


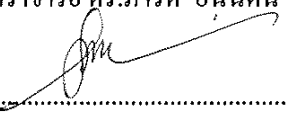
ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ธนัญฉัตร เอี่ยมเพชร

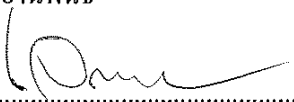
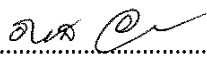
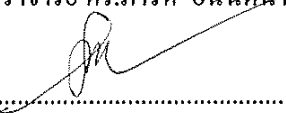

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ธันวาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ชาญฉัตร เอี่ยมเพชร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สถาพร พุทธิพิกุล)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี)

..... กรรมการ
(ดร.สถาพร พุทธิพิกุล)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ชีระวิชิตระกุล)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ชีระวิชิตระกุล)
วันที่ 26 เดือน กันยายน พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี จากความกรุณา และให้การดูแลเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวิ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำปรึกษาแนวทางที่ถูกต้องในการทำวิทยานิพนธ์ คอยกระตุ้นเตือนให้นิสิตคิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุมีผล เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไขมาตลอดการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ รวมทั้งคอยชี้แนะในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.สถาพร พงษ์พิบูล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่คอยให้ปรึกษา และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ นิสิต รวมทั้งขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ให้การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิญญู สมพงษ์ธรรม ประธานกรรมการสอบปากเปล่า และรองศาสตราจารย์ ดร.สญา อุระวณิชตระกูล กรรมการผู้แทนฝ่ายบัณฑิตศึกษา ที่กรุณาให้ความรู้ และตรวจแก้วิจารณ์ผลงาน ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ช่วยเป็นกำลังใจและช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้มาโดยตลอด และสุดท้ายนี้ขอขอบคุณ ดร.ศิริทัศน์ เขตตานุรักษ์ ที่ให้การแนะนำช่วยเหลือ และนางสาวพลินภรณ์ รุจินันวีรี ที่เป็นเพื่อนร่วมทุกข์ ร่วมสุขคอยช่วยเหลือกันมาตลอดเวลา และท้ายที่สุด คือ ครอบครัวของผู้วิจัย ที่คอยช่วยส่งเสริมและให้กำลังใจไม่ให้ผู้วิจัยท้อถอย จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงกราบขอบพระคุณทุกท่านที่กล่าวมาไว้ ณ โอกาสนี้

ธนัญฉัตร เอี่ยมเพ็ชร

55920685: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต)

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร/ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ คุณภาพชีวิตการทำงาน

รณัญฉัตร เอี่ยมเพชร: ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB MOTIVATION AND QUALITY OF WORK LIFE OF PERSONAL IN FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCIES BURAPHA UNIVERSITY) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ภาณี อนันต์นารี, กศ.ด., สถาพร พงษ์พิบูล, ปร.ด. 143 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 125 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อยู่ในระดับปานกลาง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า (X_{23}) ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ (X_{22}) ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต (X_{21}) สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ร้อยละ 71.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = .831 + .328 (X_{23}) + .261 (X_{22}) + .169 (X_{21})$$

$$\hat{Z} = .397 (Z_{23}) + .347 (Z_{22}) + .203 (Z_{21})$$

55920685: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL CULTURE/ JOB MOTIVATION/ QUALITY OF WORK LIFE
 TANUNCHART IEMPETCH: THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB MOTIVATION AND QUALITY OF WORK LIFE OF PERSONAL IN FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES BURAPHA UNIVERSITY. ADVISORY COMMITTEE: PARADEE ANANNAWEE, Ed.D., SATAPORN PRUETTIKUL, Ph.D. 143 P. 2018.

The objectives of this research were to study the relation of organizational culture, job motivation and quality of work life of the Faculty of Humanities and Social Sciences staff, Burapha University. The research sample consisted of instructors and supporting officers at the Faculty of Humanities and Social Sciences, Burapha University. The statistics employed for data analysis were mean, standard deviation, Pearson correlation analysis, Multiple regression analysis and Correlation coefficient of Pearson to find predicting variables and formulate predicting equation in organizational and culture by Stepwise multiple regression analysis

The research results were as follows;

