

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

เอกชัย รุจิภมรพงศ์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
มีนาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

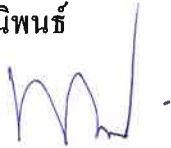
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ เอกชัย รุจิกรมลพงศ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)


คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)



.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)



.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....ผู้รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อานนท์ วงษ์แก้ว)

วันที่.....12.....เดือน.....มีนาคม.....พ.ศ...2561....

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญรอด บุญเกิด คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล ดร.ศักดินา บุญเปี่ยม อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา และอาจารย์บงกช นักเสียง อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา ผู้ทรงคุณวุฒิที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือรวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณคณะผู้บริหาร และบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และพี่ ๆ ทุกคนที่ให้การสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแก่บูรพาคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบันที่อยู่เบื้องหลังแห่งการวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้ศึกษาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

เอกชัย รุจิภมรพงศ์

58930204: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; ปร.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต/ คุณภาพชีวิตการทำงาน

เอกชัย รุจิกมลพงศ์: คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (QUALITY OF WORK-LIFE OF THE FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES' S STAFF BURAPHA UNIVERSITY) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, ปร.ค. 114 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ และกลุ่มสายงาน โดยวิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 116 คน โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบ t-test และ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้ LSD (Least significant difference test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันโดยใช้สถิติ (Confirmatory factor analysis) เพื่อตรวจสอบโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความสอดคล้องกัน น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.655-0.380 และมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ (R^2 อยู่ระหว่าง 0.429-0.144) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน, ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ด้านประชาธิปไตยในองค์กร, ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน, ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล, ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สุดท้ายด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมรายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม 8 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นอันดับแรก รองลงมา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน และสุดท้ายด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ กลุ่มสายงานต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

58930204: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF LIFE/ QUALITY OF WORK-LIFE

EKKCHAI RUJIKAMONPONG: QUALITY OF WORK-LIFE OF THE
FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES' S STAFF BURAPHA
UNIVERSITY ADVISOR: PONGSATEAN LUENGALONGKOT, Ph.D. 114 P. 2018.

The purpose of this study was to conduct factor analysis and comparison of quality of work life of staff of the Faculty of Humanities and Social Sciences at Burapha University. The samples were classified by gender, age, marital status, educational level, career path, work experience, income level, and career group. They consisted of 116 staff members of the Faculty of Humanities and Social Sciences. Percentage, mean, standard deviation (SD), t-test, One-way ANOVA and LSD (Least Significant Difference test) were employed for data analysis with the level of statistical significance set at 0.05. The Confirmatory Factor analysis program was to for check that the model was consistent with empirical data.

The research results indicated that quality of work-life of the Faculty of humanities And social sciences's staff Burapha University of eight factors, In order loading they were: Stability and progress, work environment and safety and health, democracy in the organization, Social integration, development of human capacities, sufficient and fair compensation, work-life balance and social responsibility. The model in accordance was fit with the empirical data with Chi-square (χ^2) = 25.827, $df=18$, $\chi^2 / df=1.433$, p-value = 0.103, CFI = 0.980, TLI = 0.969, RMSEA = 0.064 and SRMR = 0.052

The data analysis of quality of work-life for staff at the Faculty of Humanities and Social Sciences, Burapha University revealed that 8 aspects were at a high level. Analysis of individual aspects revealed that the first rank was self-development, next was security and progress, then work environment, safety and health promotion, then organizational democracy, sufficient and fair compensation, work-life balance, social collaboration and finally common work interest.

The result of hypothesis testing revealed that the model has to be consistent with empirical data.

The comparison of quality of work-life of staff who were difference gender, age, Educational level, type of career path, work experience, income level, career path group were not difference.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	9
ข้อมูลทั่วไปของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	
มหาวิทยาลัยบูรพา.....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
เกณฑ์การแปลผล.....	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	55
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม.....	56
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยทดสอบสมมติฐาน การวิจัย.....	59
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา รายด้านและภาพรวม.....	64
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ และกลุ่มสายงาน.....	73
ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	78
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	79
สรุปผลการวิจัย.....	80
อภิปรายผล.....	86
ข้อเสนอแนะ.....	96
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก.....	104
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	114

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	สรุปองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน..... 22
2	ผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรในมหาวิทยาลัย..... 45
3	สรุปตัวแปรที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย..... 48
4	กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย..... 50
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 56
6	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน..... 59
7	ดัชนีตรวจสอบความตรงของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์..... 63
8	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพาด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม..... 64
9	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพาด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ..... 65
10	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพาด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน..... 66
11	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพาด้านการโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล..... 67
12	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพาด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน..... 68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพาด้านประชาธิปไตยในองค์กร.....	69
14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพาด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว.....	70
15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพาด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	71
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาโดยภาพรวม รายด้าน.....	72
17 การเปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	73
18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามอายุ.....	74
19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	74
20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทสายงาน.....	75
22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	76
23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับรายได้.....	76
24 การเปรียบเทียบกลุ่มสายงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	77
25 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	77
26 กำกับแบบสอบถาม.....	110

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
2 โครงสร้างการบริหารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	30
3 โมเดลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	62

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มุ่งเน้นให้ความสำคัญโดยยึดหลักคนเป็นศูนย์กลางพัฒนาสร้างคุณภาพชีวิต และสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทยพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคมมีจริยธรรม และคุณธรรมพัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพรวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูลอนุรักษ์ฟื้นฟูใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ มากมายหลายอย่างแต่หนึ่งปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนานั้นคือ ปัจจัยด้านทรัพยากรคนซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าหลาย ๆ ประเทศสร้างชาติขึ้นมาจากคุณภาพของคนเพราะ “คน” เป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นสิ่งมีชีวิตมีสติปัญญาจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ดังนั้น คนจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือแสดงให้เห็นว่าการที่หน่วยงานหรือองค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยทรัพยากรคนเป็นเครื่องมือในการบริหารงานอย่างแท้จริง

การทำงานนั้นมีความสำคัญกับชีวิตของคน เพราะการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมในชีวิตประจำวันของคนเชื่อว่าทุกคนพึงปรารถนาที่จะต้องการ เมื่อคนได้ทำงานก็จะมีรายได้เลี้ยงตัวเอง และครอบครัวได้อย่างพอเพียงอย่างยั่งยืนครอบครัวอบอุ่นเกิดความรู้สึกพึงพอใจกับชีวิตของเรานั้นเอง การทำงานถือเป็นเรื่องที่ดีทั้งต่อตนเองและองค์กร เพราะทำให้คนได้แสดงออกถึงสติปัญญา ความสามารถ ทักษะตลอดจนความคาดหวังในสิ่งต่าง ๆ ของคนที่มีต่อองค์กรซึ่งมันก็เป็นเพียงกระบวนการที่ทำให้คนมีความสุขไม่รู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตของตนเอง แต่สิ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพของบุคลากรที่แท้จริง นั่นคือ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจให้มีความแข็งแรงและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ถือเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรควรที่จะศึกษาหาวิธีการทำให้เกิดความสมดุลระหว่างคนและองค์กรเพื่อทำให้พวกเขาเหล่านั้นเกิดความสุขจากการมีงานที่ดีและมีความมั่นคงในอนาคต

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กรที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานและมีความจำเป็นที่ทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนให้ความสำคัญ

เนื่องจากการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงานและความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงานซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงานหรือองค์กร รวมถึงงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานอันประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสามัคคีในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในลักษณะที่มิจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้และการปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านทั้งความก้าวหน้าในงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคล (สุเนตร นาม โศดศรี, 2553)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นหน่วยงานหนึ่งในมหาวิทยาลัยบูรพาที่มีการจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท โดยทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตให้มีสมรรถนะด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เพื่อพัฒนาสังคม และบริการวิชาการแก่สังคมซึ่งในการผลิตบัณฑิตและบริการวิชาการแก่สังคมจะสำเร็จลุล่วง ดังที่ตั้งเป้าไว้ไม่ได้เลย หากบุคลากรผู้อยู่เบื้องหลัง ซึ่งได้แก่ คณาจารย์และบุคลากรทุกส่วนงานของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดี คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ทางคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรของคณะ เพราะจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความสุขกับการทำงาน

นอกเหนือจากคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานก็มีบทบาทในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน ก็เพราะว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาขององค์กร อันจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร นั่นเอง ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เป็นอย่างไร และบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอันเป็นพื้นฐานไปสู่ความสุขและความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ และกลุ่มสายงาน

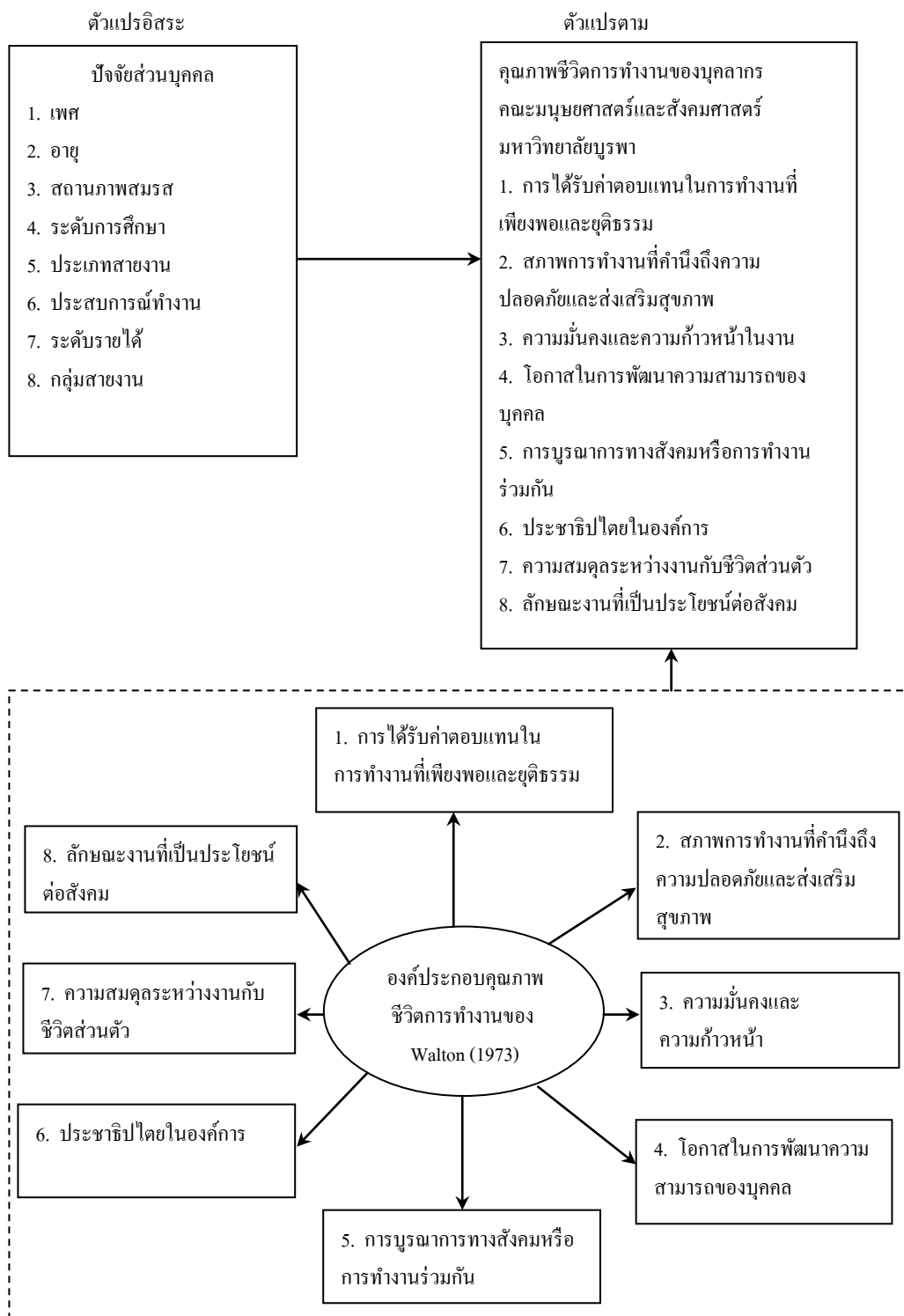
สมมติฐานการวิจัย

1. โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีเพศต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีอายุต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
4. บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
5. บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
6. บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีประเภทสายงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
7. บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
8. บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีระดับรายได้ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
9. บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีกลุ่มสายงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้ศึกษาได้อาศัยองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973, pp. 12-16) มาศึกษาตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และมีตัวแปรอิสระ 8 ตัวแปรซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. เพศ (อรอุมา นอบน้อม, 2551; ศิริวรรณ ถนอบแนบ, 2551; ชลธิชา ศักดิ์ปานรัตน์, 2553; ชญารัตน์ สมนึก, 2554)
 2. อายุ (อรอุมา นอบน้อม, 2551; ชลธิชา ศักดิ์ปานรัตน์, 2553)
 3. สถานภาพสมรส (อรอุมา นอบน้อม, 2551; ศิริวรรณ ถนอบแนบ, 2551; ชลธิชา ศักดิ์ปานรัตน์, 2553)
 4. ระดับการศึกษา (อรอุมา นอบน้อม, 2551; ชลธิชา ศักดิ์ปานรัตน์, 2553; ชญารัตน์ สมนึก, 2554)
 5. ประเภทสายงาน (อรอุมา นอบน้อม, 2551; ชญารัตน์ สมนึก, 2554)
 6. ประสบการณ์ทำงาน (อรอุมา นอบน้อม, 2551; ศิริวรรณ ถนอบแนบ, 2551; ชลธิชา ศักดิ์ปานรัตน์, 2553)
 7. ระดับรายได้ (อรอุมา นอบน้อม, 2551; ชลธิชา ศักดิ์ปานรัตน์, 2553; ชญารัตน์ สมนึก, 2554)
 8. กลุ่มสายงาน (อรอุมา นอบน้อม, 2551; ศิริวรรณ ถนอบแนบ, 2551; ชลธิชา ศักดิ์ปานรัตน์, 2553)
- ได้กรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ทราบถึงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่จำแนกตามตัวแปรอิสระ
3. เพื่อเป็นแนวทางวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งนี้ศึกษาคุณภาพชีวิตตามแนวคิดของ Walton ที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 8 ด้าน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคม
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ และกลุ่มสายงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ขอบเขตด้านประชากร: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 164 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา: ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2560

