาน  
การกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น								F-value	P-value
	ไม่เกิน 10,000 บาท (n=18)		10,001- 20,000 บาท (n=113)		20,001- 30,000 บาท (n=49)		ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป (n=59)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	2.90	0.62	3.01	0.49	3.19	0.50	3.37	0.62	6.829	0.000*
2. สภาพการทำงานที่ คำนึงถึงความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย	3.25	0.52	3.56	0.56	3.46	0.56	3.52	0.40	1.859	0.137
3. โอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถ	3.07	0.54	3.28	0.53	3.30	0.50	3.45	0.56	2.646	0.050*
4. ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	3.56	0.63	3.74	0.59	3.33	0.52	3.47	0.58	6.414	0.000*
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	3.34	0.43	3.51	0.56	3.46	0.49	3.52	0.54	0.648	0.585
6. ประชาธิปไตยใน องค์กร	3.30	0.59	3.36	0.55	3.27	0.45	3.38	0.61	0.465	0.707
7. ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	3.81	0.75	3.90	0.68	3.79	0.67	3.87	0.70	0.325	0.807
8. ลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	3.70	0.76	3.67	0.65	3.74	0.67	3.82	0.68	0.725	0.538
รวม	3.74	0.60	3.99	0.57	3.81	0.55	3.89	0.49	1.955	0.122

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.47 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการไม่พบความแตกต่างในภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบความแตกต่างในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของด้านที่พบความแตกต่างโดยใช้สถิติ LSD ดังตารางที่ 4.48-4.50

ตารางที่ 4.48 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	ผลต่าง			
		ไม่เกิน 10,000 บาท (n=18)	10,001- 20,000 บาท (n=113)	20,001- 30,000 บาท (n=49)	ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป (n=59)
ไม่เกิน 10,000 บาท	2.90	-	0.395	0.053	0.001*
10,001-20,000 บาท	3.01		-	0.063	0.000*
20,001-30,000 บาท	3.19			-	0.085
ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป	3.37				-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.48 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีความต้องการต่างจากพนักงานที่มีรายได้ ไม่เกิน 10,000 บาท และ 10,001-20,000 บาท

ตารางที่ 4.49 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	ผลต่าง			
		ไม่เกิน 10,000 บาท (n=18)	10,001- 20,000 บาท (n=113)	20,001- 30,000 บาท (n=49)	ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป (n=59)
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.07	-	0.129	0.124	0.009*
10,001-20,000 บาท	3.28		-	0.822	0.049*
20,001-30,000 บาท	3.30			-	0.150
ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป	3.45				-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.49 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีความต้องการต่างจากพนักงานที่มีรายได้ ไม่เกิน 10,000 บาท และ 10,001-20,000 บาท



ตารางที่ 4.50 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	ผลต่าง			
		ไม่เกิน 10,000 บาท (n=18)	10,001- 20,000 บาท (n=113)	20,001- 30,000 บาท (n=49)	ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป (n=59)
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.56	-	0.221	0.165	0.579
10,001-20,000 บาท	3.74		-	0.000*	0.004*
20,001-30,000 บาท	3.33			-	0.227
ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป	3.47				-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.50 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีความต้องการต่างจากพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท และตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป

สมมติฐานที่ 3.7 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.51

ตารางที่ 4.51 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงาน  
การกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น								F-value	P-value
	ผู้อำนวยการฝ่าย (n=8)		ผู้อำนวยการกอง (n=12)		หัวหน้างาน (n=32)		พนักงานปฏิบัติการ (n=187)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	3.42	0.62	3.17	0.30	3.29	0.67	3.09	0.54	1.960	0.121
2. สภาพการทำงานที่ คำนึงถึงความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย	3.38	0.36	3.48	0.38	3.71	0.55	3.48	0.53	1.921	0.127
3. โอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถ	3.29	0.40	3.36	0.37	3.50	0.59	3.27	0.54	1.700	0.168
4. ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	3.40	0.28	3.44	0.68	3.52	0.65	3.60	0.60	0.638	0.592
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	3.65	0.28	3.67	0.39	3.50	0.73	3.47	0.51	0.753	0.521
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.55	0.48	3.20	0.50	3.26	0.67	3.35	0.53	0.903	0.440
7. ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	3.48	0.72	3.69	0.72	3.96	0.75	3.87	0.67	1.325	0.267
8. ลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	3.75	0.67	3.98	0.75	3.84	0.87	3.69	0.62	1.153	0.328
<b>รวม</b>	<b>3.72</b>	<b>0.44</b>	<b>3.87</b>	<b>0.43</b>	<b>4.00</b>	<b>0.59</b>	<b>3.91</b>	<b>0.56</b>	<b>0.595</b>	<b>0.619</b>

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.51 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการไม่พบความแตกต่างทั้งในภาพรวมและรายด้าน

สมมติฐานที่ 3.8 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.52

ตารางที่ 4.52 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

คุณภาพชีวิตใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น										F-value	P-value
	สำนัก ผู้ว่าการ (n=23)		ฝ่ายบริหาร (n=67)		ฝ่ายกีฬา เป็นเลิศและ วิทยาศาสตร์ การกีฬา (n=37)		ฝ่ายกีฬา อาชีพและ ลีทอ ประโยชน์ (n=65)		ฝ่าย ส่งเสริม กีฬา (n=47)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่ เพียงพอและ ยุติธรรม	2.87	0.56	3.10	0.54	3.19	0.52	3.16	0.60	3.21	0.53	1.697	0.151
2. สภาพการ ทำงานที่ คำนึงถึงความ ปลอดภัยและ สุขภาพ อนามัย	3.72	0.53	3.54	0.55	3.43	0.39	3.35	0.48	3.63	0.59	3.541	0.008*
3. โอกาสในการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ	3.16	0.46	3.37	0.50	3.32	0.54	3.22	0.62	3.40	0.48	1.353	0.251

ตารางที่ 4.52 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น										F-value	P-value
	สำนัก ผู้ว่าการ (n=23)		ฝ่ายบริหาร (n=67)		ฝ่ายกีฬา เป็นเลิศและ วิทยาศาสตร์ ร้การกีฬา (n=37)		ฝ่ายกีฬา อาชีพและ สิทธิ ประโยชน์ (n=65)		ฝ่ายส่งเสริม กีฬา (n=47)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4. ความมั่นคง และความ ก้าวหน้าใน งาน	3.84	0.70	3.74	0.61	3.41	0.45	3.35	0.56	3.65	0.56	6.153	0.000*
5. การบูรณา การทาง สังคมหรือ การทำงาน ร่วมกัน	3.39	0.71	3.61	0.54	3.28	0.52	3.46	0.49	3.59	0.43	3.073	0.017*
6. ประชาธิปไตย ในองค์กร	3.06	0.55	3.38	0.58	3.19	0.45	3.39	0.57	3.48	0.49	3.352	0.011*
7. ความสมดุล ระหว่างงาน กับชีวิต ส่วนตัว	3.94	0.68	4.01	0.68	3.87	0.63	3.69	0.71	3.85	0.68	1.954	0.102
8. ลักษณะงานที่ เป็นประโยชน์ ต่อสังคม	3.52	0.87	3.58	0.70	3.82	0.70	3.74	0.54	3.92	0.62	2.596	0.037*
<b>รวม</b>	<b>4.00</b>	<b>0.58</b>	<b>4.06</b>	<b>0.50</b>	<b>3.92</b>	<b>0.47</b>	<b>3.77</b>	<b>0.62</b>	<b>3.84</b>	<b>0.53</b>	<b>2.657</b>	<b>0.034*</b>