1. The quality of work life of the Faculty of Humanities and Social Sciences staff was at moderate to high level. The level of organizational culture of the Faculty of Humanities and Social Sciences staff was at moderate level. The job motivation of the Faculty of Humanities and Social Sciences staff was at medium level.
2. Organizational culture and job motivation were positive related with quality of work life at the 0.01 level of significance.
3. Organizational culture and job motivation affected the quality of work life of the staff in each and whole aspects at high level at the 0.01 level of significance.
4. The job motivation variable can predict the quality of work life of the Faculty of Humanities and Social Sciences staff, Burapha University at 71.30 percentages the predicting equation or predicting equations were;

$$\hat{Y} = .831 + .328 (X_{23}) + .261 (X_{22}) + .169 (X_{21})$$

$$\hat{Z} = .397 (Z_{23}) + .347 (Z_{22}) + .203 (Z_{21})$$

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ญ |
| สารบัญภาพ..... | ฎ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 3 |
| คำถามในการวิจัย..... | 4 |
| สมมติฐานของการวิจัย..... | 4 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 5 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 6 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 6 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 8 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 11 |
| สภาพทั่วไปของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา..... | 11 |
| แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน..... | 16 |
| แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ..... | 30 |
| แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน..... | 39 |
| ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน..... | 54 |
| วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์..... | 55 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 56 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 72 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 72 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 73 |
| การสร้างเครื่องมือและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ..... | 74 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 76 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 76 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 78 |
| 4 ผลการวิจัย..... | 79 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 79 |
| การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 80 |
| 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... | 103 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 104 |
| อภิปรายผลการวิจัย..... | 105 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 118 |
| บรรณานุกรม..... | 120 |
| ภาคผนวก..... | 131 |
| ภาคผนวก ก..... | 132 |
| ภาคผนวก ข..... | 141 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย..... | 143 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|--|
| 1 | รายชื่อหลักสูตร..... 15 |
| 2 | ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทบุคลากร..... 73 |
| 3 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน 81 |
| 4 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม..... 82 |
| 5 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสถานภาพการทำงานที่มี ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ..... 83 |
| 6 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านโอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล..... 84 |
| 7 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน..... 85 |
| 8 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการบูรณาการทางสังคม... 86 |
| 9 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 87 |
| 10 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านมีความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว..... 88 |
| 11 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม..... 89 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวม..... | 90 |
| 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านลักษณะสร้างสรรค์ | 91 |
| 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา..... | 92 |
| 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว..... | 93 |
| 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน..... | 94 |
| 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของ บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความต้องการใน การดำรงชีวิต..... | 95 |
| 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความต้องการ ด้านสัมพันธภาพ..... | 96 |
| 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า..... | 97 |
| 20 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา..... | 98 |
| 21 ค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปร..... | 99 |
| 22 วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา..... | 100 |
| 23 อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ใช้พยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา..... | 100 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|--|
| 24 | การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติ งานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา..... 101 |
| 25 | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรที่ใช้พยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา..... 102 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|--------------------------------------|------|
| 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 5 |
| 2 การเกิดแรงงูจใจตามทฤษฎี E.R.G..... | 52 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“บุคลาการ” นั้นถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ทั้งหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานเอกชน เพราะทรัพยากรที่เป็นมนุษย์ สามารถที่จะทำให้หน่วยงานล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จได้ บุคลาการสามารถทำให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของหน่วยงานได้ ขึ้นอยู่กับว่าหน่วยงานมีบุคลาการประเภทใด ดังนั้น ค่านิยม หรือทัศนคติที่มีต่อหน่วยงาน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคลาการมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงานแล้วนั้น ก็จะส่งผลเสียตั้งแต่ระดับเล็ก ๆ ไปจนถึงระดับใหญ่ ๆ ต่อไป แต่ถ้าบุคลาการมีทัศนคติที่ดีแล้วนั้นย่อมส่งผลดีต่อการบริหารจัดการให้ดีขึ้น ๆ ไปด้วย วัฒนธรรมองค์การ เป็นค่านิยม และปทัสถานของสมาชิกภายในองค์การที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และมีการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์การ ซึ่งมีผลทำให้สมาชิกในองค์การมีความแตกต่างไปจากองค์การอื่น (อภิญา วังษ์กุลลาบ, 2548) วัฒนธรรมองค์การ (Organizational culture) จึงจัดว่าเป็น กลุ่มของค่านิยมที่มีการยึดถือร่วมกัน ซึ่งช่วยให้คนที่อยู่ในหน่วยงานทราบได้ว่า สิ่งใดบ้างที่เป็นสิ่งควรกระทำหรือเป็นที่ยอมรับและ สิ่งใดบ้างที่ไม่ควรกระทำหรือไม่อาจยอมรับได้ มันจะเป็นสิ่งที่ช่วยหล่อหลอมค่านิยมและทัศนคติของบุคลาการในหน่วยงานนั้น ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน อาจเริ่มจากค่านิยมของบุคลาการรุ่นแรก ๆ และถูกถ่ายทอดไปสู่บุคลาการรุ่นใหม่ จนกลายเป็นที่ยอมรับกันภายในหน่วยงานนั้น ๆ ในแต่ละหน่วยงานต่างมีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง ซึ่งถือเป็นเอกลักษณ์ให้หน่วยงานนั้น ๆ มีความแตกต่างกับหน่วยงานอื่น ๆ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การ จึงเปรียบได้เป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นแนวทางการทำงานในหน่วยงาน เป็นทั้งความเชื่อ ค่านิยม แนวปฏิบัติและปรัชญาในการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยสะท้อนออกมาทางรูปแบบพฤติกรรมที่บุคลาการแสดงออก และในปัจจุบันการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การนั้น ได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำพาหน่วยงานไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่ต้องการ ผู้บริหารหน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การ โดยควรทราบสภาพของวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ ว่าเหมาะสมหรือมีคุณค่าต่อหน่วยงานเพียงไร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน (นิภาวรรณ ศรีโลฟุ้ง, 2543)