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ อาจารย์ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยบูรพาซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้าทำงานในมหาวิทยาลัย โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้มหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ประจำ ทั้งที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะจ้างเงินงบประมาณหรือเงินรายได้ที่มีสัญญาจ้างตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป

ลูกจ้างประจำ หมายถึง บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำที่มหาวิทยาลัยบูรพา ดกลงจ้างไว้สำหรับปฏิบัติงานด้านการให้บริการต่าง ๆ คอยให้ความช่วยเหลือ โดยใช้เงินงบประมาณแผ่นดิน

พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา

การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ที่องค์กรจัดให้ท่ามกลางภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานดำรงชีพได้อย่างเพียงพอ

สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) คือ สถานที่ทำงานถูกออกแบบให้เหมาะสมกับการทำงาน บรรยากาศในที่ทำงานมีความเหมาะสม ปราศจากเสียง กลิ่น มีแสงสว่างเพียงพอ มีความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมสุขภาพผู้ปฏิบัติงาน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) คือ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อผลักดันให้พวกเขาก้าวไปสู่ความท้าทายและความน่าสนใจในตำแหน่งงานใหม่ที่มีความมั่นคงและความก้าวหน้าและให้เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว

โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) คือ องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ตลอดจนทักษะความเชี่ยวชาญที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานมีขีดความสามารถในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (Social integration) คือการทำงานร่วมกัน คือ องค์กรมีสภาพบรรยากาศการทำงานเป็นแบบกันเองมีความอบอุ่นผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและคำปรึกษาให้กับผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากผู้ร่วมงานปราศจากการแบ่งพรรคแบ่งพวกให้เกียรติซึ่งกันและกันมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับต่างเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกันและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมีความเสมอภาค

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ ภาระงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับแต่ละวันมีความเหมาะสมในการจัดบทบาทในชีวิตประจำวัน เช่น การจัดสรรเวลาในการทำงาน เวลาพักผ่อนในแต่ละวันให้กับตนเองและครอบครัว

ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือ องค์กรร่วมมือกับผู้ปฏิบัติงานจัดกิจกรรมช่วยเหลือสร้างประโยชน์ให้แก่ชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง มีการบริการข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์เพื่อให้ชุมชนและสังคมได้รับรู้ว่าองค์กรมีส่วนร่วมสนับสนุนพื้นที่ของตนเอง

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไปของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญ ของคุณภาพชีวิต (Quality of life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้อง ได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ

สุพจน์ งามสง่า (2550, หน้า 8) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงานของบุคลากรและสภาพแวดล้อมที่โรงเรียนและนอกโรงเรียน ทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานย่อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่จุดหมายใหญ่ คือ การทำงานด้วยความสุข ความสบาย มีความพอใจกับงานชีวิตประจำวัน และงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ เงื่อนไขหรือองค์ประกอบเพื่อให้เกิดคุณภาพในการทำงาน สามารถวัดได้และสามารถปรับปรุงแก้ไขได้

สุกานดา ขวัญเมือง (2550, หน้า 35) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับความรู้สึกรักของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งได้รับจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ การบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ธรรมเนียมในองค์กร การสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานอันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขึ้น อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

อาแซ สะลิมิง (2551, หน้า 14) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีความสุข มีความพึงพอใจต่องานที่ทำและสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ คุณภาพชีวิตการทำงานเริ่มจากพื้นฐานในการตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานในเรื่องการได้รับผลตอบแทนจากองค์กรที่ยุติธรรมซึ่งเป็นจุดเริ่มของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และบุคลากร และจะพัฒนาไปสู่ระดับความสัมพันธ์ในสังคม อันเป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่สูงขึ้นไป

อรอุมา นอบน้อม (2551, หน้า 14) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานที่ทำของแต่ละบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ผลตอบแทนที่ดี มีสิ่งแวดล้อมที่ดีที่มีความปลอดภัย ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี มีความสุขและพึงพอใจในการทำงานจะมีผลทำให้ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553, หน้า 9) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน และประสิทธิผลของงาน

ชลธิชา สักดีปานะรัตน์ (2553, หน้า 17) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ทำให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความมั่นคง ความก้าวหน้า และความปลอดภัยในชีวิตทั้งการทำงานและทั่วไป และรับรู้ว่าจะงานที่ตนทำนั้นมีคุณค่า ทำให้บุคลากรพร้อมที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

คำริห์ ประศิตะวาทีน (2554, หน้า 9) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานของบุคคลอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กร โดยได้รับผลตอบแทน สวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกและความสุขทางกาย สังคมและอารมณ์ ตลอดจนการดูแลบุคลากรเรื่องของความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน จนทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

กิตติเจต อภิวัณชย์กุล (2554, หน้า 10) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีอิสระในการตัดสินใจในการมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทนที่ดี ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี มีความสุขและพึงพอใจในการทำงานจะมีผลทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชญารักษ์ สมนึก (2554, หน้า 14) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในกระบวนการบริหารจัดการองค์การที่คำนึงถึงสิ่งที่สนองความพึงพอใจและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของคนทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจของชีวิตคนทำงาน ได้อย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งสามารถนำพาชีวิตคนทำงานและครอบครัวให้อยู่ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันได้ การมีสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสที่จะได้รับสนับสนุนให้เกิดความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงการมีโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลให้มีศักยภาพสูงขึ้น มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันอย่างเป็นมิตร มีอิสระในด้านความคิด การเคารพซึ่งสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน ประกอบกับการที่บุคคลมีเวลาในการทำงานและเวลาสำหรับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่สมดุลกันรวมถึงการทำงานที่มีลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สร้างความภาคภูมิใจในองค์กรและงานที่ตนได้ทำ

กนกพร ชำนาญเวช (2555, หน้า 10) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่องานที่ทำและสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ โดยผ่านการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา รวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้น เริ่มจากพื้นฐานการตอบสนองความจำเป็นในเรื่องการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคลากร และพัฒนาไปสู่ระดับความสัมพันธ์ในสังคม อันเป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่สูงขึ้นไป

จากความหมายต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ เป็นเครื่องมือพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน โดยมีความสำคัญในแง่ของการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร เพราะเป็นเครื่องชี้วัดความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและความคาดหวังของหน่วยงานหรือองค์กรที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความศรัทธา และความเชื่อมั่นในหน่วยงานหรือองค์กร

ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเรื่องลำดับชั้นความต้องการ (Maslow, 1970) เป็นนักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ได้เสนอทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ (Hierarchy of need) โดยตั้งสมมติฐานของการจูงใจไว้ 3 ประการ

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุดราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจหรือเป็นสิ่งกระตุ้นสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น จึงจะมีอิทธิพลต่อการจูงใจได้
3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองตอบแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา มาสโลว์ แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับ คือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs)

เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์ ตามความคิดของเขา ความต้องการนี้ถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเชิงมนุษย์ ซึ่งมนุษย์จะขาดไม่ได้ อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และการพักผ่อน เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นขั้นพื้นฐานแล้วมนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีก และความต้องการดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs)

เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นที่หนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการด้านความปลอดภัยตามมา ความต้องการด้านความปลอดภัยดังกล่าวอาจแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ ความปลอดภัยทางร่างกายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ การมีความปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ รอบด้าน ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ โจรผู้ร้าย มีสิ่งต่าง ๆ ที่จะช่วยปกป้องคุ้มครองป้องกันให้ตนเองพ้นจากอันตรายต่าง ๆ หรือถูกแย่งชิงสิ่งต่าง ๆ ของตนหรือต้องการให้ตนมีความมั่นคงในงานที่ทำมีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงาน เมื่อออกจากงานก็มีบำนาญหรือได้เงินชดเชย

ในการเลี้ยงชีพต่อไป มีที่อยู่เป็นของตนเอง เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs)

ความต้องการที่มีลักษณะเป็นนามธรรมมากขึ้น ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มของสังคม ต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคมต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม รวมถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย เช่น ต้องการที่จะร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงาน หรือมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการขั้นที่สองได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

4. ความต้องการยกย่องและยอมรับ (Esteem needs)

ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศ ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถ ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะหรือความชำนาญด้านต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกส่วนตัวหรือความรู้สึกภายในที่เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความมีชื่อเสียงเกียรติยศของตนเองซึ่งจะเห็นได้ว่า ความต้องการขั้นที่สี่นี้จะมีค่าเพิ่มขึ้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

5. ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (Self actualization)

ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือสมหวังในชีวิต อยากทำ อยากเป็นในสิ่งที่ตนหวังไว้ ฝันไว้ได้ทำอะไรตามที่ตนต้องการจะทำ และมีความสุขกับสิ่งตนเองต้องการทำและหวังที่จะทำ ความต้องการขั้นนี้ถือเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลที่จะเกิดความ ต้องการ ขั้นนี้ได้จึงมีไม่มากนัก เพราะปกติการที่คนเราจะได้รับการตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นอย่างพอเพียงนั้นก็ยากอยู่แล้ว และปกติคนส่วนใหญ่จะมีความต้องการขั้นที่สี่เท่านั้น ความต้องการขั้นสูงสุดของคนนี้จะเกิดขึ้นแก่บุคคลที่ได้รับการประสบความสำเร็จในการตอบสนองความต้องการ การลำดับขั้นๆ เป็นอย่างดีแล้วเท่านั้น ก็เกิดความพยายามและมองเห็นว่าความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะต้องเอาชนะ จึงเกิดความมุ่งมั่นที่จะหาทางตอบสนองความต้องการนี้ให้ได้

สรุปทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ กล่าวคือ เมื่อแต่ละบุคคลใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องแสวงหาหนทางให้เกิดความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร โดยที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีความพึงพอใจด้วยกันทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายอย่างสูงสุด

แนวคิดทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two-factor theory) ของ Herzberg (2007) มาเป็นเครื่องช่วยในการชี้แนะ นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง (Intrinsic aspects of the job) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจซึ่งได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement)
4. ลักษณะของงาน (Work itself)
5. โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth)
6. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Extrinsic factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการคือ

1. การบังคับบัญชา (Supervision)
2. นโยบายการบริหาร (Policy and administration)
3. สภาพการทำงาน (Working condition)
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with superiors)
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with subordinates)
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with peers)
7. ตำแหน่งในบริษัท (Status)
8. ความมั่นคงในงาน (Job security)
9. เงินเดือน (Salary)
10. ชีวิตส่วนตัว (Personal life)

สรุปทฤษฎีปัจจัยคู่ กล่าวคือ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) จะช่วยป้องกันให้พนักงานไม่เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) จะทำให้พนักงานมีความสุข หรือมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กรในที่สุด

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการทำงาน โดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายอย่างที่มิบทบาทในการกำหนด คุณภาพชีวิตการทำงาน มีผู้ให้ความคิดเห็นต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีไว้หลายประการ ดังนี้

พิศาล คลังทอง (2549, หน้า 30) ได้สรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. สุขภาวะทางกาย (Physical well being) คือ มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ไม่พิการและไม่เป็นโรค

2. สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional well being) คือ มีความสุข ความร่าเริง มีเมตตาสติ มีสมาธิปัญญา ลดความเห็นแก่ตัว

3. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual well being) คือ ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกลึกซึ้ง สงบมีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งการมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

4. สุขภาวะทางสังคม (Social well being) คือ อยู่ร่วมกันด้วยดี ครอบครัวยุติธรรม ชุมชนเข้มแข็ง สังคมยุติธรรมเสมอภาค มีระบบบริการดี

ดอเลาะ ดาลี (2550) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิต สำหรับการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ได้แก่

1. ปัจจัยสี่
2. สุขภาพอนามัย
3. ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
4. ความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต
5. การศึกษาดี
6. ครอบครัวเป็นสุข
7. งานที่ดี และเป็นที่น่าสนใจ
8. สภาพแวดล้อมที่ดี และสะอาด
9. วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณีที่ดี
10. ศิลธรรม และจริยธรรมในใจ
11. อิสระในการแสดงความคิด
12. สิทธิ และโอกาสที่เสมอภาค และมีบทบาทในสังคม

Gilmer (1967, pp. 380-384) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงการทำงาน การได้รับการเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่พื้นฐานความรู้น้อย หรือ ขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสนี้จากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน
4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างมีความสำคัญกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่า ทำงานในหน่วยงานของรัฐ
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of The job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความถนัดก็เกิดความพึงพอใจ
6. การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน
7. ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาสูง กระบวนการวิธีทำงานและบุคคลระดับต่าง ๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ก็เพราะมีกระบวนการวิธีทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การจัดการองค์การบริหารงานและการประเมินผลงานทุกกระบวนการ ต้องมีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อมต่อ
9. สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับหญิงมากกว่าชาย
10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริหารและการรักษาพยาบาลสวัสดิการที่อยู่อาศัย

Walton (1973, pp. 12-16) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องของสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งวอลตัน (Walton) ได้กำหนดเกณฑ์ชีวิตไว้ 8 ด้าน คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy Working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำสายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้

ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา กับอาชีพ และการเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ต่อสังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Lewin (1981, pp. 47-51) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ
2. เงื่อนไขของการทำงาน
3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับ
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาการร้องเรียน
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

Huse and Cumming (1985, pp. 235-238) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment)

ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) งานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำท่ายซึ่งเกิดจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) ควรจะได้ให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานได้

5. บูรณาการทางสังคม (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล่าวเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันในองค์กร และมีความรู้สึกว่าองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไรและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนเองอย่างไร คำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไปทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าให้ความสำคัญต่อบังคับบุคคลมากน้อยเท่าใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total life space) งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการให้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดจนความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าคุณค่าของงานได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ เป็นต้น

Dessler (1991, p. 4) กล่าวถึง องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 10 ประการ คือ

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมั่นคง
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน
5. มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
7. มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน
8. มีโอกาสในการรับความดีความชอบ
9. มีสภาพสังคมที่ดี
10. มีความเป็นธรรมและยุติธรรม

Gordon (1991, pp. 635-636) กล่าวว่า หลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น มีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึง 7 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. ความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา
4. ความพึงพอใจของสภาพสังคมในที่ทำงาน
5. มีสิทธิส่วนบุคคล
6. ความสอดคล้องระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
7. งานและประโยชน์ต่อสังคม

Knox and Irving (1997, pp. 39) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมี 13 ประการดังนี้