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.52 พนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยที่สังกัดหน่วยงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการพบความแตกต่างในภาพรวม ส่วนรายด้านพบความแตกต่างในด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของด้านที่พบความแตกต่างโดยใช้สถิติ LSD ดังตารางที่ 4.53-4.58

ตารางที่ 4.53 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ฝ่ายงานที่สังกัด	$\bar{X}$	ผลต่าง				
		สำนัก ผู้ว่าการ (n=23)	ฝ่าย บริหาร (n=67)	ฝ่ายกีฬา เป็นเลิศและ วิทยาศาสตร์ การศึกษา (n=37)	ฝ่ายกีฬา อาชีพและ สันทนาการ ประโยชน์ (n=65)	ฝ่าย ส่งเสริม กีฬา (n=47)
สำนักผู้ว่าการ	3.72	-	0.137	0.036*	0.003*	0.501
ฝ่ายบริหาร	3.54		-	0.330	0.035*	0.322
ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและ วิทยาศาสตร์การศึกษา	3.43			-	0.410	0.079
ฝ่ายกีฬาอาชีพและ สันทนาการประโยชน์	3.35				-	0.004*
ฝ่ายส่งเสริมกีฬา	3.63					-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.53 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด พบว่าพนักงานที่สังกัดสำนักผู้ว่าการมีความต้องการต่างจากพนักงานฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและวิทยาศาสตร์การศึกษาและฝ่ายกีฬาอาชีพและสันทนาการประโยชน์ นอกจากนี้พนักงานฝ่ายบริหารก็มีความต้องการแตกต่างจากพนักงานฝ่ายกีฬาอาชีพและสันทนาการประโยชน์ และพนักงานฝ่ายกีฬาอาชีพและสันทนาการประโยชน์ ก็มีความต้องการแตกต่างจากพนักงานฝ่ายส่งเสริมกีฬา

ตารางที่ 4.54 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ฝ่ายงานที่สังกัด	$\bar{X}$	ผลต่าง				
		สำนัก ผู้ว่าการ (n=23)	ฝ่าย บริหาร (n=67)	ฝ่ายกีฬา เป็นเลิศและ วิทยาศาสตร์ การศึกษา (n=37)	ฝ่ายกีฬา อาชีพและ สันทนาการ ประโยชน์ (n=65)	ฝ่าย ส่งเสริม กีฬา (n=47)
สำนักผู้ว่าการ	3.84	-	0.475	0.005*	0.001*	0.191
ฝ่ายบริหาร	3.74		-	0.005*	0.000*	0.399
ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและ วิทยาศาสตร์การศึกษา	3.41			-	0.632	0.055
ฝ่ายกีฬาอาชีพและ สันทนาการประโยชน์	3.35				-	0.007*
ฝ่ายส่งเสริมกีฬา	3.65					-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.54 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด พบว่าพนักงานที่สังกัดสำนักผู้ว่าการมีความต้องการต่างจากพนักงานฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและวิทยาศาสตร์การศึกษา และฝ่ายกีฬาอาชีพและสันทนาการประโยชน์ นอกจากนี้พนักงานฝ่ายบริหารก็มีความต้องการแตกต่างจากพนักงานฝ่ายกีฬาอาชีพและสันทนาการประโยชน์ และฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและวิทยาศาสตร์การศึกษา และยังพบว่าพนักงานฝ่ายกีฬาอาชีพและสันทนาการประโยชน์ ก็มีความต้องการแตกต่างจากพนักงานฝ่ายส่งเสริมกีฬา

ตารางที่ 4.55 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ฝ่ายงานที่สังกัด	$\bar{X}$	ผลต่าง				
		สำนัก ผู้ว่าการ (n=23)	ฝ่าย บริหาร (n=67)	ฝ่ายกีฬา เป็นเลิศและ วิทยาศาสตร์ การศึกษา (n=37)	ฝ่ายกีฬา อาชีพและ สันทนาการ ประโยชน์ (n=65)	ฝ่าย ส่งเสริม กีฬา (n=47)
สำนักผู้ว่าการ	3.39	-	0.087	0.407	0.598	0.143
ฝ่ายบริหาร	3.61		-	0.002*	0.101	0.828
ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและ วิทยาศาสตร์การศึกษา	3.28			-	0.092	0.007*
ฝ่ายกีฬาอาชีพและ สันทนาการประโยชน์	3.46				-	0.201
ฝ่ายส่งเสริมกีฬา	3.59					-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.55 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด พบว่าพนักงานสังกัดฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและวิทยาศาสตร์การศึกษามีความต้องการต่างจากพนักงาน ฝ่ายบริหารและฝ่ายส่งเสริมกีฬา



ตารางที่ 4.56 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยด้านประชาธิปไตยในองค์กรจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ฝ่ายงานที่สังกัด	$\bar{X}$	ผลต่าง				
		สำนัก ผู้ว่าการ (n=23)	ฝ่าย บริหาร (n=67)	ฝ่ายกีฬา เป็นเลิศและ วิทยาศาสตร์ การศึกษา (n=37)	ฝ่ายกีฬา อาชีพและ สันทนาการ ประโยชน์ (n=65)	ฝ่าย ส่งเสริม กีฬา (n=47)
สำนักผู้ว่าการ	3.06	-	0.014*	0.350	0.012*	0.002*
ฝ่ายบริหาร	3.38		-	0.088	0.920	0.315
ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและ วิทยาศาสตร์การศึกษา	3.19			-	0.075	0.014*
ฝ่ายกีฬาอาชีพและ สันทนาการประโยชน์	3.39				-	0.364
ฝ่ายส่งเสริมกีฬา	3.48					-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.56 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยด้านประชาธิปไตยในองค์กรจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด พบว่าพนักงานสังกัดสำนักผู้ว่าการมีความต้องการต่างจากพนักงานฝ่ายบริหาร พนักงานฝ่ายกีฬาอาชีพและสันทนาการประโยชน์ และพนักงานฝ่ายส่งเสริมกีฬา นอกจากนี้พนักงานฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและวิทยาศาสตร์การศึกษา มีความต้องการต่างจากพนักงานฝ่ายส่งเสริมกีฬา

ตารางที่ 4.57 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ฝ่ายงานที่สังกัด	$\bar{X}$	ผลต่าง				
		สำนัก ผู้ว่าการ (n=23)	ฝ่าย บริหาร (n=67)	ฝ่ายกีฬา เป็นเลิศและ วิทยาศาสตร์ การศึกษา (n=37)	ฝ่ายกีฬา อาชีพและ สันทนาการ ประโยชน์ (n=65)	ฝ่าย ส่งเสริม กีฬา (n=47)
สำนักผู้ว่าการ	3.52	-	0.706	0.089	0.172	0.018*
ฝ่ายบริหาร	3.58		-	0.078	0.167	0.007*
ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและ วิทยาศาสตร์การศึกษา	3.82			-	0.557	0.484
ฝ่ายกีฬาอาชีพและ สันทนาการประโยชน์	3.74				-	0.152
ฝ่ายส่งเสริมกีฬา	3.92					-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.57 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด พบว่าพนักงานฝ่ายส่งเสริมกีฬามีความต้องการต่างจากพนักงานสังกัดสำนักผู้ว่าการ และฝ่ายบริหาร