แรงจูงใจ (Motivation) นี้ก็เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การเช่นเดียวกับวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายหรือให้ได้รางวัลเป็นที่ยึดถือของการกระทำของมนุษย์และเป็นที่ยั่วยุให้คนไปถึงวัตถุประสงค์

เป็นรางวัลที่ได้รับ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการบริหาร มุ่งหวังผลจากความสามัคคีของบุคคลในองค์กร ตลอดจนการสร้างเสริมรวมถึงความ กระตือรือร้นในการทำงาน และจากหลักการบริหารที่ กล่าวว่า องค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง คนกับงาน ทั้งนี้เพราะคนเป็นผู้สร้างงานขึ้นมา และงานที่เป็นระบบก็ใช้คนเป็นต้นแบบ ในการทำงาน ด้วยเหตุนี้คนและงานจึงเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงานในขณะที่งาน ก็เป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกับการทำงานร่วมกัน (Beach, 1965, p. 379) จากความสัมพันธ์ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์กร ได้รับแรงจูงใจในการทำงาน ให้บรรลุถึงความต้องการของตนเองแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร และ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959, pp. 113-115) ได้กล่าวว่า องค์กรประกอบของแรงจูงใจประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน ได้รับการยอมรับ นับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และ Alderfer (1972, pp. 507-532) ได้ แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ ความต้องการในการดำรงชีพ ความต้องการ ด้านสัมพันธ์ภาพความต้องการความเจริญก้าวหน้า ซึ่งจะเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรก็เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความต้องการที่จะ ท่วมเทให้กับการปฏิบัติงาน

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ก็เพราะการทำงานทำให้มีรายได้และทำให้ได้มา ซึ่งอาหารสินค้าและบริการที่มนุษย์ใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต นอกจากนี้ การทำงานยังเป็นการกำหนดตำแหน่งและบทบาทของบุคคลในสังคม รวมทั้งให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ชีวิตอีกด้วย ในปัจจุบัน มีนักวิชาการ ผู้นำสหภาพแรงงาน ผู้บริหาร และบุคลากรของรัฐหันมา เอาใจใส่ต่อชีวิต ในการทำงาน หรือ สภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้น ซึ่งประเด็นของความ สนใจเหล่านี้ปัจจุบัน เรียกว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” (Quality of work life) (สุทิน สายสงวน, 2533)

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นที่รู้จักกันดีทั้งในและต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศ ที่กำลังพัฒนาด้านธุรกิจและอุตสาหกรรม ต่างก็ให้ความสนใจกับเรื่องนี้ทั้งนั้น ดังนั้น หากบุคลากร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะ ใช้ร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาทุ่มเทให้กับงานที่ทำ และยังรวมไปถึงการทำให้บุคลากรมี ความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ตลอดจนถึงหน่วยงานอื่น ๆ ที่ต้องมีการประสานงานกันด้วย แต่หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ บุคลากรจะขาด ความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เอาใจใส่ต่องานที่ทำ ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิด ความเสียหายต่องานที่ทำได้ นับได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่จะทำให้

บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้เต็มความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ
ก็จะส่งผลให้หน่วยงานไปถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นคณะที่ใหญ่เป็นอันดับต้น ๆ
ของมหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งเป็นผลมาจากความหลากหลายของสาขาวิชา ทำให้จำนวนนิสิตมีมาก
แต่ทรัพยากรที่มีกลับไม่เพียงพอต่อจำนวนนิสิต ทางมหาวิทยาลัยจึงได้ให้ภาควิชาต่าง ๆ ที่มี
ความพร้อมแยกตัวออกจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ดังนี้ ภาควิชาบริหารธุรกิจ
เป็น คณะการจัดการและการท่องเที่ยว ภาควิชารัฐศาสตร์ เป็น คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
ภาควิชาภูมิศาสตร์ เป็น คณะภูมิสารสนเทศศาสตร์ เพื่อลดปัญหาดังกล่าว หลังจากแบ่งแยก
คณะแล้ว ปัจจุบันคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีขนาดเล็กลง มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน
183 คน คณาจารย์ประจำมีจำนวน 133 คน มีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 50 คน จำนวนนิสิตก็มี
จำนวนลดน้อยลง เนื่องจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีนโยบายไม่รับนิสิตภาคพิเศษ
(แผนการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ปี พ.ศ. 2560-2563, 2559) เมื่อจำนวนนิสิตลดลงทำให้รายได้ของคณะลดลงไปด้วย ทำให้การทำ
กิจกรรมใด ๆ ในคณะ ต้องใช้งบประมาณแบบรัดกุม สวัสดิการบางอย่างถูกตัดออกไป กอปรกับ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีสาขาวิชาที่หลากหลาย ทั้งสายสังคมศาสตร์
สายมนุษยศาสตร์ สายวิทยาศาสตร์ สายเศรษฐศาสตร์ และสายนิเทศศาสตร์ ทำให้แต่ละสาขาก็มี
ความแตกต่างในศาสตร์ของตัวเอง ส่งผลให้เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรมอีกด้วย
(คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560) จากสภาพและปัญหาดังกล่าว
ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้กับผู้บริหารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ทราบถึง
วัฒนธรรมองค์กรแรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ว่าเป็นอย่างไร และจะนำไปส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ
ที่ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้อยู่ในระดับที่ดีมากยิ่งขึ้น ๆ ขึ้นไป จนสามารถนำไปพัฒนา
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ให้ก้าวหน้าต่อไปอย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จากวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คำถามในการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับใด

2. วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

3. วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4. วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้

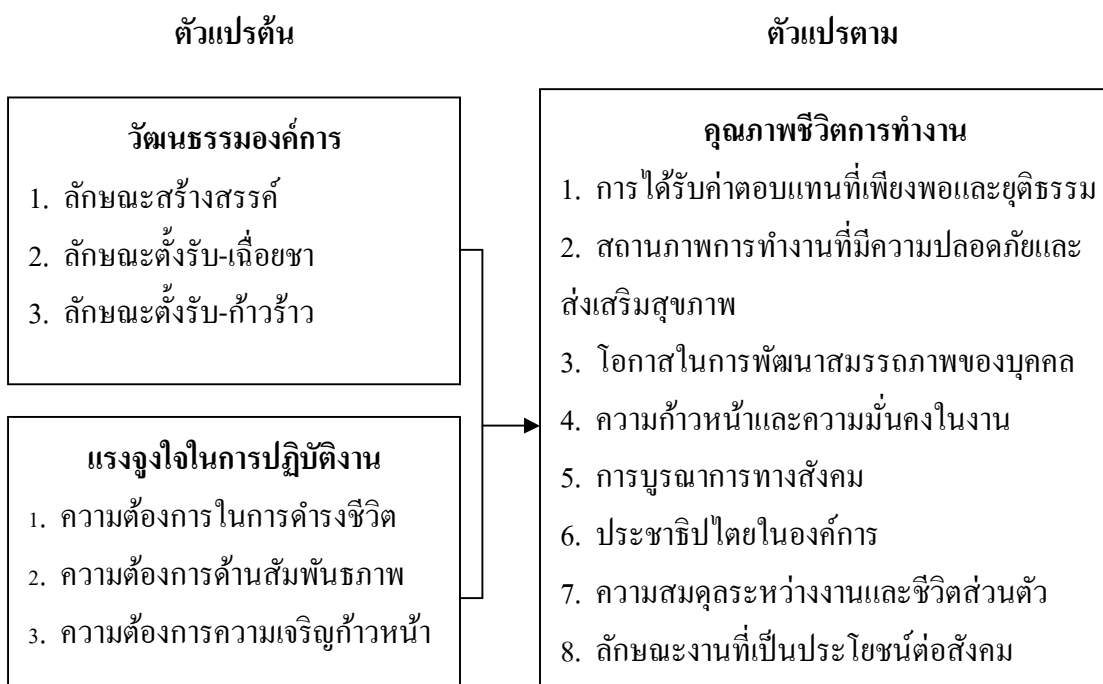
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คุณภาพชีวิตการทำงานได้ใช้แนวคิดของ Walton (1973, pp. 12-16) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน มี 8 ด้าน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์การ มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