1. ลักษณะงานที่ไม่ก่อความเครียด (Reduce work stress)
2. ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment and belonging)
3. การสื่อสารที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (Positive communication with superiors)
4. ความมีอิสระ (Autonomy)
5. การยอมรับ (Recognition)
6. กิจกรรมที่คาดการณ์ได้ (Predictability of work activities)

7. ความยุติธรรม (Fairness)
8. การมีอำนาจตัดสินใจ (Clear locus of control of organizational decisions)
9. การศึกษา (Education)
10. ความเป็นวิชาชีพ (Professionalism)
11. ไม่มีข้อขัดแย้งในบทบาท (Low role conflict)
12. การป้อนกลับของงาน (Job performance feedback)
13. โอกาสความก้าวหน้าขั้นวิชาชีพชั้นสูง (Opportunities for advancement)

Personnel Management Association of Thailand (2007) กล่าวถึง องค์ประกอบของ
คุณภาพชีวิต ไว้ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation)
ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความ
ต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจซึ่งความต้องการนี้
เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด
2. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (Opportunity for developing and using
human capacity) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญ
เกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงาน และอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต
การทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มี
ความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่
เหมาะสม
3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) การทำงาน
ร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้มีการ
ยอมรับ และร่วมมือกันทำงานด้วยดี
4. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หรือ สิทธิของพนักงาน (Employee rights)
หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และ
แสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือ การกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันบุคคลต้องได้รับ
การเคารพในสิทธิส่วนตัว
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Work and total life space) คือ การที่
บุคคลจัดสรรเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของ
ตนเอง เพื่อให้เวลาตนเองสำหรับการพักผ่อน ครอบครัว และการทำกิจกรรมอื่น ๆ

6. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอน

7. ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน (Opportunity for continued growth and security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้ และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทาง หรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 1 สรุปองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	พิศาล คลังทอง (2549)	คอเตาะ ดาลี (2550)	Gilmer (1967)	Walton (1973)	Lewin (1981)	Huse and Cumming (1985)	Desler (1991)	Gordon (1991)	Knox and Irving (1997)	PMAT (1007)
การได้รับค่าตอบแทน ในการทำงานที่เพียงพอ และยุติธรรม				✓		✓	✓	✓		✓
สภาพการทำงานที่ คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ				✓		✓	✓	✓		✓
ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน				✓		✓	✓	✓		✓
โอกาสในการพัฒนา ความสามารถของบุคคล				✓		✓				✓
การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน				✓						✓
ประชาธิปไตยใน องค์กร				✓						✓

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	พิทาด คัลลิ่งทง (2549)	คอเลาะ ดาลี (2550)	Gilmer (1967)	Walton (1973)	Lewin (1981)	Huse and Cumming (1985)	Dessler (1991)	Gordon (1991)	Knox and Irving (1997)	PMAT (1007)
ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว				✓		✓		✓		✓
ลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม				✓		✓		✓		

จากตารางสรุปองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน ฮิวส์และคัมมิงส์ เดรสเลอร์ กอร์ดอน และพีแมท มีความเหมือนกัน ดังนั้น ผู้วิจัยขอนำแนวคิดของ Walton (1973, pp. 12-16) ศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพราะได้อธิบาย คุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจพัฒนาบุคลากรส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันดำเนินงานให้บรรลุผล และที่สำคัญบุคลากรจะมีความเชื่อมั่นในองค์กรทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายและมีผู้ให้ความหมาย ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน มีผู้เกี่ยวข้องให้ความหมายไว้ ดังนี้

สุกานดา ขวัญเมือง (2550, หน้า 40) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง รายได้ประจำได้แก่ เงินเดือน หรือเงินตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงาน ได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ และได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

สรุป การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ที่องค์กรจัดให้ท่ามกลางภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานดำรงชีพได้อย่างเพียงพอ

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา มีผู้เกี่ยวข้องให้ความหมายไว้ ดังนี้

สุกานดา ขวัญเมือง (2550, หน้า 42) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สถานที่ทำงานสะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

สรุป สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สถานที่ทำงานถูกออกแบบให้เหมาะสมกับการทำงาน บรรยากาศในที่ทำงานมีความเหมาะสม ปราศจากเสียง กลิ่น มีแสงสว่างเพียงพอ มีความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนส่งเสริมสุขภาพผู้ปฏิบัติงาน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) ควรให้ความสนใจ การให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย มีผู้เกี่ยวข้องให้ความหมายไว้ ดังนี้

สุกานดา ขวัญเมือง (2550, หน้า 45) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การมีโอกาสที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจในการทำงานเพื่อสร้างผลงาน และมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต

สรุป ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อผลักดันให้พวกเขาก้าวไปสู่ความท้าทายและความน่าสนใจในตำแหน่งงานใหม่ที่มีความมั่นคงและความก้าวหน้าและ

ให้เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีผู้เกี่ยวข้องให้ความหมายไว้ ดังนี้

สุกานดา ขวัญเมือง (2550, หน้า 48) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึงความมากน้อยของโอกาสในการให้บุคลากรมีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน

สรุป โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ตลอดจนทักษะความเชี่ยวชาญที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานมีขีดความสามารถในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำสายซึ่งกันและกัน มีผู้เกี่ยวข้องให้ความหมายไว้ ดังนี้

สุกานดา ขวัญเมือง (2550, หน้า 51) การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีการรวมกันเป็นกลุ่ม เป็นหน่วยงาน หรือองค์การที่มีจุดหมายเพื่อร่วมกันทำงานด้วยดี มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

สรุป การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน คือ องค์กรมีสภาพบรรยากาศการทำงานเป็นแบบกันเองมีความอบอุ่นผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและคำปรึกษาให้กับผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากผู้ร่วมงานปราศจากการแบ่งพรรคแบ่งพวกให้เกิดความขัดแย้งซึ่งกันและกันมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กันมีผู้เกี่ยวข้องให้ความหมายไว้ ดังนี้

สุกานดา ขวัญเมือง (2550, หน้า 52) ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การมีนโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีแบบแผน และบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน การมีสิทธิ แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว

สรุป ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับต่าง เคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกันและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และสิทธิเสรีภาพในการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมีความเสมอภาค

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ บุคคลจะต้องจัด ความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา กับอาชีพ และการเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ มีผู้เกี่ยวข้องให้ความหมายไว้ ดังนี้

สุกานดา ขวัญเมือง (2550, หน้า 55) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การกำหนดเวลาให้เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

สรุป ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ภาระงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ แต่ละวันมีความเหมาะสมในการจัดบทบาทในชีวิตประจำวัน เช่น การจัดสรรเวลาในการทำงาน เวลาพักผ่อนในแต่ละวันให้กับตนเองและครอบครัว

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้ง องค์กรของตนได้ทำประโยชน์ต่อสังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิด ความรู้สึกรักภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของ ตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึก ปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ มีผู้เกี่ยวข้องให้ความหมาย ไว้ ดังนี้

สุกานดา ขวัญเมือง (2550, หน้า 56) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านสุขภาพ และการให้ความร่วมมือในการทำ กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

สรุป ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง องค์กรร่วมมือกับผู้ปฏิบัติงานจัด กิจกรรมช่วยเหลือสร้างประโยชน์ให้แก่ชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง มีการบริการข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์เพื่อให้ชุมชนและสังคมได้รับรู้ว่าการดำเนินงานสนับสนุนพื้นที่ของตนเอง

ข้อมูลทั่วไปของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้พัฒนามาจากคณะวิชามนุษยธรรมศึกษา และสังคมวิทยา วิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน จังหวัดชลบุรี ตั้งแต่ พ.ศ. 2418 มีภารกิจในการผลิตบัณฑิตสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ (กศ.บ.) วิชาเอกสังคมศึกษา ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และศิลปศึกษา ต่อมาในปี พ.ศ. 2517 วิทยาลัยวิชาการศึกษาได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน คณะวิชามนุษยธรรมศึกษาและสังคมศาสตร์ จึงจัดตั้งเป็นคณะวิชาแยกออกจากกันเป็น 2 คณะ คือ คณะมนุษยศาสตร์และคณะสังคมศาสตร์

ต่อมาในปี พ.ศ. 2533 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศโดยสมบูรณ์ ชื่อ มหาวิทยาลัยบูรพาจึงได้รวมคณะทั้งสองเป็นคณะเดียวกัน คือ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยแบ่งส่วนราชการดังต่อไปนี้

1. สำนักงานเลขานุการ
2. ภาควิชาดุริยางคศาสตร์
3. ภาควิชาบริหารธุรกิจ
4. ภาควิชาภาษาตะวันตก
5. ภาควิชาภาษาไทย
6. ภาควิชารัฐศาสตร์
7. ภาควิชาศิลปะและวัฒนธรรม
8. ภาควิชาจิตวิทยา
9. ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์
10. ภาควิชาประวัติศาสตร์
11. ภาควิชาภาษาตะวันออก
12. ภาควิชาภูมิศาสตร์
13. ภาควิชาเศรษฐศาสตร์
14. ภาควิชาสังคมวิทยา

การดำเนินงานในระยะเริ่มแรกใช้ “ตึกสังคมศาสตร์” ซึ่งเป็นอาคารเก่าตั้งแต่สมัยวิทยาลัยการศึกษาเป็นที่ตั้งสำนักงานเลขานุการคณะและสำนักงานฝ่ายบริหารทั้งหมด รวมทั้งสำนักงานของภาควิชาทางด้านสังคมศาสตร์เดิมทั้งหมด ส่วนสำนักงานของภาควิชาทางด้านมนุษยศาสตร์ยังคงใช้อาคารเดิม “ตึกมนุษยศาสตร์” ซึ่งเป็นอาคารเก่าที่สุดในมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2496 ต่อมาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2535 จึงได้รับงบประมาณในการก่อสร้างอาคารใหม่ให้เป็นที่ทำกรบริหารของคณะใหม่ และเป็นอาคารเรียนรวมในวงเงินงบประมาณ 195 ล้านบาท

กำหนดแล้วเสร็จในเดือนกันยายน พ.ศ. 2537 เป็นต้นมา ซึ่งเป็นวโรกาสเดียวกับที่มีการเฉลิมพระชนมายุครบ 60 พรรษา ในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ มหาวิทยาลัยจึงขอพระราชทานนามเพื่อเป็นสิริมงคลได้รับพระราชทานชื่อว่า “อาคาร 60 พรรษามหาราชินี (อาคารเรียนรวม 2) และ โปรดเกล้า ฯ ให้สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินมาทรงเปิดอาคาร เมื่อวันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2538 เพื่อเป็นสิริมงคลสืบไป

อาคารที่ทำการใหม่ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีลักษณะเป็นอาคารอเนกประสงค์ มีพื้นที่ใช้สอยภายในอาคารทั้งหมดรวม 20,181 ตารางเมตร เป็นอาคาร 9 ชั้น ประกอบด้วย ห้องปฏิบัติงานบริหาร และบริการ 30 ห้อง ห้องประชุมสัมมนา 9 ห้อง ห้องปฏิบัติการ งานบริการสนับสนุนการสอน 21 ห้อง ห้องเรียน 22 ห้อง ห้องพักอาจารย์ 14 ห้อง และห้องอเนกประสงค์ขนาดใหญ่ 1 ห้อง

พ.ศ. 2538 ภาควิชาดุริยางคศาสตร์ และภาควิชาศิลปะและวัฒนธรรมได้โอนไปสังกัดคณะศิลปกรรมศาสตร์

พ.ศ. 2540 สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งศูนย์ภาษาซึ่งเป็นหน่วยงานที่บริหารงานโดยอิสระ (นอกระบบราชการ) โดยขึ้นกับคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วัตถุประสงค์เพื่อบริการวิชาการทางด้านภาษาแก่ชุมชนภาคตะวันออกเฉียงและสังคมโดยทั่วไป

พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2547 สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งภาควิชา นิติศาสตร์ และภาควิชานิติศาสตร์ ตามลำดับ โดยให้เป็นหน่วยงานภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ส่วนสำนักงานเลขานุการได้จัดตั้งหน่วยงานในระดับงานภายในสำนักงานเลขานุการ 3 งาน คือ งานบริหารงานทั่วไป งานคลังและแผนงาน และงานบริการการศึกษา

นอกจากนี้คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ยังมีศูนย์เกาหลีศึกษาซึ่งเป็นแหล่งความรู้เฉพาะด้านโดยมีระบบฐานข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าและการวิจัย

พ.ศ. 2551 สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบยกระดับภาควิชารัฐศาสตร์ และภาควิชา นิติศาสตร์ โดยจัดตั้งเป็นคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ พร้อมนี้ยังยกระดับภาควิชาบริหารธุรกิจ โดยจัดตั้งเป็นคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว ตามมติสภามหาวิทยาลัยและประกาศจากราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2551

และในปี พ.ศ. 2551 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้ก่อสร้างอาคารเรียนขึ้นใหม่ 1 อาคาร มีพื้นที่ใช้สอยภายในอาคารทั้งหมดรวม 1,036 ตารางเมตร มีลักษณะเป็นอาคารเรียน 6 ชั้น ประกอบด้วยห้องบรรยายขนาด 120 ที่นั่ง จำนวน 4 ห้อง และห้องบรรยายขนาด 80 ที่นั่ง จำนวน 16 ห้อง เพื่อรองรับการขยายตัวของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยใช้เงินงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยประจำปี พ.ศ. 2550 และ พ.ศ. 2551 จำนวน 57,295,000 บาท

ในการก่อสร้าง ใช้เวลาในการก่อสร้างตั้งแต่เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2550-สิงหาคม พ.ศ. 2551 รวมระยะเวลาในการก่อสร้าง 1 ปี 2 เดือน

การสร้างอาคารเรียนนี้ขึ้นมาเพื่อเป็นอนุสรณ์สถานให้กับศาสตราจารย์กระแสร่ม มาลาภรณ์ ผู้มีอุปการคุณต่อคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยบูรพา ตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย จึงได้ใช้ชื่ออาคารเรียนนี้ว่า “ศึกษาศาสตราจารย์กระแสร่ม มาลาภรณ์” และได้มีพิธีเปิดและพิธีทำบุญฉลองศึกษาศาสตราจารย์กระแสร่ม มาลาภรณ์ เมื่อเดือนมกราคม พ.ศ. 2552 เพื่อความเป็นสิริมงคลสืบไป

พ.ศ. 2551 สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบปรับเปลี่ยนหน่วยงานภายในสำนักงานเลขานุการเป็นสำนักงานคณบดี