ตารางที่ 4.58 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยโดยภาพรวมจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ฝ่ายงานที่สังกัด	$\bar{X}$	ผลต่าง				
		สำนัก ผู้ว่าการ (n=23)	ฝ่าย บริหาร (n=67)	ฝ่ายกีฬา เป็นเลิศและ วิทยาศาสตร์ การศึกษา (n=37)	ฝ่ายกีฬา อาชีพและ ลีทธี ประโยชน์ (n=65)	ฝ่าย ส่งเสริม กีฬา (n=47)
สำนักผู้ว่าการ	4.00	-	0.615	0.603	0.092	0.270
ฝ่ายบริหาร	4.06		-	0.206	0.003*	0.036*
ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและ วิทยาศาสตร์การศึกษา	3.92			-	0.187	0.516
ฝ่ายกีฬาอาชีพและ ลีทธีประโยชน์	3.77				-	0.500
ฝ่ายส่งเสริมกีฬา	3.84					-

หมายเหตุ: \* มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.58 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยโดยภาพรวมจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด พบว่าพนักงานฝ่ายบริหารมีความต้องการต่างจากพนักงานฝ่ายกีฬาอาชีพและลีทธีประโยชน์ และฝ่ายส่งเสริมกีฬา

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย” มุ่งศึกษาความคิดเห็นของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามการรับรู้จริงและตามความต้องการ เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ตามการรับรู้จริงกับความต้องการที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมทั้งเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงและความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวน 239 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปผลการวิจัย ดังนี้

##### 5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี มากที่สุด มีสถานภาพโสดมากที่สุด ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการ และเป็นพนักงานสังกัดฝ่ายบริหารมากที่สุด

5.1.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Reliability Coefficient)

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพบว่ามีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมของการรับรู้จริงเท่ากับ 0.910 และความต้องการเท่ากับ 0.965 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 ขึ้นไปในทุกด้านซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเพียงพอในการนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 5.1.3 ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทยตามการรับรู้จริงและความต้องการ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทยตามการรับรู้จริงและความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยพบว่าการรับรู้จริงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีการรับรู้จริงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยพนักงานมีความพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้พนักงานและครอบครัวมากที่สุด รองลงมาคือพนักงานได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ทำให้มีการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น และได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบ

ส่วนความต้องการในด้านนี้พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยพนักงานมีความต้องการค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตในปัจจุบันอย่างมีความสุข ต้องการค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับทำให้มีการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น และมีความพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานของจัดให้พนักงานและครอบครัว มากที่สุด

2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยมีการรับรู้จริงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการกีฬาแห่งประเทศไทย มีการจัดให้พนักงานได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี อยู่ในระดับมาก รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานมีอากาศถ่ายเทสะดวกและมีแสงสว่างเพียงพอ และมีเสียงดังรบกวนการปฏิบัติงาน

ส่วนความต้องการในด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การกีฬาแห่งประเทศไทยมีการจัดให้พนักงานได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ และมีห้องสุขาที่สะอาดและเพียงพอ

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถมีการรับรู้จริงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบช่วยให้พนักงานมีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถ และมีโอกาสใช้ทักษะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ส่วนความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานต้องการให้หน่วยงานให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมากที่สุด รองลงมาคือ มีโอกาสใช้ทักษะและความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และงานที่รับผิดชอบช่วยให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ

4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีการรับรู้จริงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความภูมิใจในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่สูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ พนักงานพอใจกับความก้าวหน้าในงานที่การกีฬาแห่งประเทศไทยตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน

ส่วนความต้องการในด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความภูมิใจในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบมีโอกาสก้าวหน้า และมีความพอใจกับความก้าวหน้าในงานที่การกีฬาแห่งประเทศไทยตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน

5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีการรับรู้จริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าเมื่อมีปัญหาในการทำงาน รองลงมาคือ หน่วยงานมีบรรยากาศการทำงานแบบเป็นมิตร และมีการประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ส่วนความต้องการในด้านนี้โดยรวมพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานมีบรรยากาศการทำงานแบบเป็นมิตร และหน่วยงานมีการประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอในระดับมาก

6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีการรับรู้จริงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานต่างให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานด้วยกัน รองลงมาคือ หัวหน้ารับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของเสียงส่วนมาก และหัวหน้าให้ความเสมอภาคแก่พนักงานทุกคน

ส่วนความต้องการในด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือหัวหน้ารับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของเสียงส่วนมาก รองลงมาคือ หัวหน้าให้ความเสมอภาคแก่พนักงานทุกคน และหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานต่างให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานด้วยกัน

7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีการรับรู้จริงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานสามารถแบ่งเวลาได้เหมาะสมระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัวอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ พนักงานมีเวลาสำหรับการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ และหน้าที่งานทำให้มีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว

ส่วนความต้องการในด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือหน้าที่งานทำให้มีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว รองลงมาคือสามารถแบ่งเวลาได้เหมาะสมระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว และมีเวลาสำหรับการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ

8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีการรับรู้จริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเห็นว่าภารกิจพาแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรหลักของประเทศที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชากรไทย ระดับสูงสุด รองลงมาคือ ภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้ประชาชนชาวไทยมีสุขภาพดี และหน้าที่งานทำให้ได้ช่วยเหลือผู้อื่นซึ่งสร้างความภาคภูมิใจในสังคมและชีวิตส่วนตัวของท่าน

ส่วนความต้องการในด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานภารกิจพาแห่งประเทศไทยคิดว่าคนทั่วไปเห็นประโยชน์ของภารกิจพาแห่งประเทศไทย รองลงมาคือ ภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ประชาชนชาวไทยมีสุขภาพดี และภารกิจพาแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรหลักของประเทศที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชากรไทย

#### 5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1) การทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานภารกิจพาแห่งประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามการรับรู้จริงแตกต่างกับความต้องการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่าเฉลี่ยของความ ต้องการสูงกว่าค่าเฉลี่ยของการรับรู้จริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในภาพรวม และรายด้าน

2) การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานภารกิจพาแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความแตกต่างกันเพียงสองด้านคือด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

พนักงานที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงโดยรวมไม่แตกต่างกันส่วนรายด้านพบความแตกต่างในด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านที่พบความแตกต่างคือด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถพบว่าพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพ โสดมีการรับรู้จริงคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้พนักงานที่มีสถานภาพสมรสก็มีการรับรู้จริงคุณภาพชีวิตการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมพบว่าพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพ โสดมีการรับรู้จริงคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และหย่า/หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงทั้งในภาพรวมไม่พบความแตกต่างส่วนรายด้านพบความแตกต่างในด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีการรับรู้จริงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป

ส่วนด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีการรับรู้จริงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป

พนักงานที่มีสังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงพบความแตกต่างในภาพรวมและด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม



ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของด้านที่พบความแตกต่างพบว่าพนักงานที่สังกัดฝ่ายส่งเสริมกีฬา มีการรับรู้จริงต่างจากพนักงานฝ่ายบริหาร ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและวิทยาศาสตร์การกีฬา และฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์ นอกจากนี้พนักงานฝ่ายบริหารก็มีการรับรู้จริงแตกต่างจากพนักงานฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์

3) การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการพบความแตกต่างในภาพรวม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการไม่พบความแตกต่างในภาพรวม ส่วนรายด้านพบความแตกต่าง คือ ด้านพบความแตกต่างในการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความต้องการต่างจากพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป นอกจากนี้พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี ก็มีความต้องการต่างจากพนักงานที่มีอายุ 40-49 ปี และ 50 ปีขึ้นไป

พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการไม่พบความแตกต่างในภาพรวม ส่วนรายด้านพบความแตกต่างในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความต้องการต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย

พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการพบความแตกต่างในภาพรวม ส่วนรายด้านพบความแตกต่างในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการ

ทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความต้องการต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี

พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการไม่พบความแตกต่างในภาพรวม เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบความแตกต่างในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความต้องการต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาค่ากว่าระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการไม่พบความแตกต่างในภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบความแตกต่างในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีความต้องการต่างจากพนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท และ 10,001-20,000 บาท

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการไม่พบความแตกต่างทั้งในภาพรวมและรายด้าน

พนักงานที่มีสังกัดหน่วยงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการพบความแตกต่างในภาพรวม ส่วนรายด้านพบความแตกต่างในด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่าพนักงานฝ่ายบริหารมีความต้องการต่างจากพนักงานฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์ และฝ่ายส่งเสริมกีฬา

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ในการอภิปรายผลการวิจัย มีประเด็นสำคัญๆ ที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

5.2.1 การรับรู้จริงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการรับรู้จริงอยู่ในระดับมากสองด้านคือด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของการกีฬาแห่งประเทศไทยที่ว่า การกีฬาแห่งประเทศไทยมีบทบาทหน้าที่หลักในการประสาน สนับสนุน ควบคุมและกำกับดูแล ด้านการกีฬา โดยเฉพาะการกระตุ้น

ให้คนไทยทุกคนใช้การกีฬาและการออกกำลังกายเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างสุขภาพ และนำไปสู่การมีสุขภาพอย่างยั่งยืนตลอดไป (การกีฬาแห่งประเทศไทย: [www.sat.or.th](http://www.sat.or.th)) จึงอาจเป็นสาเหตุให้พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีการรับรู้จริงในส่วนนี้อยู่ในระดับมาก แต่สำหรับในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ประชาธิปไตยในองค์กร โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมนั้นพบว่าพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีการรับรู้จริงอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วงศ์พัศตร์ ภูพันธ์ศรี (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาลอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับจิตสุดา มงคลวัฒน์ (2549) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี. ค้าปลีกและการตลาด จำกัด ผลการศึกษพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี. ค้าปลีกและการตลาด จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกีฬาแห่งประเทศไทยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ประชาธิปไตยในองค์กร การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Abraham Maslow (อ้างถึงใน ฌ็อง-ฌัก แซงเตอแรน, 2551) ที่กล่าวว่ามนุษย์ย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุดเมื่อความต้องการใดความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็จะเกิดความต้องการใหม่ขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom และคณะ (อ้างถึงใน ฌ็อง-ฌัก แซงเตอแรน, 2551) ที่กล่าวว่ากระบวนการตัดสินใจของคนเกี่ยวกับงานจะขึ้นอยู่กับ ความน่าสนใจหรือคุณค่าของผลงาน ความคาดหวังจากผลลัพธ์ของการทำงาน และความคาดหวังจากแรงพยายามและการทำงาน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ชัดเจนว่าพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีความต้องการต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากการรับรู้จริงซึ่งพบว่าความต้องการสูงกว่าการรับรู้จริง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามการรับรู้จริงแตกต่างกับความต้องการ โดยพบว่าความต้องการอยู่ในระดับมาก ส่วนการรับรู้จริงอยู่ในระดับปานกลาง

5.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ว่าพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า

1) พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงโดยรวมและด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว แตกต่างกัน ซึ่งพบว่าโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้หญิงมีการรับรู้จริงสูงกว่าผู้ชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สิงห์เจียว (2547) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี วิทยาลัยการศึกษานักงานบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งอาจมาจากในปัจจุบันทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันทำให้ทั้งผู้หญิงและผู้ชายต่างก็มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถเหมือนกันซึ่งถ้าเป็นในอดีตอาจจะไม่เท่าเทียมกันโดยเฉพาะลักษณะของงานในด้านกีฬาที่ต้องอาศัยความแข็งแรงเป็นหลักอาจจะทำให้ผู้หญิงไม่ได้รับโอกาสการพัฒนาเท่าที่ควร ในขณะที่ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวผู้ชายมีการรับรู้จริงมากกว่าผู้หญิง อาจเนื่องมาจากผู้ชายจะเห็นว่าการทำงานในด้านการกีฬาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเพราะผู้ชายชอบออกกำลังกายเพราะฉะนั้นการทำงานเกี่ยวกับกีฬาซึ่งเป็นสิ่งที่ชอบจึงอาจทำให้มีการรับรู้จริงมากกว่าผู้หญิงในขณะที่ผู้หญิงอาจจะต้องใช้เวลาให้กับครอบครัวเป็นหลัก

2) พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริง แตกต่างกันในด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพโสดมีการรับรู้จริงคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส นอกจากนี้พนักงานที่มีสถานภาพสมรสก็มีการรับรู้จริงคุณภาพชีวิตการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย ส่วนด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมพบว่าพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพโสดมีการรับรู้จริงคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และหย่า/หม้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สิงห์เจียว (2547) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี วิทยาลัยการศึกษานักงานบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้จะเป็นเพราะพนักงานที่เป็นโสดมีภาระไม่มากเท่าพนักงานที่มี

สถานภาพสมรสและหย่า/หม้าย ซึ่งจะสามารถเดินทางไปต่างจังหวัดหรือต่างประเทศได้ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสและหย่า/หม้าย บางครั้งอาจมีภาระกิจทางครอบครัวเช่นคู่สมรสหรือไม่ก็บุตร จึงไม่สามารถไปปฏิบัติงานในต่างสถานที่ได้

3) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงแตกต่างกันในด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่ามีการรับรู้จริงน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติวัฒน์ ยะชัยมา (2550) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานตรววจคนเข้าเมือง สวทพ. กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนก็มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4) พนักงานที่มีสังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงพบความแตกต่างในภาพรวมและด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ซึ่งพบว่าพนักงานที่สังกัดฝ่ายส่งเสริมกีฬา มีการรับรู้จริงต่างจากพนักงานฝ่ายบริหาร ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและวิทยาศาสตร์การกีฬา และฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์ นอกจากนี้พนักงานฝ่ายบริหารก็มีการรับรู้จริงแตกต่างจากพนักงานฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากภาระหน้าที่ที่ที่แตกต่างกันลักษณะของงานที่แตกต่างกันจึงอาจเป็นสาเหตุให้มีการรับรู้จริงที่แตกต่างกัน

5.2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ว่าพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า

1) พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการพบความแตกต่างในภาพรวม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยเพศหญิงมีความต้องการสูงกว่าเพศชาย

2) พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการไม่พบความแตกต่างในภาพรวม ส่วนรายด้านพบความแตกต่าง คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ซึ่งพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความต้องการต่างจากพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป นอกจากนี้พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี ก็มีความต้องการต่างจากพนักงานที่มีอายุ 40-49 ปี และ 50 ปีขึ้นไป ซึ่งมีแนวโน้มว่าพนักงานที่มี

อายุน้อยมีความต้องการน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมาก อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุน้อยมีรายได้ น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากจึงส่งผลให้มีความต้องการต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า

3) พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความ ต้องการไม่พบความแตกต่างในภาพรวม ส่วนรายด้านพบความแตกต่างในด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความต้องการต่ำกว่าพนักงาน ที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีสถานภาพโสดนั้นมีภาระค่าใช้จ่ายอาจจะ ต่ำกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย จึงเป็นสาเหตุให้พนักงานที่เป็น โสดมีความต้องการการ ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย

4) พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามความต้องการไม่พบความแตกต่างในภาพรวม ส่วนรายด้านพบความแตกต่างในด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการบูรณา การทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านความ สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความ ต้องการต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี ซึ่งพนักงานที่มี ประสบการณ์ทำงานน้อยมีความต้องการในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมาก ส่วนด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากมีความ ต้องการมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย

5) พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามความต้องการไม่พบความแตกต่างในภาพรวม เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบความแตกต่างในด้าน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ซึ่งพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความ ต้องการด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าระดับปริญญา ตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาตรีนั้นมีตำแหน่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการดังนั้นจึงต้องการความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงานสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ

6) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามความต้องการไม่พบความแตกต่างในภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบความแตกต่างใน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ซึ่งพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป

มีความต้องการต่างจากพนักงานที่มีรายได้ ไม่เกิน 10,000 บาท และ 10,001-20,000 บาท โดยในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ พนักงานที่มีรายได้สูงกว่ามีความต้องการมากกว่า ส่วนด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่ามีความต้องการสูงกว่า

7) พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการไม่พบความแตกต่างทั้งในภาพรวมและรายด้าน แสดงให้เห็นว่าทั้งพนักงานที่มีตำแหน่งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการต่างก็มีความต้องการไม่แตกต่างกัน

8) พนักงานที่มีสังกัดหน่วยงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการพบความแตกต่างในภาพรวม ส่วนรายด้านพบความแตกต่างในด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่าพนักงานฝ่ายบริหารมีความต้องการต่างจากพนักงานฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์ และฝ่ายส่งเสริมกีฬา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาระหน้าที่ที่แตกต่างกันลักษณะของงานที่แตกต่างกันจึงอาจเป็นสาเหตุให้มีความต้องการที่แตกต่างกัน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ และมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมผลการวิจัยความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามการรับรู้จริงเปรียบเทียบกับความต้องการของพนักงานกอล์ฟแห่งประเทศไทยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมพบว่าระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก แต่ระดับการรับรู้จริงอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเกิดความไม่สมดุลกันระหว่างการรับรู้จริงกับความต้องการ ดังนั้นการกีฬาแห่งประเทศไทยควรพิจารณาในเรื่องของค่าตอบแทนโดยจะต้องคำนึงถึงความเพียงพอต่อการใช้ชีวิตในปัจจุบันอย่างมีความสุข ความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน ความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเทียบกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่นๆ ในระดับเดียวกันและความเหมาะสมของสวัสดิการต่างๆ รวมทั้งค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอและส่งเสริมให้การดำรงชีวิตของพนักงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้เนื่องมาจากค่าตอบแทนเพียงพอและ

ยุทธศรรมนั้นจะช่วยจูงใจให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่

2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยผลการวิจัยความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามการรับรู้จริงเปรียบเทียบกับความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีการรับรู้จริงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการในด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งความต้องการสูงกว่าการรับรู้จริง ดังนั้นการกีฬาแห่งประเทศไทยต้องคำนึงถึงประเด็นด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย โดยเฉพาะในประเด็นเรื่องอากาศถ่ายเทสะดวกและมีแสงสว่างเพียงพอในหน่วยงาน เสี่ยงด้รบกวนการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมที่ไม่สะอาดและมีมลพิษ การจัดให้มีบริเวณให้พนักงานพักผ่อนคลายเครียดช่วงเวลาพัก ห้องสุขาที่สะอาดและเพียงพอ และระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี ทำให้รู้สึกถึงความปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงาน

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถการรับรู้จริงอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในประเด็นของโอกาสได้ไปศึกษาดูงานภายนอกองค์กร และโอกาสในการลาศึกษาต่อซึ่งพนักงานมีการรับรู้จริงน้อยกว่าความต้องการ ดังนั้นการกีฬาแห่งประเทศไทยควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสในการไปศึกษาดูงานภายนอกองค์กร และส่งเสริมให้ศึกษาต่อเพราะจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานและการศึกษาต่อมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานการรับรู้จริงอยู่ในระดับปานกลางส่วนความต้องการอยู่ในระดับมาก ดังนั้นการกีฬาแห่งประเทศไทยควรให้ความสำคัญในประเด็นนี้ให้มากต้องพยายามให้สมดุลกันระหว่างความต้องการกับการรับรู้จริงทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงและรู้สึกว่าพวกเขามีความก้าวหน้าในงานซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีการรับรู้จริงอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันซึ่งถือว่ามีความสมดุลระหว่างการรับรู้จริงกับความต้องการแต่อย่างไรก็ตามการกีฬาแห่งประเทศไทยก็ต้องพยายามรักษามาตรฐานในด้านนี้ให้คงอยู่ตลอดไปเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในการปฏิบัติงาน

6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีการรับรู้จริงอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการอยู่ในระดับมาก ดังนั้นการกีฬาแห่งประเทศไทยจำเป็นต้องส่งเสริมให้เกิดการเป็นประชาธิปไตยในองค์กรให้มากขึ้น ทั้งในเรื่องของ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานต่างให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล



ของพนักงานด้วยกัน การรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของเสียงส่วนมากของหัวหน้า และการให้ความเสมอภาคแก่พนักงานของหัวหน้า เป็นต้น

7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวการรับรู้จริงอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการอยู่ในระดับมาก การกีฬาแห่งประเทศไทยควรจะคำนึงถึงประเด็นนี้โดยเฉพาะในเรื่องของหน้าที่งานทำให้มีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนอกเวลาทำงาน มีเวลาออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และมีเวลาสำหรับการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ

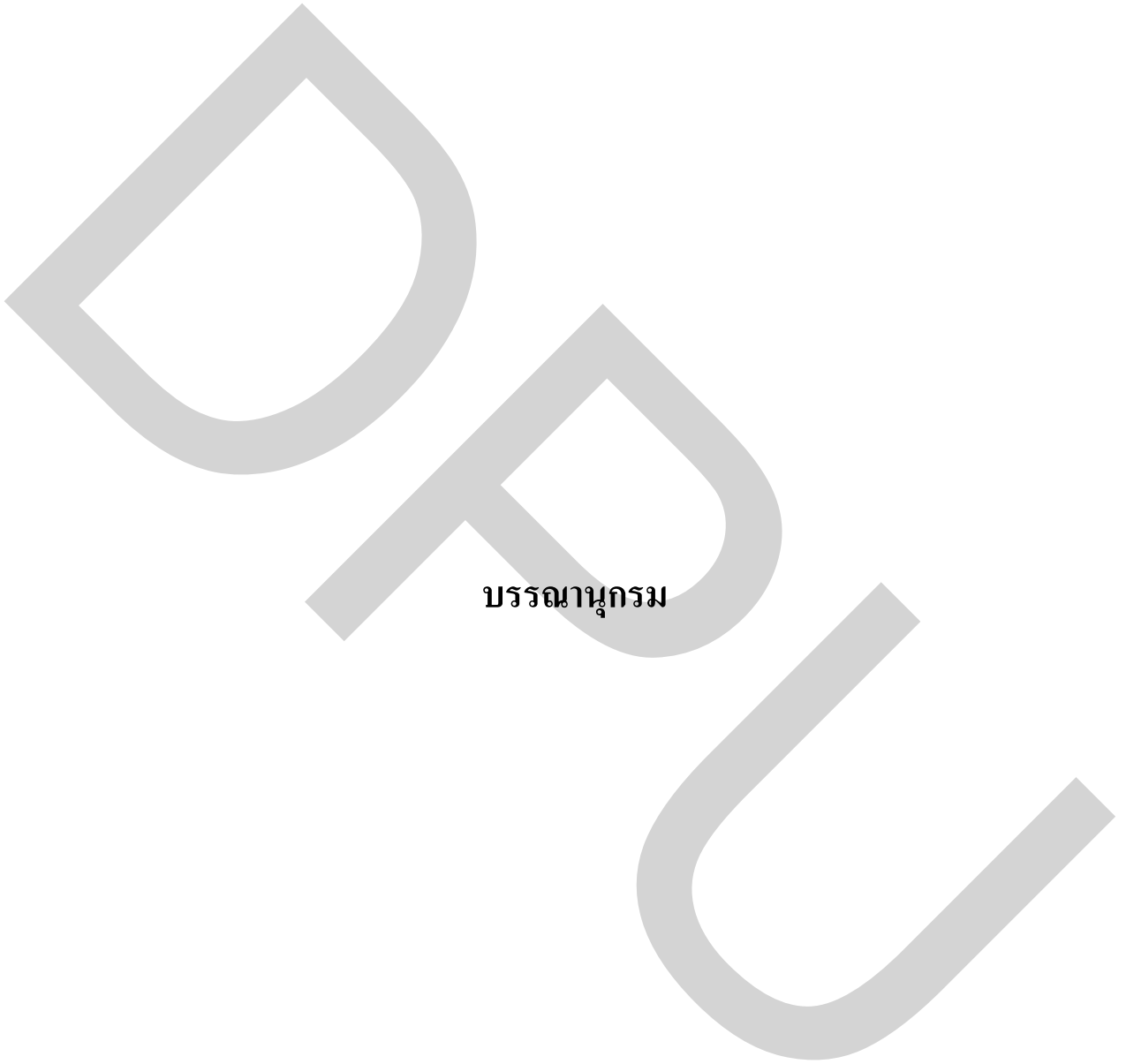
8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมการรับรู้จริงอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านนี้จะเห็นได้ว่าพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีจิตสำนึกที่ดีโดยมีความต้องการที่จะทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้ได้มากที่สุดซึ่งปัจจุบันในด้านการรับรู้จริงก็มีมากอยู่แล้วดังนั้นการกีฬาแห่งประเทศไทยควรส่งเสริมสนับสนุนพนักงานในประเด็นนี้ให้มากขึ้น

สรุปได้ว่าพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีความต้องการต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากการรับรู้จริงซึ่งพบว่าความต้องการสูงกว่าการรับรู้จริง ซึ่งเกิดความไม่สมดุลกันระหว่างความต้องการกับการรับรู้จริง แสดงให้เห็นว่าพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานจริง ต่ำกว่าที่คาดหวังหรือที่พนักงานต้องการ ดังนั้น การกีฬาแห่งประเทศไทยต้องให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานให้มากขึ้นเพื่อให้คุณภาพชีวิตของพนักงานสูงขึ้น ซึ่งการที่คุณภาพชีวิตในการทำงานจะเกิดจากสมดุลระหว่างความต้องการ/การสนับสนุนขององค์กร และความต้องการ/การสนับสนุนของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึงในการทำงาน องค์กรก็มีความคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติก็มีความคาดหวังจากองค์กร เช่น คนทำงานอยากได้ความสะดวกสบาย อยากได้อิสระในการทำงาน ซึ่งจะต้องดูว่าองค์กรสามารถจัดการให้ได้หรือไม่ ถ้าองค์กรสามารถสนับสนุนให้ได้ ขณะเดียวกันสิ่งที่องค์กรต้องการและผู้ปฏิบัติงานสามารถทำให้องค์กรได้ คุณภาพชีวิตในการทำงานก็จะเกิดขึ้น เช่น ถ้าองค์กรต้องการผลผลิตมนุษย์มีความรู้ความสามารถ ในการทำงาน และองค์กรสนับสนุนด้วยการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีอุปกรณ์และมีความสะดวกในการทำงาน คนก็จะทำงานเพิ่มผลผลิตให้องค์กรความต้องการขององค์กรกับความต้องการของมนุษย์ก็จะสอดคล้องกัน (<http://rongkwangvet.igetweb.com/index.php?mo=3&art=231721>) ฉะนั้นการกีฬาแห่งประเทศไทยต้องคำนึงถึงประเด็นนี้ให้มาก โดยควรจะหาแนวทางในการปรับความสมดุลระหว่างการรับรู้จริงกับความต้องการให้มีความใกล้เคียงกัน ซึ่งจะสามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความผูกพันและทุ่มเทให้งานมากขึ้น

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

- 1) ควรศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีผลต่อการรับรู้จริงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย
- 2) ควรศึกษารูปแบบการบริหารการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย



**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

## ภาษาไทย

## หนังสือ

- การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2547). 4 ทศวรรษ การกีฬาแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ดอกเบญจ.
- \_\_\_\_\_. (2550). แผนกลยุทธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2551-2554. กรุงเทพฯ: การกีฬาแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2551). สรุปจำนวนพนักงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล). กรุงเทพฯ: การกีฬาแห่งประเทศไทย.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2530). การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา ชาดิชาย ณ เชียงใหม่ และเจิมจันทน์ ทองวิวัฒน์. (2534). ความสนใจและความเข้าใจของผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐบาลและภาคเอกชนต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ธิดิกพ ชยธวัช. (2548). แม่ไม้บริหาร. กรุงเทพฯ: ซี.พี.บุ๊ก สแตนดาร์ด.
- บัญญัติ แก้วส่อง. (2545). องค์การจัดการและการพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- บริษัท นอลลิจ เพาเวอร์ จำกัด. (2551). รายงานฉบับสมบูรณ์แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2551-2554. กรุงเทพฯ: บริษัท นอลลิจ เพาเวอร์ จำกัด.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554. (2549). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. (2525). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2551). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: พิมพ์สุภา.
- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2551). มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน. สมุทรสาคร: ภูเก็ตเนส.
- สมยศ นาวิการ. (2546). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย.

- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาวี. (2543). **หลักบริหาร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

### บทความ

- กิตติพงษ์ จิรสว่างศ์. (2553, มีนาคม). “MS-QWL 1: 2008 มาตรฐานการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน.” **อินดัสเทรียล เทคโนโลยี รีวิว**, 16, 204. หน้า 123-126.
- ชัชวาล ทัดศิวัช. (2553, มีนาคม). “คุณภาพชีวิตการทำงาน: องค์ประกอบหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนขององค์กร.” **รัฐศาสตร์**, 58, 3 หน้า 71-121.

### วิทยานิพนธ์

- จิตสุดา มงคลวัฒน์. (2549). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาด จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขารัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิราภรณ์ จิตต์โสภา. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลที่คัดสรรแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริการการพยาบาล. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพย์รัตน์ ภัคดีกุล. (2552). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ธิดาวลัย ปลื้มคิด. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขารัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นฤตล มีเพียร. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขารัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ภูษณิศ เมธาธรรมสาร. (2549). **คุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชีย จำกัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขารัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- มงคล ลาวรรณา. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัย แห่งชาติ (วช.).** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รินดา กาพนตร. (2552). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของโรงพยาบาลประจำกรมโรงพยาบาลพระ นังเกล้า.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ลัดดา โยคะวิสัย. (2550). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัด หนองบัวลำภู.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วงศ์พัศตร์ ภูพันธ์ศรี. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจนครบาล.** วิทยานิพนธ์ปริญญา โทบริหารธุรกิจ สาขารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนงค์ สระบัว. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัจฉรา เชื้อแก้ว. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

#### สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

- การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2550). **แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2551-2554.** สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2553, จาก <http://www.sat.or.th> \_\_\_\_\_ . (ม.ป.ป.). **โครงสร้างการบริหารงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย.** สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2553, จาก <http://www.sat.or.th/th/about/map-structure.html>

การรับรู้ (Perception). (ม.ป.ป.). สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2554, จาก

<http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Perception.htm>

คริสตชน. (ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2554, จาก

<http://sites.google.com/site/christianthaisite/thvsdi-khwam-txngkar-khxng-mnusy>

จำเนียร จวงตระกูล. (ม.ป.ป.) คุณภาพชีวิตในการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 13 สิงหาคม 2553, จาก

<http://www.blcigroup.com/backend/work/file/09820221557.pdf>

จำลักษ์ณ์ ขุนพลแก้ว. (2552, 3 สิงหาคม). “คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life).”

กรุงเทพธุรกิจ. สืบค้นเมื่อ 13 สิงหาคม 2553, จาก

[http://www.bangkokbiznews.com/2009/08/03/news\\_29219502.php?news\\_id=29219502](http://www.bangkokbiznews.com/2009/08/03/news_29219502.php?news_id=29219502)

ผจญ เฉลิมสาร. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 13 สิงหาคม 2553, จาก

<http://gotoknow.org/blog/kingkaew-aems/213957>

ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาต นธ. ตริ. (ม.ป.ป.). สมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน. สืบค้นเมื่อ

13 สิงหาคม 2553, จาก

[http://www.ocsc.go.th/ocscms/uploads/File/WLB%20\\_1.pdf](http://www.ocsc.go.th/ocscms/uploads/File/WLB%20_1.pdf)

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. (ม.ป.ป.). การรับรู้. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2554, จาก

[http://www.nsrุ.ac.th/e-learning/advertising/chapter5.htm](http://www.nsrु.ac.th/e-learning/advertising/chapter5.htm)

วชิระ จินหนองจอก. (2552). ทฤษฎีการรับรู้. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2554, จาก

<http://www.gotoknow.org/blog/perceptiontheory/282194>

สรุปหลักการสำคัญของ ทฤษฎีการเรียนรู้ และ ทฤษฎีการรับรู้. (ม.ป.ป.). สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม

2554, จาก <http://butterisnoey.multiply.com/journal/item/2>

## ภาษาต่างประเทศ

**BOOKS**

- Bernadine, J. H. and Russel, J. A. (1998). **Human resource management: Experiential approach.** Boston: McGraw-Hill.
- Cascio, W. F. (1995). **Managing human resources: Productivity, quality of work life profits.** (4th ed). New York: McGraw-Hill.
- Cummings, T. G. and Worley, C. G. (1997). **Organizational development and change.** (6th ed). Cincinnati: South Western Publishing.
- Davis, K. and Newstrom, J. W. (1989). **Human behavior at work: Behavioral science approach to organizational change.** California: Goodyear publishing.
- Robbins, S. P. (1993). **Organization behavior: Concepts, controversies and applications.** Englewood Cliff: Prentice-Hall International.
- Yamane, Taro. (1970). **Statistics: An introductory analysis.** Tokyo: John Weather hill.