วัฒนธรรมองค์การได้ใช้แนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989, pp. 448-460) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การมี 3 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G. (Existence-relatedness-growth theory) Alderfer (1972, p. 32) ได้สรุปเกณฑ์ชี้วัดแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย 3 แบบ ได้แก่ ความต้องการในการดำรงชีวิต ความต้องการด้านสัมพันธภาพ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารทราบว่าวัฒนธรรมองค์การด้านใดบ้าง และแรงจูงใจในการทำงานด้านใดที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผน หรือวางแนวทางในการพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. เพื่อแสดงให้เห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีดังนี้

1.1 วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989, pp. 448-460) ได้แบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์การ เป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

- 1.1.1 ลักษณะสร้างสรรค์
- 1.1.2 ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา
- 1.1.3 ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G. (Existence-relatedness-growth theory) ของ Alderfer (1972, p. 32) ใน 3 ด้าน ดังนี้

- 1.2.1 ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs)
- 1.2.2 ความต้องการด้านสัมพันธภาพ (Relatedness needs)
- 1.2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs)

1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973, pp. 12-16) ซึ่งมีทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่

- 1.3.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 1.3.2 สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 1.3.3 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

- 1.3.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 1.3.5 การบูรณาการทางสังคม
- 1.3.6 ประชาธิปไตยในองค์กร
- 1.3.7 มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
- 1.3.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 183 คน ปีการศึกษา 2560

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973, pp. 727-728) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 125 คน ปีการศึกษา 2560 จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้แก่

3.1.1 วัฒนธรรมองค์การ

- 3.1.1.1 ลักษณะสร้างสรรค์
- 3.1.1.2 ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา
- 3.1.1.3 ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

3.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

- 3.1.2.1 ความต้องการในการดำรงชีวิต
- 3.1.2.2 ความต้องการด้านสัมพันธภาพ
- 3.1.2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มี 8 ด้าน ได้แก่

- 3.2.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 3.2.2 สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3.2.3 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
- 3.2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 3.2.5 การบูรณาการทางสังคม

3.2.6 ประชาธิปไตยในองค์กร

3.2.7 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

3.2.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ตามสภาพจริงที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคลากรอาจมีความสุขหรือไม่มีความสุขในการทำงานก็ได้ ซึ่งก่อให้เกิดผลกับการปฏิบัติงานโดยตรง หากบุคลากรเกิดความพึงพอใจจะทำให้การปฏิบัติงานไปถึงความสำเร็จที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบไปด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน มีความยุติธรรมเมื่อถูกนำมาเทียบกับอาชีพอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน และต้องสอดคล้องกับสภาพการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงานที่ปลอดภัย ทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจ มีการส่งเสริมสุขภาพที่เหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดความเครียด และเอื้อต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของตนเองในทุก ๆ ด้าน อย่างต่อเนื่อง ทำให้รู้สึกว่าคุณค่า เพราะสามารถนำความรู้และทักษะออกมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยงานที่ได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในการทำงานทำให้มีความก้าวหน้าและได้รับสวัสดิการที่ดีจากที่ทำงาน จนเกิดความภูมิใจในตำแหน่งที่มั่นคง

5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของที่ทำงาน การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนงานที่ทำเป็นที่ยอมรับ ก่อให้เกิดความสามัคคีในที่ทำงาน รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานด้วย

6. ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและนโยบายของหน่วยงาน แต่ก็มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ให้ความเคารพในสิทธิของกันและกัน และปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน

7. มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การกำหนดหรือแบ่งเวลาปฏิบัติงาน รวมถึงปริมาณงานที่สมดุลและเหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัวของผู้ปฏิบัติงาน

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมหรือการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคม และเป็นการกระทำที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลกันและกัน เพื่อให้สังคมเห็นคุณค่า

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แนวคิด แบบแผนพฤติกรรมที่คนในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางหรือแบบอย่าง ความเชื่อ รวมถึงค่านิยมในการประพฤติปฏิบัติของคนในองค์กร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งในแต่ละองค์กรจะแตกต่างกันไป จนเกิดเป็นเอกลักษณ์ที่สามารถถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นต่อไปของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แบ่งได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ลักษณะสร้างสรรค์ หมายถึง วัฒนธรรมแบบที่มีค่านิยมต้องการความสำเร็จ มีเป้าหมายในการทำงานเป็นสำคัญ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ใส่ใจในความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร เน้นความก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรในองค์กร

2. ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา หมายถึง วัฒนธรรมแบบที่มีค่านิยมและพฤติกรรมที่แสดงออก เน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้นำหรือผู้บริหาร ถือกฎระเบียบแบบแผน พึงพาผู้บังคับบัญชา และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ

3. ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว หมายถึง วัฒนธรรมแบบที่มีค่านิยมหรือพฤติกรรม การแสดงออกที่มีการให้ความเห็นคัดค้านซึ่งกัน มุ่งเน้นอำนาจจากตำแหน่ง มีการปิดบังข่าวสาร มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่น มองว่าการแพ้-ชนะเป็นเรื่องธรรมดา และปฏิบัติงานอย่างถูกต้องสมบูรณ์ด้วยความระมัดระวังตามแบบแผนที่เคยปฏิบัติ แม้ต้องใช้ระยะเวลาานาน แต่เพื่อให้เกิดความผิดพลาดน้อยสุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความต้องการ ปรารถนาหรือความอยากที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ เนื่องจากถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อให้บุคคลได้แสดงออกพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ซึ่งจำแนกไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงานและฐานะทางเศรษฐกิจ

2. ความต้องการด้านสัมพันธภาพ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อันเกิดจากการสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรม การได้รับการยกย่องและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อันเกิดจากการได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ในงาน และได้รับความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ได้แก่ ความคิดริเริ่มบุกเบิก ความรู้ความสามารถที่สามารถนำมาพัฒนาศักยภาพของตน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงานและลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย

บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทั้งข้าราชการ พนักงาน อาจารย์ และลูกจ้าง ทั้งสายสอนและสายสนับสนุนทางวิชาการ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ หมายถึง คณะที่จัดการเรียนการสอนในสายมนุษยศาสตร์และสายสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยจัดการเรียนการสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงาน
6. วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ความเป็นมา

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ พัฒนามาจากคณะวิชามนุษยธรรมศึกษาและสังคมศาสตร์ วิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน จังหวัดชลบุรี ซึ่งก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2498 เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกในภูมิภาคของประเทศไทย สังกัดกรมการฝึกหัดครูกระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ (กศ.บ.) วิชาเอกสังคมศึกษา ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และศิลปศึกษา ต่อมาใน พ.ศ. 2517 วิทยาลัยวิชาการศึกษาได้ยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะวิชามนุษยธรรมศึกษาและสังคมศาสตร์ จึงแยกออกจากกันเป็น 2 คณะ คือ คณะมนุษยศาสตร์และคณะสังคมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน ใน พ.ศ. 2533 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน ได้ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศโดยสมบูรณ์ชื่อมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะมนุษยศาสตร์และคณะสังคมศาสตร์ได้รวมเป็นคณะเดียวกันชื่อ “คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์” ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2533

อนึ่ง ตั้งแต่ พ.ศ. 2532 ภาควิชาศิลปะและวัฒนธรรม และภาควิชาดุริยางคศาสตร์ได้เสนอโครงการจัดตั้งคณะศิลปกรรมศาสตร์ผ่านทบวงมหาวิทยาลัย และในที่สุดก็ได้รับการพิจารณาอนุมัติ ให้จัดตั้งคณะศิลปกรรมศาสตร์ได้เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2538 ภาควิชาทั้งสองจึงแยกไปสังกัดในคณะศิลปกรรมศาสตร์

การดำเนินงานของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในระยะเริ่มแรกใช้ “ตึกสังคมศาสตร์” ซึ่งเป็นอาคารเก่าตั้งแต่สมัยเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษาเป็นที่ตั้งสำนักงานเลขานุการคณะและสำนักงานฝ่ายบริหาร รวมทั้งสำนักงานของภาควิชาทางด้านสังคมศาสตร์เดิมทั้งหมด ส่วนสำนักงานของภาควิชา ทางมนุษยศาสตร์ใช้อาคารเดิมคือ “ตึกมนุษยศาสตร์” ต่อมาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2535 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้รับงบประมาณก่อสร้างอาคารใหม่ให้เป็นที่ทำการของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และเป็นอาคารเรียนรวมด้วย ในวงเงินงบประมาณ 195 ล้านบาท โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณผูกพันในการก่อสร้างเป็นเวลา 4 ปี การก่อสร้างแล้วเสร็จในเดือนกันยายน พ.ศ. 2537 หน่วยงานในสังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ทั้งหมดจึงได้ย้ายมาอยู่ที่อาคารใหม่ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2537 เป็นต้นมา ในปีเดียวกันนี้เป็นวโรกาสที่สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ ทรงมีพระชนมพรรษา 60 พรรษา มหาวิทยาลัยจึงขอพระราชทานนามอาคารเพื่อเป็นสิริมงคล และได้รับพระราชทานนามว่า “60 พรรษามหาราชนี” (อาคาร 2) นอกจากนี้ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีเสด็จพระราชดำเนินมาทรงเปิดอาคารเมื่อวันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2538 นับเป็นสิริมงคลยิ่งแก่อาจารย์ ข้าราชการ และนิสิตของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เป็นอย่างยิ่ง