พ.ศ. 2552 สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบยกระดับภาควิชาภูมิศาสตร์ โดยจัดตั้งเป็นคณะภูมิสารสนเทศศาสตร์ ตามมติสภามหาวิทยาลัยและประกาศจากราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2552

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ปรัชญา

สร้างคุณค่าแห่งสุนทรียภาพ รอบรู้วิชาการ เชิดชูคุณธรรม ค้ำจุนสังคม

วิสัยทัศน์

ศูนย์กลางแห่งความเป็นเลิศในวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ของประเทศ ที่พัฒนาบัณฑิตให้มีคุณธรรม เป็นผู้นำ มีจิตความสามารถสูง สร้างงานวิจัยและองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ และโดดเด่นในระดับสากล

พันธกิจ

1. วิจัยและสร้างองค์ความรู้ ผลงานวิชาการ นวัตกรรมด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
2. ผลิตบัณฑิตด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
3. บริการวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สู่สังคม
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการคณะและบุคลากร ให้มีคุณธรรมและจิตสมรรถนะสูง (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559 ก)

โครงสร้างการบริหารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (อิทธิพัทธ์ ไชระพันธ์, 2560)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุพจน์ งามสง่า (2550) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่ พบว่าเป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และเป็นพนักงานจ้าง

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และการได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติงานอยู่ในอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับกิจกรรมในชุมชน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและการได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน และด้านการได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า เพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเพศหญิง ในช่วงอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และส่วนมากเป็นพนักงานจ้าง

สุกานดา ขวัญเมือง (2550) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรีกับปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี จำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพระดับ

บริหาร และพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการ จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบค่า t-test ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคคลของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-40 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสระบุรีมากกว่า 15 ปี ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-25,000 บาท และมากกว่า 25,000 บาท แผนกที่ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยใน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ในอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

3. ผลสมมติฐานการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสระบุรี บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือนจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สาลินี วงษ์รวดี (2551) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดยะลา เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดยะลา จำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบค่า t-test และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 32-38 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส ตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือเจ้าพนักงานส่วนต่าง ๆ ระดับ 1-3 อายุราชการ 1-5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

3. ผลสมมติฐานการวิจัย พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามอายุ ตำแหน่งต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับ อายุราชการ เงินเดือนจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. ผลทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยงูในการทำงานด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ปัจจัยด้านการงานทั้ง 5 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดยะลา เริงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชลอ พารารักษ์ (2551) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างไฟฟ้า กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภายในจังหวัดสระแก้ว โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภายในจังหวัดสระแก้ว และเพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภายในจังหวัดสระแก้ว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานช่างระดับ 2-7 จำนวน 72 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 4 ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานช่างไฟฟ้าที่ปฏิบัติงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสระแก้ว พบว่าส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี เป็นข้าราชการระดับ 4-5 สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภายในจังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านสังคมสัมพันธ์ค่าเฉลี่ย 2.66 อยู่ในอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมค่าเฉลี่ย 2.63 ด้านลักษณะการบริหารงานค่าเฉลี่ย 2.54 ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพค่าเฉลี่ย 2.50 และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานค่าเฉลี่ย 2.48 ตามลำดับ

ศิริวรรณ ถนอมเนบ (2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของ

บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร เพศ สถานภาพ และ ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 86 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าวิกฤติ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้ LSD ผลการวิจัย พบว่า

- 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
- 2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร และเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 3) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 4) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อรอุมา นอบน้อม (2551) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 105 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean) ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 25-35 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ประเภทพนักงานเงินรายได้ อายุงานต่ำกว่า 5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท และเป็นสายสนับสนุน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของปฏิบัติงานอยู่ในอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์โดยตรงด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ ความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า เพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเพศชาย ในช่วงอายุ 56 ปีขึ้นไป สถานภาพสมรสมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าสถานภาพโสด การศึกษาดำรงปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าทุกระดับการศึกษา ลูกจ้างประจำมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าสายงานอื่นๆ ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าทุกช่วงประสบการณ์ รายได้มากกว่า 25,001 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าทุกระดับรายได้ สายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าสายวิชาการ

อาแซ สะลิมิง (2551) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเขื่อนบางลาง อำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจในการทำงาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนบางลาง อำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าเขื่อนบางลาง จังหวัดยะลา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าเขื่อนบางลาง อำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนบางลาง อำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา จำนวน 171 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบค่า t-test และ One-way ANOVA และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนบางลางส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 41-50 ปี มีระดับการศึกษาไม่เกินระดับมัธยมศึกษา อายุการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป ตำแหน่งงานพนักงาน เงินเดือนที่ได้รับ 40,001 บาทขึ้นไป แผนกงานที่ปฏิบัติแผนกบำรุงรักษา

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เชื้อนบางกลางอำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านความสมดุลในชีวิตงานและส่วนตัว อยู่ในอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านงานที่เป็นอิสระและความเป็นสิทธิส่วนบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ตามลำดับ

3. สมมติฐานการวิจัย พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเชื้อนบางกลาง อำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา จำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีเพศ อายุ อายุการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน แผนกงาน/ หน่วยงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. ผลทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยงูในการทำงานด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และขวัญในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเชื้อนบางกลาง อำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลาเชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ณปภัช ตะสิงห์ (2552) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี และศึกษาความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี จำนวน 328 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบค่า t-test ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยความภูมิใจในองค์กร อยู่ในอันดับ 1 รองลงมา คือ ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยสังคมสัมพันธ์ ปัจจัยความก้าวหน้าและความมั่นคง ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน

ปัจจัยลักษณะการบริหารงาน และปัจจัยภาวะอิสระจากงานตามลำดับ

3. สมมติฐานการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี

3.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่อันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความภูมิใจในองค์กร จะมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านลักษณะการบริหารงาน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านภาวะอิสระจากงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.2 จำแนกตามอายุ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.3 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านลักษณะการบริหารงาน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.5 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.6 จำแนกตามเงินเดือน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์ (2553) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา

ประสบการณ์ทำงาน ประเภทบุคลากร ตำแหน่งงานในปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 129 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบค่า t-test และ One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41-50 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาโท อายุงานมากกว่า 10 ปี ประเภทสายผู้สอน เป็นตำแหน่งอาจารย์ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และสถานภาพโสด

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านการปฏิบัติงานในสังคมอยู่ในอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ด้านสภาพที่ทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ตามลำดับ

3. สมมติฐานการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ประเภทบุคลากร และสถานภาพต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปิยรัตน์ ประทุมสินธุ์ (2553) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำนวน 154 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่พบว่าอยู่ในอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีประสบการณ์การทำงาน 11-30 ปี

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ในอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว ด้านความก้าวหน้า ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานตามลำดับ

3. ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรช่วงอายุต่างกัน จำแนกรายด้าน พบว่า ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ในด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความก้าวหน้าจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ในส่วนอายุ พบว่า อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับช่วงอายุ 31-40 ปี และอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระดับการศึกษาต่างกัน จำแนกรายด้าน พบว่าด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ในด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ในส่วนระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรประเภทการทำงานต่างกัน จำแนกรายด้าน พบว่า ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ในด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค

และด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้การทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัวจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ในส่วนประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี 6-10 ปี และ 11-30 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

6. ผลสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ธงไทย สมเกียรติกุล (2553) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามลักษณะประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบค่า t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่วนใหญ่พบว่าเป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพเป็นข้าราชการ ตำแหน่งระดับชำนาญการ อยู่ในสังกัดส่วนยุทธศาสตร์และอำนวยการ ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าร่วมอยู่ในอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ตามลำดับ

3. สมมติฐานการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด จำแนกตามอายุ สภาพการจ้างงาน ประเภทตำแหน่งและระดับ ส่วนราชการภายในที่สังกัด รายได้ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

กิตติเจต อภิวัฒน์กุล (2554) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 2 อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 2 อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี และเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 2 อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม สภาพภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ อัตราเงินเดือน และประเภทที่พักอาศัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสำนักงานพัฒนาที่ดิน เขต 2 อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 55 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean) ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 2 อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่สถานะโสด อายุ 31-41 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุงาน 10 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาทและพักบ้านพักข้าราชการ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 2 อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันสังคม โดยตรงเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของการปฏิบัติงาน และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 2 อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ส่วนเงินเดือนและที่พักอาศัยมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

ชญารัตน์ สมนึก (2554) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยบูรพาจำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

และสถิติทดสอบค่า t-test และ One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป อายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป เป็นตำแหน่งสายสนับสนุน สังกัดตามคณะและวิทยาลัย

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานมีส่วนร่วมส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอตามลำดับ

3. ผลสมมติฐานการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่ง/ หน้าที่ การงาน และประเภทบุคลากรที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีเพศ อายุราชการ และวิทยาเขตต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

คำริห์ ประทีตะวาทีน (2554) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลรพช. อําเภอนนทบุรี จังหวัดกระบี่ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลรพช. อําเภอนนทบุรี จังหวัดกระบี่ และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลรพช. อําเภอนนทบุรี จังหวัดกระบี่ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลรพช. อําเภอนนทบุรี จังหวัดกระบี่ จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบค่า t-test และ One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลรพช. อําเภอนนทบุรี จังหวัดกระบี่ ส่วนใหญ่พบว่าเป็นเพศหญิง อายุ 36-40 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุงาน 9-13 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,000 บาทขึ้นไป และปฏิบัติงานที่ห้องคลอด

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านภูมิใจ ในองค์กรอยู่ในอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาพักผ่อนที่มีความเป็นส่วนตัว ด้านสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านลักษณะการบริหารงานที่เป็นธรรมดาและเสมอภาค ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

3. ผลสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

กนกพร ชำนาญเวช (2555) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างชั่วคราวในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแหลมสิงห์ จำนวน 290 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบค่า t-test และ One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่พบว่าเป็นเพศหญิง อายุ 30-40 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นข้าราชการระดับ 3-5 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตดี ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิ่งแวดล้อมที่

ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

3. สมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และรายได้มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส และตำแหน่งงานต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยผู้วิจัยได้เลือกทบทวนหน่วยงานที่เป็นของมหาวิทยาลัย พบว่า ผลการศึกษาของอรอุมานอบน้อม (2551) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ศิริวรรณ ถนอมแนบ (2551) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์ (2553) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ชญารัตน์ สมนึก (2554) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

งานวิจัย	วัตถุประสงค์ การวิจัย	ประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือวิจัย	ผลการศึกษา
อรอุมา นอบน้อม (2551)	1. เพื่อศึกษาระดับ คุณภาพชีวิตการ ทำงานของบุคลากร คณะ วิศวกรรมศาสตร์ 2. เปรียบเทียบ ความแตกต่างของ คุณภาพชีวิตการ ทำงานของบุคลากร คณะ วิศวกรรมศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล	บุคลากร คณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 105 คน	แบบสอบถามได้ ค่าความเชื่อมั่น .95	คุณภาพชีวิต การทำงานของ บุคลากร คณะวิศวกรรม ศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพาภาพรวม อยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

งานวิจัย	วัตถุประสงค์ การวิจัย	ประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือวิจัย	ผลการศึกษา
ศิริวรรณ ถนอมเนบ (2551)	1. เพื่อศึกษาและ เปรียบเทียบ คุณภาพชีวิต การทำงานของ บุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล	บุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 86 คน	แบบสอบถามได้ ค่าความเชื่อมั่น .95	คุณภาพชีวิต การทำงานของ บุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพาภาพรวม อยู่ในระดับมาก
ชลธิชา ศักดิ์ปานะ รัตน์ (2553)	1. เพื่อศึกษาระดับ คุณภาพชีวิตการ ทำงานของบุคลากร คณะพยาบาล ศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 2. เปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการ ทำงานของบุคลากร คณะพยาบาล ศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ทำงาน ประเภท บุคลากร	บุคลากรคณะ พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 129 คน	แบบสอบถามได้ ค่าความเชื่อมั่น .972	คุณภาพชีวิต การทำงานของ บุคลากรคณะ พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพาอยู่ในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

งานวิจัย	วัตถุประสงค์ การวิจัย	ประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือวิจัย	ผลการศึกษา
ชลธิชา ศักดิ์ปานะ รัตน์ (2553)	ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน และ สถานภาพ			
ชญารัตน์ สมนึก (2554)	1. เพื่อศึกษา ระดับคุณภาพชีวิต การทำงาน 2. เพื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่างของ คุณภาพชีวิตการ ทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยใน กำกับของรัฐ	บุคลากรของ มหาวิทยาลัย บูรพา จำนวน 300 คน	แบบสอบถาม ได้ค่าความ เชื่อมั่น .07	คุณภาพชีวิต การทำงานของ บุคลากร มหาวิทยาลัยใน กำกับของรัฐ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัย บูรพาโดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 3 สรุปตัวแปรที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ								
	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	ระดับการศึกษา	ประเภทสายงาน	ประสบการณ์ทำงาน	ระดับรายได้	กลุ่มสายงาน	ภูมิภาค
อรอุมา นอบน้อม (2551)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ศิริวรรณ ถนอมแนบ (2551)	✓		✓			✓		✓	
ชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์ (2553)	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	
ชญารัศม์ สมนึก (2554)	✓			✓	✓		✓		

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปรอิสระที่มีลักษณะสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย และนำตัวแปรอิสระที่ได้มาใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ตัวแปรด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ และกลุ่มสายงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรส โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี พ.ศ. 2560 จำนวน 164 คน (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559 ข)

1.2 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งใน ขนาดกลุ่มตัวอย่างรวมอย่างน้อย 100 คน (สุวิมล ว่องวานิช และนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2546)

จากกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน และเพื่อความน่าเชื่อถือของข้อมูลผู้วิจัยจึงเก็บ 116 คน เมื่อได้กลุ่มตัวอย่าง จึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Stratified random sampling) เพื่อหากกลุ่มตัวอย่างตามประชากรของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนขนาดตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 4 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