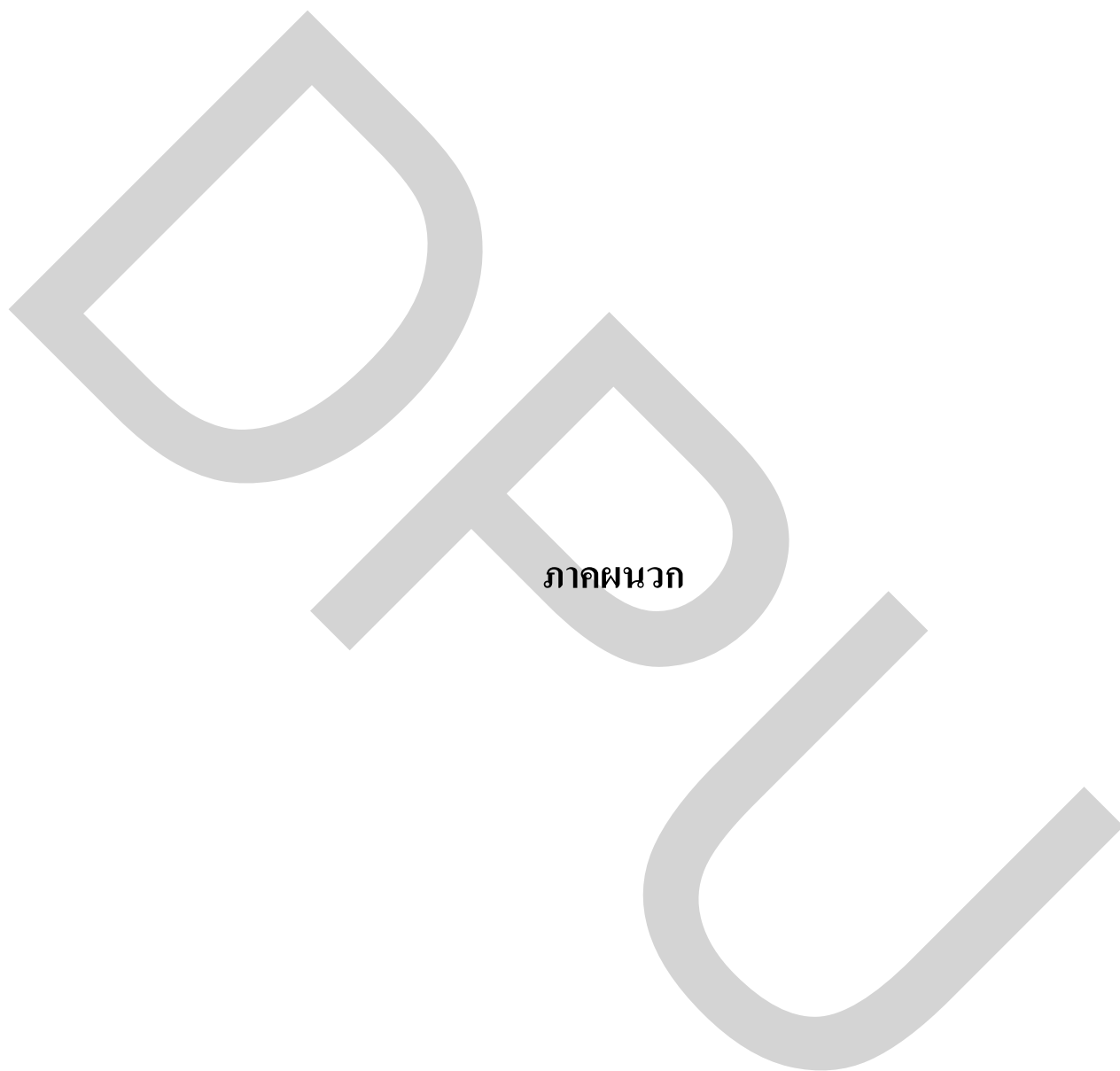
**ARTICLE**

- Walton, R. E. (1975). "Criteria for Quality of Work Life." In E. D. Louis and A. B. Chems. **The Quality of Work life.** (pp. 93-95). New York: Free Press.

**ELECTRONIC SOURCE**

- WEKIPEDIA. (n.d.). Maslow's hierarchy of needs. Retrieved May 20, 2011, from [http://en.wikipedia.org/wiki/Maslow's\\_hierarchy\\_of\\_needs](http://en.wikipedia.org/wiki/Maslow's_hierarchy_of_needs)





ภาคผนวก

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามการรับรู้จริงเปรียบเทียบกับ  
ความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย”คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยความคิดเห็นของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามการรับรู้จริงและตามความต้องการ โดยผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้ จะนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัย และนำเสนอผู้บริหารของการกีฬาแห่งประเทศไทยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด ในทางตรงกันข้าม จะก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตัวท่านเองและเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยโดยรวม

โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง และ โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (8 ข้อ)
- ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงและตามความต้องการ (49 ข้อ)
- ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต้องการให้การกีฬาแห่งประเทศไทยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่พนักงาน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณทุกท่านมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวกานต์พิชชา ยอดน้ำคำ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

โทร. 089-222-7712

## แบบสอบถาม

## เรื่อง “ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามการรับรู้จริงเปรียบเทียบกับความต้องการของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย”

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง  ที่ตรงกับความเป็นจริงที่ปรากฏกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ  ต่ำกว่า 30 ปี  30-39 ปี  40-49 ปี  ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ  โสด  สมรส  หย่า/หม้าย
4. ประสบการณ์ทำงาน  ต่ำกว่า 5 ปี  5-10 ปี  มากกว่า 10 ปี
5. ระดับการศึกษาสูงสุด  ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน  ไม่เกิน 10,000 บาท  10,001-20,000 บาท  
 20,001-30,000 บาท  ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป
7. ระดับตำแหน่งงาน  ผู้บริหาร  
 พนักงานปฏิบัติการ
8. ฝ่ายงานที่สังกัด  สำนักผู้ว่าการ  
 ฝ่ายบริหาร  
 ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศ  
 ฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์  
 ฝ่ายส่งเสริมกีฬา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในกรีกาแห่งประเทศไทย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

แปลความหมายของ “การรับรู้จริง”					แปลความหมายของ “ความต้องการ”				
ความคิดเห็นระดับ	5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด		ความคิดเห็นระดับ	5	หมายถึง	ต้องการมากที่สุด	
ความคิดเห็นระดับ	4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก		ความคิดเห็นระดับ	4	หมายถึง	ต้องการมาก	
ความคิดเห็นระดับ	3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง		ความคิดเห็นระดับ	3	หมายถึง	ต้องการปานกลาง	
ความคิดเห็นระดับ	2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย		ความคิดเห็นระดับ	2	หมายถึง	ต้องการน้อย	
ความคิดเห็นระดับ	1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด		ความคิดเห็นระดับ	1	หมายถึง	ต้องการน้อยที่สุด	

### ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถามตอนที่ 2

คำถามข้อที่ 1 ถามว่า “ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อการใช้ชีวิตในปัจจุบันอย่างมีความสุข”

ท่านตอบว่า ตามการรับรู้จริง อยู่ในระดับมาก และ ตามความต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด

ให้ทำเครื่องหมายดังตัวอย่างต่อไปนี้

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	การรับรู้จริง					ความต้องการ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<b>การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>											
1.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อการ ใช้ชีวิตในปัจจุบันอย่างมีความสุข				✓						✓







ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	การรับรู้จริง					ความต้องการ						
		น้อย ที่สุด 1	น้อย 2	ปาน กลาง 3	มาก 4	มาก ที่สุด 5	น้อย ที่สุด 1	น้อย 2	ปาน กลาง 3	มาก 4	มาก ที่สุด 5		
❖	<b>ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>												
45.	ตามความเห็นของท่าน การกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรหลักของประเทศที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชากรไทย												
46.	ท่านคิดว่าคนทั่วไปเห็นประโยชน์ของการกีฬาแห่งประเทศไทย												
47.	หน้าที่งานของท่านทำให้ท่านได้ช่วยเหลือผู้อื่นซึ่งสร้างความภาคภูมิใจในสังคมและชีวิตส่วนตัวของท่าน												
48.	ภาระหน้าที่ของท่านมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ประชาชนชาวไทยมีความสุขภาคี												
49.	ภาระหน้าที่ของท่านช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศ												

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

.....

.....

.....

.....

.....

😊 ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านมา ณ ที่นี้ 😊



## ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ – สกุล นางสาวกานต์พิชชา ยอดน้ำคำ
- ประวัติการศึกษา บริหารธุรกิจบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ปีการศึกษา 2546
- ประวัติการทำงาน พ.ศ. 2550 - ปัจจุบัน  
ตำแหน่ง เลขานุการหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ประสบการณ์ รางวัล หรือทุนการศึกษา
- ได้รับทุนการศึกษาต่อในระดับชั้นปริญญาตรี และปริญญาโท ประเภทความเป็นเลิศด้านกีฬา จากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
  - คณะกรรมการนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ในการแข่งขันกีฬา  
บัณฑิตศึกษาสัมพันธ์แห่งประเทศไทย ปีการศึกษา 2552-2553
  - ตัวแทนนักศึกษาไทยเข้าร่วมการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยอาเซียน  
ณ ประเทศฟิลิปปินส์ ปีการศึกษา 2545
  - ตัวแทนนักเรียนไทยเข้าร่วมการแข่งขันกีฬานักเรียนอาเซียน  
ณ ประเทศสิงคโปร์ ปีการศึกษา 2541
  - นักกีฬาในสังกัดสโมสรทหารอากาศ พ.ศ. 2543