หน่วยงาน	จำนวน ประชากร (คน)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ภาควิชาจิตวิทยา	7	5
ภาควิชานิเทศศาสตร์	21	16
ภาควิชาเศรษฐศาสตร์	9	6
ภาควิชาประวัติศาสตร์	7	5
ภาควิชาสังคมวิทยา	10	7
ภาควิชาภาษาตะวันออก	13	9
ภาควิชาภาษาไทย	12	8
ภาควิชาภาษาตะวันตก	24	17
ภาควิชาศาสนาและปรัชญา	10	7
ภาควิชาสารสนเทศศึกษา	11	8
สาขาวิชาไทยศึกษา	3	2
สำนักงานคณบดี	36	25
ศูนย์เกาหลีศึกษา	1	1
รวมทั้งสิ้น (คน)	164	116

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ และกลุ่มสายงาน โดยเป็นแบบปลายปิด (Close ended question) ให้เลือกคำตอบในช่องที่กำหนดคำตอบในช่องที่กำหนด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดแบบมาตรฐาน ส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ให้เลือกตอบว่า เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามแนวคิดของ Walton (1973, pp 12-16) มีทั้งหมด 8 ด้าน จำนวน 27 ข้อ ได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 3 ข้อ
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 4 ข้อ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำนวน 4 ข้อ
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำนวน 3 ข้อ
5. การบูรณาการทางสังคม จำนวน 4 ข้อ
6. ประชาธิปไตยในองค์กร จำนวน 3 ข้อ
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 3 ข้อ
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 3 ข้อ

ในแบบสอบถามตอนที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาว่ามีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด โดยจัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่

- 4 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 3 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจากเอกสารงานวิจัย จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์ และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญรอด บุญเกิด คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ดร.ศักดินา บุญเปี่ยม อาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 อาจารย์บังกช นักเสียง อาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.785 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ศึกษาทำหนังสือขออนุญาตคณะบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถาม จำนวน 116 ชุด ให้บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยผู้ศึกษาเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง
4. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 116 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 116 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรส วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation (SD) การจัดอันดับและการแปลความ
3. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาด้วยโปรแกรม Mplus demo editor (Muthen & Muthen, 2008)
4. ในการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม ค่าสถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่าแตกต่างจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้ LSD (Least significant difference test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554) ในการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันดับทศขั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= .75 \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้

3.26-4.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมากที่สุด

2.51-3.25 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

1.76-2.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีน้อย

1.00-1.75 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ และกลุ่มสายงาน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 116 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ และกลุ่มสายงาน

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	29	25.00
หญิง	87	75.00
รวม	116	100.00
2. อายุ		
18-29 ปี	5	4.31
30-39 ปี	46	39.66
40-49 ปี	49	42.24
50-59 ปี	16	13.79
รวม	116	100.00
3. สถานภาพสมรส		
โสด	63	54.31
สมรส	52	44.83
หย่าร้าง	1	0.86
รวม	116	100.00
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	2	1.72
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช	1	0.86
ปวส/ อนุปริญญา	1	0.86
ปริญญาตรี	34	29.31
ปริญญาโท	61	52.59
ปริญญาเอก	17	14.66
รวม	116	100.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ประเภทสายงาน		
ข้าราชการ	7	6.03
ลูกจ้างประจำ	1	0.86
พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน)	53	45.69
พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้)	55	47.41
รวม	116	100.00
6. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	1	0.86
1-5 ปี	21	18.10
6-10 ปี	41	35.34
มากกว่า 10 ปี	53	45.69
รวม	116	100.00
7. ระดับรายได้		
10,000-20,000 บาท	6	5.17
20,001-30,000 บาท	56	48.28
30,001-40,000 บาท	32	27.59
40,000 บาทขึ้นไป	22	18.97
รวม	116	100.00
8. กลุ่มสายงาน		
สายวิชาการ (อาจารย์)	55	47.41
สายสนับสนุน (เจ้าหน้าที่)	61	52.59
รวม	116	100.00

จากตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.00 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 25.00 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.24 รองลงมา มีอายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.66 อายุ 50-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.79 และสุดท้าย มีอายุ 18-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.31 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 54.31 รองลงมาคือสมรส คิดเป็นร้อยละ 44.83 และหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 0.86 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 52.59 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 29.31 จบการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 14.66 จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นคิดเป็นร้อยละ 1.72 จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช คิดเป็นร้อยละ 0.86 และจบการศึกษานานาชาติ/ อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 0.86 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้) คิดเป็นร้อยละ 47.41 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) คิดเป็นร้อยละ 45.69 เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 6.03 และเป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 0.86ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.69 ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.34 ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.10 และประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.86 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับรายได้ 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.28 มีระดับรายได้ 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.59 มีระดับรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.97 และมีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.17 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มสายงานสายสนับสนุน (เจ้าหน้าที่) คิดเป็นร้อยละ 52.59 และกลุ่มสายงานสายวิชาการ (อาจารย์) คิดเป็นร้อยละ 47.41 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะ
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ตัวแปรสังเกตได้	ระดับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้าน					
	B	β	SE	t	p-value	R ²
1. การได้รับค่าตอบแทนใน การทำงานที่เพียงพอและ ยุติธรรม	1.00	0.380	0.091	4.164**	0.000	0.144
2. สภาพการทำงานที่ค้ำนึ่ง ถึงความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	1.918	0.729	0.057	12.894**	0.000	0.531
3. ความมั่นคงและความ ก้าวหน้าในงาน	2.088	0.794	0.050	16.031**	0.000	0.630
4. โอกาสในการพัฒนาความ สามารถของบุคคล	1.765	0.671	0.066	10.158**	0.000	0.450
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	1.774	0.674	0.064	10.575**	0.000	0.455
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	1.869	0.710	0.059	12.017**	0.000	0.505
7. ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	1.631	0.620	0.069	8.961**	0.000	0.384
8. ลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	1.723	0.655	0.065	10.040**	0.000	0.429

$\chi^2=25.827$, $df=18$, P-value =0.103, TLI =0.969, RMSEA =0.064, SRMR=0.052,
CFI=0.980

**p <.01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (Confirmatory factor analysis; CFA) ของโมเดลการวัด เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ขององค์ประกอบในแต่ละตัวแปรที่อยู่ในโมเดลว่าเป็นองค์ประกอบที่แท้จริงตามทฤษฎีและแนวคิดที่ได้ตรวจสอบมาโดยทำการวิเคราะห์โมเดลการวัดด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปตามโมเดลการวัดของตัวแปรองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อันได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนอันประกอบด้วย $\chi^2 = 25.827$,

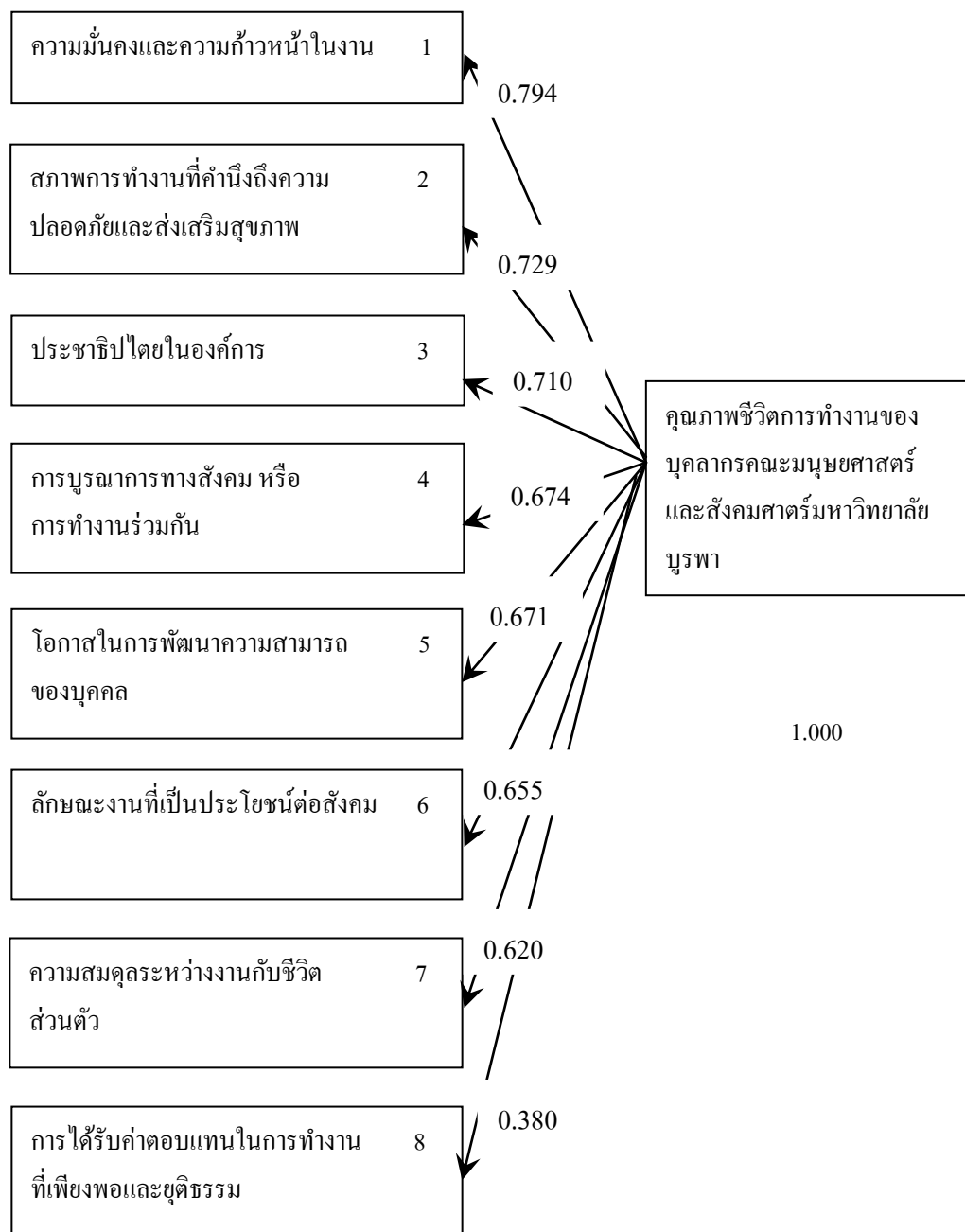
$df = 18$, $\chi^2 / df = 1.433$, $p\text{-value} = 0.103$, $CFI = 0.980$, $TLI = 0.969$, $RMSEA = 0.064$, $SRMR = 0.052$

น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.655-0.380 และมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ (R^2 อยู่ระหว่าง 0.429-0.144) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าสูงสุดและสำคัญที่สุด ได้แก่

1. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ประชาธิปไตยในองค์กร
4. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน
5. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
6. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

และผู้ศึกษาวิจัยขอสรุปผลการศึกษาดังรูปที่ 3 ดังนี้



ภาพที่ 3 โมเดลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 7 คำนีตรวสอบความตรงของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hooper, Coughlan & Mullen, 2008)

สถิติที่ใช้วัด ความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผลการพิจารณา
χ^2/df	น้อยกว่า 2.00	1.433	ผ่านเกณฑ์
p-value	มากกว่า .05	0.103	ผ่านเกณฑ์
TLI	มากกว่า .95	0.969	ผ่านเกณฑ์
CFI	มากกว่า .95	0.980	ผ่านเกณฑ์
SRMR	น้อยกว่า .08	0.052	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	น้อยกว่า .07	0.064	ผ่านเกณฑ์

ผลการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า โมเดลการวัดตัวแปร
องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน อันได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง
กลมกลืนประกอบด้วย $\chi^2 = 25.827$, $df = 18$, $\chi^2/df = 1.433$, p-value = 0.103, CFI = 0.980,
TLI = 0.969, RMSEA = 0.064, SRMR = 0.052

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สรุปได้ว่าโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาารายด้านและภาพรวม

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการของผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา การได้รับคำตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

การได้รับคำตอบแทนใน การทำงานที่เพียงพอและ ยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านคิดว่าคำตอบแทนที่ ได้รับมีความยุติธรรมและ เหมาะสมกับการะงานที่ ท่านทำเมื่อเปรียบเทียบกับ จากหน่วยงานอื่น	33 (28.45)	62 (53.45)	19 (16.38)	2 (1.72)	3.09	0.72	มาก	2
2. ท่านได้รับคำตอบแทน ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และภาระหน้าที่	32 (27.59)	67 (57.76)	15 (12.93)	2 (1.7)	3.11	0.68	มาก	1
3. ท่านได้รับคำตอบแทน ที่เพียงพอกับภาวะเศรษฐกิจ ที่เปลี่ยนแปลง	19 (16.38)	69 (59.48)	24 (20.69)	4 (3.45)	2.89	0.71	มาก	3
ภาพรวม					3.03	0.64	มาก	

จากตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและภาระหน้าที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.11$, $SD = 0.68$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมและเหมาะสมกับภาระงานที่ท่านทำเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.09$, $SD = 0.72$) และสุดท้ายได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.89$, $SD = 0.71$)

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการของผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สถานที่ทำงานถูกออกแบบให้เหมาะสมกับการทำงาน เช่น พื้นที่ในการทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ แสงสว่าง	31 (26.72)	60 (51.72)	22 (18.97)	3 (2.59)	3.03	0.75	มาก	3
2. สถานที่ทำงานของท่านปราศจากสิ่งรบกวน เช่น เสียง กลิ่น แสง	22 (18.97)	63 (54.31)	29 (25.00)	2 (1.72)	2.91	0.71	มาก	4
3. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะที่ท่านปฏิบัติงาน	35 (30.17)	58 (50.00)	22 (18.97)	1 (0.86)	3.09	0.72	มาก	2
4. การส่งเสริมด้านสุขภาพแก่บุคลากร เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี	50 (43.10)	55 (47.41)	10 (8.62)	1 (0.86)	3.33	0.67	มากที่สุด	1
ภาพรวม					3.09	0.58	มาก	

จากตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.09$, $SD = 0.58$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การส่งเสริมด้านสุขภาพแก่บุคลากร เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.33$, $SD = 0.67$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ รู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะที่ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.09$, $SD = 0.72$) เรื่องสถานที่ทำงานถูกออกแบบให้เหมาะสมกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.75$) และสุดท้ายสถานที่ทำงานปราศจากสิ่งรบกวน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.91$, $SD = 0.71$)

ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ความมั่นคงและความ ก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้ท่านได้ เรียนรู้การใช้ทักษะใน การปฏิบัติงานเพื่อความ มั่นคงและความก้าวหน้า	26 (22.41)	68 (58.62)	21 (18.10)	1 (0.86)	3.03	0.67	มาก	4
2. งานในหน้าที่ของท่าน เป็นที่ยอมรับของเพื่อน ร่วมงาน	29 (25.00)	80 (68.97)	7 (6.03)	-	3.19	0.53	มาก	2
3. งานในหน้าที่ของท่าน เป็นที่ยอมรับจากสมาชิก ในครอบครัว	45 (38.79)	64 (55.17)	7 (6.03)	-	3.33	0.59	มากที่สุด	1
4. ผู้บังคับบัญชาให้การ สนับสนุนท่านเป็นอย่างดี ในการทำงาน	31 (26.72)	62 (53.45)	20 (17.24)	3 (2.59)	3.04	0.74	มาก	3
ภาพรวม					3.15	0.50	มาก	

จากตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.15$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า งานในหน้าที่เป็นที่ยอมรับจากสมาชิกในครอบครัว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.33$, $SD = 0.59$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคืองานในหน้าที่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.19$, $SD = 0.53$) ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.06$, $SD = 0.75$) และสุดท้ายหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้เรียนรู้การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.05$, $SD = 0.66$)

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

โอกาสในการพัฒนา ความสามารถของ บุคคล	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้นำความรู้ ความสามารถของท่าน มาใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	34 (29.31)	74 (63.79)	8 (6.90)	-	3.22	0.56	มาก	3
2. งานที่ท่านได้ทำได้ พัฒนาทักษะ และความ สามารถของตัวเอง	39 (33.62)	67 (57.76)	10 (8.62)	-	3.25	0.60	มาก	2
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านเกิดความเชี่ยวชาญ	38 (32.76)	71 (61.21)	7 (6.03)	-	3.27	0.57	มากที่สุด	1
ภาพรวม					3.25	0.51	มาก	

จากตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ด้านโอกาสในการพัฒนา

ความสามารถของบุคคล พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.57$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ งานที่ท่านได้ทำได้พัฒนาทักษะ และความสามารถของตัวเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.60$) และสุดท้ายท่านได้นำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.22$, $SD = 0.56$)

ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน

การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สภาพบรรยากาศทำงาน มีความเป็นกันเองและอบอุ่น มีสัมพันธที่ดีต่อกัน	38 (32.76)	56 (48.28)	20 (17.24)	2 (1.72)	3.12	0.75	มาก	2
2. ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันที่ท่านได้รับในการทำงาน	38 (32.76)	57 (49.14)	19 (16.38)	2 (1.72)	3.13	0.74	มาก	1
3. บุคลากรในหน่วยงานสามารถทำงานร่วมกันได้ปราศจากการแบ่งพรรคแบ่งพวกมีอคติและทำลายซึ่งกันและกัน	31 (26.72)	39 (33.62)	32 (27.59)	14 (12.07)	2.75	0.99	มาก	4
4. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำคำปรึกษาได้เป็นอย่างดี	39 (33.62)	37 (31.90)	30 (25.86)	10 (8.62)	2.91	0.97	มาก	3
ภาพรวม					2.98	0.75	มาก	

จากตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.98$,

SD = 0.75) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันที่ท่านได้รับในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.13$, SD = 0.74) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ สภาพบรรยากาศทำงานมีความเป็นกันเองและอบอุ่นมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.12$, SD = 0.75) ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำคำปรึกษาได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.91$, SD = 0.97) และสุดท้ายบุคลากรในหน่วยงานสามารถทำงานร่วมกันได้ปราศจากการแบ่งพรรคแบ่งพวกมีอคติและทำลายซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.75$, SD = 0.99)

ตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประชาธิปไตยในองค์กร

ประชาธิปไตยใน องค์กร	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับการ เคารพสิทธิส่วนบุคคล จากผู้บริหาร ผู้บังคับ บัญชา และเพื่อนร่วมงาน	31 (26.72)	60 (51.72)	22 (18.97)	3 (2.59)	3.03	0.75	มาก	2
2. ท่านมีอิสระในการพูด และแสดงความคิดเห็นใน การทำงาน	28 (24.14)	62 (53.45)	20 (17.24)	6 (5.17)	2.97	0.79	มาก	3
3. ท่านได้รับสิทธิเสรีภาพ ในการปฏิบัติงานตามที่ ท่านได้รับมอบหมาย	32 (27.59)	66 (56.90)	17 (14.66)	1 (0.86)	3.11	0.67	มาก	1
	ภาพรวม				3.03	0.68	มาก	

จากตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.03$, SD = 0.68) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ท่านได้รับสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงานตามที่ท่านได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.11$, SD = 0.67) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ท่านได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคลจากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.03$, SD = 0.75) และ

สุดท้ายท่านมีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.97$, $SD = 0.79$)

ตารางที่ 14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์คุณภาพ
ชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ความสมคูลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ความสมคูลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ปริมาณงานที่ท่านได้ รับมีความเหมาะสมกับ เวลาทำงาน	22 (18.97)	73 (62.93)	15 (12.93)	6 (5.17)	2.96	0.73	มาก	3
2. เวลาทำงานและเวลา พักผ่อนในแต่ละวันของ ท่านมีความเหมาะสม	26 (22.41)	68 (58.62)	20 (17.24)	2 (1.72)	3.02	0.69	มาก	2
3. ท่านสามารถจัดสรร เวลาการทำงานการ พักผ่อน การดูแลตนเอง และครอบครัวได้อย่าง ลงตัว	28 (24.14)	67 (57.76)	19 (16.38)	2 (1.72)	3.04	0.69	มาก	1
ภาพรวม					3.00	0.63	มาก	

จากตารางที่ 14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ด้านความสมคูลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.01$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ท่านสามารถจัดสรรเวลาการทำงานการพักผ่อน การดูแลตนเองและครอบครัวได้อย่างลงตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.04$, $SD = 0.69$) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ เวลาทำงานและเวลาพักผ่อนในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.02$, $SD = 0.69$) และสุดท้ายปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.96$, $SD = 0.73$)

ตารางที่ 15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์คุณภาพ
ชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้ท่านจัด กิจกรรมช่วยเหลือ สังคม และชุมชน	31 (26.72)	58 (50.00)	23 (19.83)	4 (3.45)	3.02	0.78	มาก	1
2. ท่านมีโอกาสเข้า ไปมีส่วนร่วมประชา สัมพันธ์ ข่าวสาร งาน ช่วยเหลือ งานบริการ สังคมให้กับชุมชน ในพื้นที่	18 (15.52)	63 (54.31)	30 (25.86)	5 (4.31)	2.81	0.74	มาก	3
3. งานที่ท่านปฏิบัติ อยู่มีส่วนช่วยเหลือ ชุมชนพัฒนาสังคม ให้ดียิ่งขึ้น	21 (18.10)	64 (55.17)	26 (22.41)	5 (4.31)	2.87	0.75	มาก	2
ภาพรวม					2.90	0.69	มาก	

จากตารางที่ 15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.90$, $SD = 0.69$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคม และชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.02$, $SD = 0.78$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนช่วยเหลือชุมชนพัฒนาสังคมให้ดียิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.87$, $SD = 0.75$) และสุดท้ายท่านมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมประชาสัมพันธ์ ข่าวสาร งานช่วยเหลืองานบริการสังคมให้กับชุมชนในพื้นที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.81$, $SD = 0.74$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวม
รายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับคุณภาพชีวิต การทำงาน	อันดับ
1. การได้รับค่าตอบแทนในการ ทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	3.03	0.64	มาก	5
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.09	0.58	มาก	3
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้า ในงาน	3.15	0.50	มาก	2
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	3.25	0.51	มากที่สุด	1
5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน	2.98	0.75	มาก	7
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.03	0.68	มาก	4
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว	3.00	0.63	มาก	6
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อ สังคม	2.90	0.69	มาก	8
ภาพรวม	3.05	0.45	มาก	

จากตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมราย
ด้าน พบว่าระดับความคิดเห็น โดยภาพรวม มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.05$, $SD = 0.45$)
ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมาก
ที่สุด ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.51$) เป็นอันดับแรก รองลงมา ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X} = 3.15$, $SD = 0.50$) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.09$, $SD = 0.58$) ประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.68$) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.64$) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.00$, $SD = 0.63$) การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.98$, $SD = 0.75$) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.90$, $SD = 0.69$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ และกลุ่มสายงาน

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ชาย	29	2.97	0.42	-1.139	.257
หญิง	87	3.08	0.46		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .257 แสดงว่าบุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	Ms	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	.20	.07	.32	.81
ภายในกลุ่ม	112	23.14	.21		
รวม	115	23.35			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .81 แสดงว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	Ms	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	.88	.44	2.21	.11
ภายในกลุ่ม	113	22.47	.20		
รวม	115	23.35			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .11 แสดงว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	Ms	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	.33	.07	.32	.90
ภายในกลุ่ม	119	23.01	.21		
รวม	115	23.35			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .90 แสดงว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
จำแนกตามประเภทสายงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	Ms	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	.46	.15	.74	.53
ภายในกลุ่ม	112	22.89	.20		
รวม	115	23.35			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทสายงาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .53 แสดงว่า บุคลากรที่มีประเภทสายงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	Ms	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	.49	.16	.80	.50
ภายในกลุ่ม	112	22.86	.20		
รวม	115	23.35			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .50 แสดงว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาจำแนกตามระดับรายได้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	Ms	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	.50	.17	.81	.49
ภายในกลุ่ม	112	22.85	.20		
รวม	115	23.35			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาจำแนกตามระดับรายได้ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .49 แสดงว่า บุคลากรที่มีระดับรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบกลุ่มสายงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กลุ่มสายงาน	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
สายวิชาการ (อาจารย์)	55	3.14	0.40	1.945	.054
สายสนับสนุน (เจ้าหน้าที่)	61	2.98	0.49		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 การเปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .054 แสดงว่า บุคลากรที่มีกลุ่มสายงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 25 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย
1. โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
2. บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีเพศต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
3. บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีอายุต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
4. บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 25 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย
5. บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
6. บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีประเภทสายงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
7. บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
8. บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีระดับรายได้ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
9. บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีกลุ่มสายงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ และกลุ่มสายงาน จำนวน 116 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม ซึ่งได้รับกลับคืน จำนวน 116 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันโดยใช้สถิติ (Confirmatory factor analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบในแต่ละตัวแปรที่อยู่ในโมเดลว่าเป็นองค์ประกอบที่แท้จริงตามทฤษฎีและแนวคิด ทดสอบค่า t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และค่าสถิติ One-way ANOVA สำหรับวิเคราะห์ความแปรปรวน ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้ LSD (Least significant difference test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยการทดสอบสมมติฐานการวิจัย
3. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา
4. การทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อทดสอบเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ และกลุ่มสายงาน

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 75.0 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 25.00 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.24 รองลงมาคืออายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.66 มีอายุ 50-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.79 และสุดท้ายคืออายุ 18-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.31 ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 54.31 รองลงมาสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 44.83 และสุดท้ายมีสถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 0.86 ผู้ตอบแบบสอบถามจบระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 52.59 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 29.31 จบการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 14.66 จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 1.72 และสุดท้ายจบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. และปวส./ อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 0.86 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้) คิดเป็นร้อยละ 47.41 รองลงมาคือ พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) คิดเป็นร้อยละ 45.69 ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 6.03 และสุดท้ายลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 0.86 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.69 รองลงมาประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.35 มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.10 และสุดท้ายมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.86 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับรายได้ 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.28 รองลงมาคือมีระดับรายได้ 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.59 มีระดับรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.97 และสุดท้ายมีระดับรายได้ 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.17 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกลุ่มสายงานสายสนับสนุน (เจ้าหน้าที่) คิดเป็นร้อยละ 52.59 รองลงมาสายวิชาการ (อาจารย์) คิดเป็นร้อยละ 47.41

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ตัวแปรสังเกตได้	ระดับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้าน					
	B	β	SE	t	p-value	R ²
1. การได้รับค่าตอบแทนใน การทำงานที่เพียงพอและ ยุติธรรม	1.00	0.380	0.091	4.164**	0.000	0.144
2. สภาพการทำงานที่ค้ำประกัน ถึงความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	1.918	0.729	0.057	12.894**	0.000	0.531
3. ความมั่นคงและความ ก้าวหน้าในงาน	2.088	0.794	0.050	16.031**	0.000	0.630
4. โอกาสในการพัฒนาความ สามารถของบุคคล	1.765	0.671	0.066	10.158**	0.000	0.450
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	1.774	0.674	0.064	10.575**	0.000	0.455
6. ประชาธิปไตยในองค์การ	1.869	0.710	0.059	12.017**	0.000	0.505
7. ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	1.631	0.620	0.069	8.961**	0.000	0.384
8. ลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	1.723	0.655	0.065	10.040**	0.000	0.429

$\chi^2=25.827, df=18, P\text{-value}=0.103, TLI=0.969, RMSEA=0.064, SRMR=0.052,$
CFI=0.980

**p < .01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis; CFA)

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาของโมเดลการวัด เพื่อตรวจสอบความตรงขององค์ประกอบในแต่ละตัวแปรที่อยู่ในโมเดลว่าเป็นองค์ประกอบที่แท้จริงตามทฤษฎีและแนวคิดที่ได้ตรวจสอบมาโดยทำการวิเคราะห์โมเดลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปตามตัวแปรองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนอันประกอบด้วย $\chi^2=25.827, df=18, \chi^2 / df=1.433, p\text{-value}=0.103, CFI=0.980, TLI=0.969, RMSEA=0.064, SRMR=0.052$ น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.655-0.380 และมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ (R^2 อยู่ระหว่าง 0.429-0.144) พบว่าความสอดคล้องกัน สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าสูงสุด ได้แก่

- | | |
|--|------------------|
| 1. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน | ค่าน้ำหนัก 0.794 |
| 2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | ค่าน้ำหนัก 0.729 |
| 3. ประชาธิปไตยในองค์กร | ค่าน้ำหนัก 0.710 |
| 4. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน | ค่าน้ำหนัก 0.674 |
| 5. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล | ค่าน้ำหนัก 0.671 |
| 6. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | ค่าน้ำหนัก 0.655 |
| 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว | ค่าน้ำหนัก 0.620 |
| 8. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม | ค่าน้ำหนัก 0.380 |

ตารางที่ 27 ดัชนีตรวจสอบความตรงของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hooper et al., 2008)

สถิติที่ใช้วัด ความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผลการพิจารณา
χ^2/df	น้อยกว่า 2.00	1.433	ผ่านเกณฑ์
p-value	มากกว่า .05	0.103	ผ่านเกณฑ์
TLI	มากกว่า .95	0.969	ผ่านเกณฑ์
CFI	มากกว่า .95	0.980	ผ่านเกณฑ์
SRMR	น้อยกว่า .08	0.052	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	น้อยกว่า .07	0.064	ผ่านเกณฑ์

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนประกอบด้วย $\chi^2 = 25.827$, $df = 18$, $\chi^2/df = 1.433$, p-value = 0.103, CFI = 0.980, TLI = 0.969, RMSEA = 0.064, SRMR = 0.052

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สรุปได้ว่าโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม 8 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.05$, $SD = 0.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.51$) รองลงมาคือ ความมั่นคงและความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.15$, $SD = 0.50$) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

($\bar{X} = 3.09$, $SD = 0.58$) ประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.68$) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.68$) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.00$, $SD = 0.63$) การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 2.98$, $SD = 0.75$) และ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 2.90$, $SD = 0.69$) ตามอันดับ เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและภาระหน้าที่อยู่ในอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.11$, $SD = 0.68$) รองลงมา คือ ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมและเหมาะสมกับภาระงานที่ท่านทำเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.09$, $SD = 0.72$) และท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 2.89$, $SD = 0.71$) ตามอันดับ

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.09$, $SD = 0.58$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การส่งเสริมด้านสุขภาพแก่บุคลากร เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปีอยู่ในอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.33$, $SD = 0.67$) อยู่ในอันดับ 1 รองลงมา คือ ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะที่ท่านปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.09$, $SD = 0.72$) สถานที่ทำงานถูกออกแบบให้เหมาะสมกับการทำงาน เช่น พื้นที่ในการทำงาน โต๊ะเก้าอี้ แสงสว่าง ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.75$) และ สถานที่ทำงานของท่านปราศจากสิ่งรบกวน เช่น เสียง กลิ่น แสง ($\bar{X} = 2.91$, $SD = 0.71$) ตามอันดับ

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.15$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานในหน้าที่ของท่านเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกในครอบครัว ($\bar{X} = 3.33$, $SD = 0.59$) อยู่ในอันดับ 1 รองลงมา คือ งานในหน้าที่ของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.19$, $SD = 0.53$) ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านเป็นอย่างดีในการทำงาน ($\bar{X} = 3.04$, $SD = 0.74$) และหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้เรียนรู้การใช้ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อความมั่นคงและก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.67$) ตามอันดับ

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.57$) อยู่ในอันดับ 1 รองลงมา คือ งานที่ท่านได้ทำได้พัฒนาทักษะและความสามารถของตัวเอง ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.60$) และท่านได้นำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.22$, $SD = 0.56$) ตามอันดับ

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.98, SD = 0.75$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันที่ท่านได้รับในการทำงาน ($\bar{X} = 3.13, SD = 0.74$) อยู่ในอันดับ 1 รองลงมา คือ สภาพบรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเองและอบอุ่นมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.12, SD = 0.75$) ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำคำปรึกษาได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 2.91, SD = 0.97$) และบุคลากรในหน่วยงานสามารถทำงานร่วมกันได้ปราศจากการแบ่งพรรคแบ่งพวกมือคิดและทำลายซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 2.75, SD = 0.99$) ตามอันดับ

6. ประชาธิปไตยในองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.03, SD = 0.68$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านได้รับสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงานตามที่ท่านได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.11, SD = 0.67$) อยู่ในอันดับ 1 รองลงมา คือ ท่านได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคลจากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.03, SD = 0.75$) และท่านมีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ($\bar{X} = 2.97, SD = 0.79$) ตามอันดับ

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.00, SD = 0.63$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านสามารถจัดสรรเวลาการทำงานการพักผ่อน การดูแลตนเอง และครอบครัวได้อย่างลงตัว ($\bar{X} = 3.04, SD = 0.69$) อยู่ในอันดับ 1 รองลงมา คือ เวลาทำงานและเวลาพักผ่อนในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.02, SD = 0.69$) และปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน ($\bar{X} = 2.96, SD = 0.73$) ตามอันดับ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.90, SD = 0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคม และชุมชน ($\bar{X} = 3.02, SD = 0.78$) อยู่ในอันดับ 1 รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนช่วยเหลือชุมชนพัฒนาสังคมให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 2.87, SD = 0.75$) และท่านมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมประชาสัมพันธ์ ข่าวสาร งานช่วยเหลือ งานบริการสังคมให้กับชุมชนในพื้นที่ ($\bar{X} = 2.81, SD = 0.74$) ตามอันดับ

การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

4.1 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

4.2 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.3 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.4 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.5 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.6 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีประเภทสายงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.7 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.8 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.9 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีกลุ่มสายงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัย ดังนี้

1. พบว่าโมเดลการวัดตัวแปรองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อันได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

5) การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ 1.1) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 1.2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 1.3) ประชาธิปไตยในองค์กร 1.4) การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน 1.5) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 1.6) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 1.7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 1.8) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามอันดับองค์ประกอบจากค่าสูงที่สุดมาจนถึงต่ำที่สุด ดังนี้

1.1 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันดับหนึ่ง เป็นเพราะบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความรู้สึกว่าเขาได้รับโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อก้าวไปสู่ความท้าทายความน่าสนใจในตำแหน่งงานใหม่เพื่อช่วยสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพให้กับตนเองได้

1.2 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่สำคัญอันดับสอง เป็นเพราะคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นอาคารเรียนมีการเรียนการสอนนิสิตทุกชั้นปีทำให้บุคลากรและนิสิตต้องพบเจอกับสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีต่อร่างกายทั้งการเรียน และการทำงาน อาทิเช่น ห้องน้ำ เสียง ฝุ่น และความร้อนรวมถึงสื่อการเรียนการสอนที่ต้องใช้เครื่องมือจะเห็นได้ว่าสิ่งดังที่กล่าวมามีอิทธิพลต่อชีวิตและสุขภาพอย่างมาก

1.3 ประชาธิปไตยในองค์กรที่สำคัญอันดับสามเป็นเพราะบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพามีความรู้สึกว่ามีการเคารพสิทธิส่วนบุคคลจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงานด้วยกัน ตลอดจนได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

1.4 การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันที่สำคัญเป็นอันดับสี่เป็นเพราะบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพามีความรู้สึกว่ามีสัมพันธภาพอันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน เกิดความสามัคคีกันในหมู่คณะ ตลอดจนสภาพบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง

1.5 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลที่สำคัญเป็นอันดับห้าเป็นเพราะบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพามีความรู้สึกว่าเขาได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการนำความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้เกิดความรู้สึกถึงงานที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งมีความคิดว่าได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

1.6 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมที่สำคัญเป็นอันดับหกเป็นเพราะบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพามีความรู้สึกที่หน่วยงานได้ให้ความร่วมมือและสนับสนุนจัดกิจกรรมทางด้านสังคมและสาธารณประโยชน์ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนโดยรอบ

1.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวที่สำคัญเป็นอันดับเจ็ดเป็นเพราะบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพามีความรู้สึกที่หน่วยงานได้จัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อให้มีเวลาพักผ่อนในแต่ละวันให้กับตนเองและครอบครัว

1.8 การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมที่สำคัญเป็นอันดับแปดเป็นเพราะบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพามีความรู้สึกที่หน่วยงานได้ให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อให้ดำรงชีพได้อย่างเพียงพอในภาวะท่ามกลางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมรายด้าน พบว่ามีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ ถนอมแนบ (2551) การศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของอรอุมา นอบน้อม (2551) การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และขัดแย้งกับงานกับวิจัยของชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์ (2553) การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และขัดแย้งกับงานวิจัยของ ชญารัตน์ สมนึก (2554) การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่มีความยุติธรรม รวมถึงสวัสดิการที่หน่วยงานได้มอบให้ ส่งผลให้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับงานวิจัยของศิริวรรณ ถนอมแนบ (2551) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจากมีการดูแลและให้สวัสดิการกับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ไม่ว่าจะเป็นในประเทศและต่างประเทศ ทำให้ผลสำรวจออกมาอยู่ในระดับปานกลาง ขัดแย้งกับงานวิจัยของอรอุมา นอบน้อม (2551) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เนื่องจากบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความรู้สึกถึงความไม่เหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับกับสถานะเศรษฐกิจ เนื่องจากปัจจุบันสถานะเศรษฐกิจของประเทศไทยอยู่ในช่วงขาลงสินค้าอุปโภคบริโภคมีราคาค่อนข้างสูง ขัดแย้งกับงานวิจัยของชลธิชา สักดิ์ปานรัตน์ (2553) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพามีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขัดแย้งกับงานวิจัยของชญารัตน์ สมนึก (2554) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากมหาวิทยาลัยบูรพาเป็นหน่วยงานที่เคยอยู่ในระบบของรัฐบาล ถึงแม้ ปัจจุบันจะมีการออกนอกระบบ แต่บัญชีเงินเดือนยังคงอิงกับบัญชีราชการเดิม ทำให้รายได้หรือผลประโยชน์ที่บุคลากรได้รับอาจไม่สอดคล้องกับสถานะค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน

2.2 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพามีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับการทำงาน เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ ปราศจากเสียงและกลิ่นที่รบกวนต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก ไม่เป็นผลเสียต่อสุขภาพทางกายและสุขภาพทางใจ จึงทำให้มีระดับคุณภาพชีวิตสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ ถนอมแนบ (2551) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยอยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับงานวิจัยของอรอุมา นอบน้อม (2551) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เนื่องจากบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพามีความรู้สึกว่าคณะวิศวกรรมศาสตร์มิได้คำนึงถึงการส่งเสริมด้านสุขภาพแก่บุคลากร นึกถึงแต่การทำงานให้กับคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แต่มิได้นึกถึงสุขภาพอนามัยของบุคลากร ขัดแย้งกับงานวิจัย

ของชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์ (2553) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าคุณภาพชีวิตด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและความปลอดภัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ชัดแย้งกับงานวิจัยของชญารัตน์ สมนึก (2554) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากมหาวิทยาลัยบูรพาได้จัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสม

2.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่าบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ เพื่อสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน จึงทำให้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ชัดแย้งกับงานวิจัยของอรอุมา นอบน้อม (2551) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกถึงความยุติธรรมที่ได้รับในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ความเสมอภาคในการให้โอกาสแก่บุคลากรได้ก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถของบุคลากร ชัดแย้งกับงานวิจัยของศิริวรรณ ถนอมแนบ (2551) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากมหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการแล้ว จึงทำให้บุคลากรที่ทำงานไม่มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเท่าที่ควร ชัดแย้งกับงานวิจัยของชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์ (2553) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ชัดแย้งกับงานวิจัยของชญารัตน์ สมนึก (2554) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากมหาวิทยาลัยบูรพาสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.4 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่าบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ฝึกอบรม

สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จึงทำให้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ ถนอมแนบ (2551) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ชัดแย้งกับงานวิจัยของอรอุมา นอบน้อม (2551) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความรู้สึกถึงความสำคัญของงานที่ได้รับผิดชอบที่มีบทบาทต่อคณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชัดแย้งกับงานวิจัยของชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์ (2553) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ชัดแย้งกับงานวิจัยของชญารัตน์ สมนึก (2554) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากมหาวิทยาลัยบูรพามีแผนการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ สนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

2.5 การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน พบว่าบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพามีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพามีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันระหว่างผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และบุคลากรมีการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน จึงทำให้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ ถนอมแนบ (2551) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากชัดเจนกับงานวิจัยของอรอุมา นอบน้อม (2551) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าด้านลักษณะงานมีส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพามีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในการปฏิบัติงาน และเกิดความอบอุ่น และบรรยากาศที่ได้รับในการทำงานที่เป็นกันเอง ชัดแย้งกับงานวิจัยของชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์ (2553) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตด้านบูรณาการทางสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ชัดแย้งกับ

งานวิจัยของชญาธิ์ สมณี (2554) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาต้องสร้างสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

2.6 ประชาธิปไตยในองค์กร พบว่าบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพามีนโยบายแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร มีการร่วมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ให้สิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงานกับบุคลากร จึงทำให้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับงานวิจัยของศิริวรรณ ถนอมแนบ (2551) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากคณะศึกษาศาสตร์มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการรับผิดชอบในงานของตนเองอย่างชัดเจน โดยไม่ต้องมีผู้บังคับบัญชา ทำให้บุคลากรมีความคิดและสามารถปรับปรุงการทำงานของตนเองได้ ขัดแย้งกับงานวิจัยของอรอุมา นอบน้อม (2551) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา และได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ขัดแย้งกับงานวิจัยของชลธิชา ศักดิ์ป่านรัตน์ (2553) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ขัดแย้งกับงานวิจัยของชญาธิ์ สมณี (2554) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา

2.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่าบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพามีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพามีการจัดสรรเวลาการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรอย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรมีเวลาพักผ่อนในการดูแลตนเอง และครอบครัวได้อย่างลงตัว จึงทำให้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ ถนอมแนบ (2551) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากขัดแย้งกับงานวิจัยของอรอุมา นอบน้อม (2551) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์มีการจัดสรรเวลาในการทำงานตามลำดับความสำคัญของงาน ขัดแย้งกับงานวิจัยของชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์ (2553) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขัดแย้งกับงานวิจัยของชญารัตน์ สมนึก (2554) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากมหาวิทยาลัยบูรพา ได้เห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจัดสรรบทบาทให้สมดุลได้แก่ การแบ่งเวลาอาชีพ การเดินทางซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสม

2.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่าบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพามีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาได้ร่วมมือกับชุมชนจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาของตนเอง จึงทำให้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ ถนอมเนบ (2551) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าด้านการปฏิบัติงานในสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับงานวิจัยของอรอุมา นอบน้อม (2551) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความรู้สึกว่าคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลในส่วนที่มีผลกระทบต่อสังคม และยังให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านสังคมและสาธารณประโยชน์ ขัดแย้งกับงานวิจัยของชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์ (2553) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานในสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ขัดแย้งกับงานวิจัยของชญารัตน์ สมนึก (2554) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรของ

มหาวิทยาลัยบูรพายังมีส่วนร่วมกับชุมชนหรือสังคมน้อย

3. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ และกลุ่มสายงาน พบว่า

3.1 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์ (2553) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชญารัตน์ สมนึก (2554) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ชัดแย้งกับงานวิจัยของอรอุมา นอบน้อม (2551) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า เพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเพศชาย ชัดแย้งกับงานวิจัยของศิริวรรณ ถนอมแนบ (2551) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า เพศชายจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศหญิง

3.2 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์ (2553) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ชัดแย้งกับงานวิจัยของอรอุมา นอบน้อม (2551) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุ 56 ปีขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าทุกช่วงอายุ

3.3 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ ถนอมแนบ (2551) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์ (2553) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ชัดแย้งกับงานวิจัยของอรอุมา นอบน้อม (2551)

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าสถานภาพโสด

3.4 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์ (2553) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันขัดแย้งกับงานวิจัยของอรอุมา นอบน้อม (2551) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าทุกระดับการศึกษา ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของชญารัตน์ สมนึก (2554) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีประเภทสายงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ขัดแย้งกับงานวิจัยของอรอุมา นอบน้อม (2551) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างประจำมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าสายงานอื่น ๆ ขัดแย้งกับงานวิจัยของชญารัตน์ สมนึก (2554) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีประเภทสายงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ ถนอมแนว (2551) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ขัดแย้งกับงานวิจัยของอรอุมา นอบน้อม (2551) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าทุกช่วงประสบการณ์ ขัดแย้งกับงานวิจัยของชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์ (2553) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันขัดแย้งกับงานวิจัยของอรอุมา นอบน้อม (2551) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า รายได้มากกว่า 25,001 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าทุกระดับรายได้ ขัดแย้งกับงานวิจัยของชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์ (2553) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขัดแย้งกับงานวิจัยของชญารัตน์ สมนึก (2554) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.8 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีกลุ่มสายงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์ (2553) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีกลุ่มสายงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ขัดแย้งกับงานวิจัยของศิริวรรณ ถนอมแนบ (2551) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มสายงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรสายผู้สอนมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่า บุคลากรสายสนับสนุน ขัดแย้งกับงานวิจัยของอรอุมา นอบน้อม (2551) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า สายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าสายวิชาการ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แต่ผู้บริหารก็สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้สูงขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในอันดับรองสุดท้าย ผู้วิจัยขอเสนอว่าควรมีการสร้างสามัคคีภายในหมู่คณะยอมรับฟัง

ความคิดเห็นซึ่งกันและกันสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความอบอุ่นมีสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อแสดงออกถึงความรัก ปราศจากการถือคติต่อกันและกัน

2. ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในอันดับสุดท้าย ผู้วิจัยขอเสนอว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมงานช่วยเหลือ งานบริการสังคมให้กับชุมชนในพื้นที่โดยให้บุคลากรที่มีความรู้เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภูมิใจว่าองค์กรของตนเองมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาควรมีเงินรางวัลพิเศษให้กับบุคลากรหรือจัดอุปโภคบริโภคอาหารกลางวันบริเวณร้านค้าที่ตั้งอยู่บริเวณภายหลังคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อช่วยลดรายจ่ายให้กับบุคลากรทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณค่ามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาให้ความสำคัญกับบุคลากร

2. ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ สถานที่ทำงานของท่านปราศจากสิ่งรบกวน เช่น เสียง กลิ่น แสง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยโปร่งปราศจากกลิ่น สารเคมีต่าง ๆ มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ

3. ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้เรียนรู้การใช้ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อความมั่นคงและก้าวหน้า ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารควรให้ความสนใจในการให้บุคลากรพัฒนาความรู้เพิ่มความเชี่ยวชาญในทักษะของตนเพื่อที่จะได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความมั่นคงและก้าวหน้าในสายงาน

4. ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้นำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารควรเปิด

โอกาสให้กับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานเพื่อที่จะนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรในหน่วยงานสามารถทำงานร่วมกันได้ปราศจากการแบ่งพรรคแบ่งพวกมีอคติและทำลายซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า สภาพบรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง มีการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันบุคลากรมีความสนิทสนม มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

6. ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ควรมีการจัดประชุมเสวนาให้กับบุคลากรเพื่อที่จะให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพูดและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะให้การปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันกับการดำเนินงานของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

7. ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้มอบหมายให้กับบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะให้ปริมาณงานที่ได้รับมีความสมดุลกับเวลาทำงานอันจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน

8. ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมประชาสัมพันธ์ ข่าวสาร งานช่วยเหลือ งานบริการสังคมให้กับชุมชนในพื้นที่ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ควรเน้นสนับสนุนให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในงานช่วยเหลือและงานบริการสังคมให้กับชุมชนในพื้นที่ทำให้ประชาชนในพื้นที่รู้จักคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มากขึ้นอันจะส่งผลให้มีการส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทำให้คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพามีรายได้เพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
3. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพาในเชิงคุณภาพเพื่อสะท้อนข้อมูลในด้านลึก
4. ควรเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอื่น ๆ และศึกษาเปรียบเทียบเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน

บรรณานุกรม

- กนกพร ชำนาญเวช. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). *สถิติสำหรับงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- กิตติเจต อภิวัณษ์กุล. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาที่ดิน เขต 2 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. (2559 ก). *รายงานประจำปี* เข้าถึงได้จาก <http://www.huso.buu.ac.th/Unit/Plan/AnnualReport.asp>
- คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. (2559 ข). *แผนพัฒนาบุคลากร* เข้าถึงได้จาก http://www.huso.buu.ac.th/Unit/Personal/file/แผนพัฒนาบุคลากร_1-สค-59.pdf
- ชญารัตน์ สมนึก. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลอ พารารักษ์. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างไฟฟ้า: กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภายในจังหวัดสระแก้ว*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณปภัช ตะสิงห์. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- ดอเลาะ ดาลี. (2550). *วิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต*. เข้าถึงได้จาก [http://yarlor.yru.ac.th/~dolah/text/4000105-1-48/4000105 Intro \(lin1\).pdf](http://yarlor.yru.ac.th/~dolah/text/4000105-1-48/4000105 Intro (lin1).pdf)
- คำริห์ ประทีตะวาทีน. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชงไทย สมเกียรติกุล. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด*. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- ปิยรัตน์ ประทุมสินธุ์. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิศาล คลังทอง. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ศิริวรรณ ถนอมแนบ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยและพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สาลินี วงษ์รวยดี. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุกานดา ขวัญเมือง. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุนทร นามโคตศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา*. โครงการงานวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค), สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

- สุพจน์ งามสง่า. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาทอง จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล ว่องวานิช และนงลักษณ์ วิรัชชัย. (2546). *แนวทางการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรอุมา นอบน้อม. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาแซ สะลิมิง. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เชื้อนบางกลาง อำเภอบ้านนั้งสตา จังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อิทธิพัทธ์ โยชะพันธ์. (2560). *โครงสร้างบริหารงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.huso.buu.ac.th/MgmtStructure.asp>
- Dressler, G. (1991). *Human resource management* (5th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Gilmer, Von H. B. (1967). *Applied psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Gordon, J. R. (1991). *A diagnostic approach to organizational behavior*. Massachusetts: Ally and Bacon.
- Herzberg, F. (2007). *HR center*. Retrieved from <http://www.hrcenter.co.th/hrknowview.asp?id=569>.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008) Structural equation modeling: Guidelines For determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Huse, E. F. & Cummings, T. (1985). *Organization development and change*. New York: West.
- Knox, S., & Irving, J. A. (1997). An interactive quality of work life model applied to Organizational transition. *Nursing Administration Quarterly*. 27(1), 39-47.
- Lewin, D. (1981). *Collective bargaining and the quality of work life*. *Organization Dynamics*. n.p.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.

Muthen, L. K., & Muthen, B. O. (2008). *Mplus, the comprehensive modeling program for Applied researchers user's guide*, (Version 5.21.). Los Angeles CA: Muthen & Muthen.

Personnel Management Association of Thailand (PMAT). (2007). *Management system of quality*. Retrieved from <http://www.pmat.or.th/4rum/room/worklife.pdf>

Walton, R. E. (1973). *The quality of work life*. New York: Free Press.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละส่วน และกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อโดยเลือกตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านมาใช้ในการวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบในด้านการงานและเรื่องส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่เห็นว่าตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. 18-29 ปี 2. 30-39 ปี
 3. 40-49 ปี 4. 50-59 ปี
 5. 60 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรส 3. หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

1. มัธยมศึกษาตอนต้น 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช
 3. ปวส/ อนุปริญญา 4. ปริญญาตรี
 5. ปริญญาโท 6. ปริญญาเอก

5. ประเภทสายงาน

1. ข้าราชการ 2. ลูกจ้างประจำ
 3. พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) 4. พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้)

6. ประสบการณ์ทำงาน

1. น้อยกว่า 1 ปี 2. 1-5 ปี
3. 6-10 ปี 4. มากกว่า 10 ปี

7. ระดับรายได้

1. 10,001-20,000 บาท 2. 20,001-30,000 บาท
3. 30,001-40,000 บาท 4. 40,000 บาทขึ้นไป

8. กลุ่มสายงาน

1. สายวิชาการ (อาจารย์) 2. สายสนับสนุน (เจ้าหน้าที่)

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

- 4 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 3 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม				
1.1 ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมและเหมาะสมกับภาระงานที่ท่านทำเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนจากหน่วยงานอื่น				
1.2 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและภาระหน้าที่				
1.3 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง				

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ				
2.1 สถานที่ทำงานถูกออกแบบให้เหมาะสมกับการทำงาน เช่น พื้นที่ในการทำงาน โต๊ะเก้าอี้ แสงสว่าง				
2.2 สถานที่ทำงานของท่านปราศจากสิ่งรบกวน เช่น เสียง กลิ่น แสง				
2.3 ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะที่ท่านปฏิบัติงาน				
2.4 การส่งเสริมด้านสุขภาพแก่บุคลากร เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี				
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน				
3.1 หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้เรียนรู้การใช้ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อความมั่นคงและก้าวหน้า				
3.2 งานในหน้าที่ของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน				
3.3 งานในหน้าที่ของท่านเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกในครอบครัว				
3.4 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านเป็นอย่างดีในการทำงาน				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย มากที่สุด (4)	เห็นด้วย มาก (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล				
4.1 ท่านได้นำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่				
4.2 งานที่ท่านได้ทำได้พัฒนาทักษะและความสามารถของตัวเอง				
4.3 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความเชี่ยวชาญ				
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน				
5.1 สภาพบรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเองและอบอุ่นมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน				
5.2 ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันที่ท่านได้รับในการทำงาน				
5.3 บุคลากรในหน่วยงานสามารถทำงานร่วมกันได้ปราศจากการแบ่งพรรคแบ่งพวกมือคิต และทำลายซึ่งกันและกัน				
5.4 ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและคำปรึกษาได้เป็นอย่างดี				
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร				
6.1 ท่านได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคลจากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน				
6.2 ท่านมีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็นในการทำงาน				

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
6.3 ท่านได้รับสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงานตามที่ท่านได้รับมอบหมาย				
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว				
7.1 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน				
7.2 เวลาทำงานและเวลาพักผ่อนในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม				
7.3 ท่านสามารถจัดสรรเวลาการทำงาน การพักผ่อน การดูแลตนเองและครอบครัวได้อย่างลงตัว				
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม				
8.1 หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคม และชุมชน				
8.2 ท่านมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมประชาสัมพันธ์ ข่าวสาร งานช่วยเหลืองานบริการสังคมให้กับชุมชนในพื้นที่				
8.3 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนช่วยเหลือชุมชนพัฒนาสังคมให้ดียิ่งขึ้น				

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 28 กำกับแบบสอบถาม

ตัวแปร	ความหมาย	คำสำคัญ	ข้อคำถาม
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือ เปรียบเทียบผลจากการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน	ค่าตอบแทน / เพียงพอ และยุติธรรม	1.1 ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมและเหมาะสมกับภาระงานที่ท่านทำเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนจากหน่วยงานอื่น 1.2 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และภาระหน้าที่ 1.3 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา	สภาพการทำงาน / ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.1 สถานที่ทำงานถูกออกแบบให้เหมาะสมกับการทำงาน เช่น พื้นที่ในการทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ แสงสว่าง 2.2 สถานที่ทำงานของท่านปราศจากสิ่งรบกวน เช่น เสียง กลิ่น แสง 2.3 ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะที่ท่านปฏิบัติงาน 2.4 การส่งเสริมด้านสุขภาพแก่บุคลากร เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ตัวแปร	ความหมาย	คำสำคัญ	ข้อคำถาม
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย	มั่นคงและก้าวหน้า	3.1 หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้เรียนรู้การใช้ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อความมั่นคงและก้าวหน้า 3.2 งานในหน้าที่ของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน 3.3 งานในหน้าที่ของท่านเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกในครอบครัว 3.4 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านเป็นอย่างดีในการทำงาน
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกทำท่ายในการทำงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	พัฒนาความสามารถ	4.1 ท่านได้นำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 4.2 งานที่ท่านได้ทำได้พัฒนาทักษะและความสามารถของตัวเอง 4.3 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความเชี่ยวชาญ

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ตัวแปร	ความหมาย	คำสำคัญ	ข้อคำถาม
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่าได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน	ทำงานร่วมกัน	5.1 สภาพบรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเองและอบอุ่นมีสัมพันธที่ดีต่อกัน 5.2 ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันที่ท่านได้รับในการทำงาน 5.3 บุคลากรในหน่วยงานสามารถทำงานร่วมกันได้ปราศจากการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีอคติและทำลายซึ่งกันและกัน 5.4 ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและคำปรึกษาได้เป็นอย่างดี
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ	พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใดยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน	ประชาธิปไตย	6.1 ท่านได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคลจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 6.2 ท่านมีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็นในการทำงาน 6.3 ท่านได้รับสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงานตามที่ท่านได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ตัวแปร	ความหมาย	คำสำคัญ	ข้อคำถาม
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลากับอาชีพ และการเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ	สมดุลงานและชีวิตส่วนตัว	7.1 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน 7.2 เวลาทำงานและเวลาพักผ่อนในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม 7.3 ท่านสามารถจัดสรรเวลาการทำงาน การพักผ่อน การดูแลตนเอง และครอบครัวได้อย่างลงตัว
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ท่านนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ต่อสังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่าง เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกอบรมพนักงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ	งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	8.1 หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคม และชุมชน 8.2 ท่านมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมประชาสัมพันธ์ข่าวสาร งานช่วยเหลืองานบริการสังคมให้กับชุมชนในพื้นที่ 8.3 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนช่วยเหลือชุมชนพัฒนาสังคมให้ดียิ่งขึ้น