วิสัยทัศน์

ศูนย์กลางแห่งความเป็นเลิศ ทางวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ของประเทศ ที่พัฒนาบัณฑิตให้มีคุณธรรม เป็นผู้นำ มีจิตความสามารถสูง สร้างงานวิจัย และองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ และโดดเด่นในระดับสากล

พันธกิจ

1. วิจัย และสร้างองค์ความรู้ ผลงานวิชาการ นวัตกรรมด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
2. ผลิตบัณฑิตด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
3. บริการวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สู่สังคม

4. ทำนุบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

5. พัฒนาระบบบริหารจัดการคณะและบุคลากรให้มีคุณธรรม และขีดความสามารถสูง

กลยุทธ์

กลยุทธ์ด้านผลสัมฤทธิ์สูงสุด

1. สร้างงานวิจัย องค์ความรู้ ผลงานวิชาการ นวัตกรรม ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เพื่อให้เป็นแหล่งความรู้และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมได้

2. สร้างและพัฒนาบัณฑิตให้มีความเป็นผู้นำ มีคุณธรรม มีขีดความสามารถสูง และเป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นจากผู้ใช้บัณฑิต

กลยุทธ์ด้านผู้รับบริการ

1. คณะมีบรรยากาศที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้

2. คณะมีการบูรณาการงานวิจัย งานวิชาการ นวัตกรรม ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เข้ากับงานบริการวิชาการแก่สังคมภาคตะวันออกเฉียงและระดับประเทศ

3. คณะเป็นศูนย์กลางข้อมูลทางวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่เป็นเลิศในภาคตะวันออกเฉียงและเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ โดยเฉพาะศาสตร์ที่เกี่ยวกับภาษาตะวันออกเฉียง

4. คณะมีส่วนช่วยพัฒนาสังคมภาคตะวันออกเฉียง ให้เป็นสังคมคุณธรรมและอุดมปัญญา บนพื้นฐานองค์ความรู้ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

กลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการภายใน

1. พัฒนาคณะให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และเป็นที่ยอมรับจากทุกภาคส่วน

2. ปรับระบบการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในและต่างประเทศ

3. สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานภายนอก

4. สร้าง พัฒนา อนุรักษ์ และบูรณาการหลักธรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

5. พัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัยที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ด้านการพัฒนาองค์กร

1. พัฒนาคณะ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุขและมีสมรรถนะสูงในการทำงาน

2. พัฒนาระบบบริหารงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ความพอเพียง วัฒนธรรมองค์กร เข้มแข็ง มีความเป็นเอกภาพ

3. พัฒนาคณะผู้องค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรอัจฉริยะที่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สมบูรณ์แบบ

4. พัฒนาคณะผู้ศูนย์กลางความเป็นเลิศทางวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน

โครงสร้างการบริหารงานและการแบ่งส่วนงาน

โครงสร้างบริหารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วย

1. คณะกรรมการชุดต่าง ๆ ดังนี้

1.1 คณะกรรมการประจำคณะ

1.2 คณะกรรมการบริหารคณะ

2. คณะผู้บริหาร

2.1 คณบดี

2.2 รองคณบดีฝ่ายบริหาร

2.3 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

2.4 รองคณบดีฝ่ายวิจัย

2.5 รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิตและวิเทศสัมพันธ์

2.6 รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา

2.7 รองคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษาและการจัดการความรู้

3. ส่วนงาน

3.1 ภาควิชา 10 ภาควิชา ได้แก่ ภาควิชาจิตวิทยา ภาควิชานิเทศศาสตร์ ภาควิชาประวัติศาสตร์ ภาควิชาภาษาตะวันตก ภาควิชาภาษาตะวันออก ภาควิชาภาษาไทย ภาควิชาศาสนาและปรัชญา ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ ภาควิชาสังคมวิทยา และภาควิชาสารสนเทศศึกษา

3.2 สำนักงานและศูนย์ ได้แก่ สำนักงานคณบดี สำนักงานจัดการศึกษา ศูนย์เกาหลีศึกษา ในส่วนสำนักงานคณบดีได้แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

งานหน่วยสารบรรณและยานพาหนะ งานผลิตเอกสาร งานอาคารสถานที่ งานบุคคล งานประชาสัมพันธ์ งานจัดการเรียนการสอน งานกิจการนิสิต งานโสตทัศนอุปกรณ์ งานบริการห้องสมุด งานส่งเสริมการวิจัย งานเทคโนโลยีสารสนเทศและห้องปฏิบัติการทางภาษา งานประกันคุณภาพการศึกษา งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและงานแผนงาน

ข้อมูลบุคลากร

บุคลากรมีทั้งหมด 183 คน ดังนี้

1. จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมดที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 133 คน

2. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 50 คน

หลักสูตรและสาขาวิชาที่เปิดสอน

หลักสูตรและสาขาวิชาที่เปิดสอนของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รายชื่อหลักสูตร (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559)

| รายชื่อหลักสูตร | ประเภทการเรียนการสอน | |
|---|----------------------|----------|
| | ภาคปกติ | ภาคพิเศษ |
| หลักสูตรระดับปริญญาตรี | | |
| 1. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) | | |
| 1.1 สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรวัฒนธรรม | ✓ | ✓ |
| 1.2 สาขาวิชาการจัดการบริการสังคม | ✓ | - |
| 1.3 สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน | ✓ | - |
| 1.4 สาขาวิชาประวัติศาสตร์ | ✓ | - |
| 1.5 สาขาวิชาภาษาเกาหลี | ✓ | - |
| 1.6 สาขาวิชาภาษาจีน | ✓ | - |
| 1.7 สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น | ✓ | - |
| 1.8 สาขาวิชาภาษาไทย | ✓ | - |
| 1.9 สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ | - | ✓ |
| 1.10 สาขาวิชาภาษาฝรั่งเศสเพื่อการสื่อสาร | ✓ | - |
| 1.11 สาขาวิชาภาษาอังกฤษ | ✓ | ✓ |
| 1.12 สาขาวิชาศาสนาและปรัชญา | ✓ | ✓ |
| 1.13 สาขาวิชาสารสนเทศศึกษา | ✓ | ✓ |
| 2. หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต (นศ.บ.) | | |
| 2.1 หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต | ✓ | ✓ |
| 3. หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) | | |
| 3.1 สาขาวิชาจิตวิทยา | ✓ | ✓ |
| 4. หลักสูตรเศรษฐศาสตรบัณฑิต (ศ.บ.) | | |
| 4.1 สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ | ✓ | ✓ |

ตารางที่ 1 (ต่อ)

| รายชื่อหลักสูตร | ประเภทการเรียนการสอน | |
|--|----------------------|----------|
| | ภาคปกติ | ภาคพิเศษ |
| หลักสูตรระดับปริญญาโท | | |
| 1. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศส.ม.) | | |
| 1.1 สาขาวิชาไทยศึกษา | ✓ | - |
| 1.2 สาขาวิชาศาสนาปรัชญา | ✓ | ✓ |
| 1.3 สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร | ✓ | ✓ |
| 2. หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต (นศ.ม.) | | |
| 2.1 สาขาวิชาสื่อสารการตลาด | ✓ | ✓ |
| 2.2 สาขาวิชานวัตกรรมการสื่อสารทางการเมือง | ✓ | ✓ |
| หลักสูตรระดับปริญญาเอก | | |
| 1. หลักสูตรหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) | | |
| 1.1 สาขาวิชาไทยศึกษา | ✓ | - |

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้อง ได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้หลายท่าน ดังนี้

Guest (1979, p. 76) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติการของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน เช่น สุขภาพจิต ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น นั่นคือความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

ติน ปรัชญพฤทธ์ (2530, p. 266) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2530, p. 120) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตของการทำงานไว้ว่า การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงานโดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงานนั่นเอง

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532, p. 154) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ๆ ปฏิบัติการอยู่ในองค์กรหนึ่ง ๆ ว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีความอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความรู้มากน้อยเพียงใด

Huse and Cumming (1985, pp. 198-199) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนา หรือความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล กับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุก (Well being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ คือ ประการแรกช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สองช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้ายคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกับงานจะมีผลโดยตรงต่อกัน บุคคลที่อยู่ในองค์กรและประสิทธิผลขององค์กรการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิตรวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พรนิภา พงศ์พัฒนกิจ โขติ (2547, หน้า 13) ได้กล่าวถึงความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ว่าสามารถสนองตอบความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานสำเร็จ

อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีมากขึ้น

สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย (สกว.) (2541, หน้า 138-139) ได้กล่าวถึงความหมายคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ชีวิตที่มีคุณภาพ

Hackman and Suttle (1977, p. 3) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การส่งเสริมให้มีประชาธิปไตยในองค์กรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการบริหารโดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ของพนักงานที่จะช่วยก่อให้เกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้นมากกว่าที่จะคำนึงถึงเฉพาะเทคโนโลยี มีการแบ่งปันผลประโยชน์และทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังคำนึงถึงเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน สุขภาพร่างกาย ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีแนวคิดที่ใกล้เคียงกับความพึงพอใจในการทำงาน และเกี่ยวข้องกับโปรแกรมการพัฒนาองค์กร (Organizational development programs)

Walton (1973) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่กำหนดแต่เวลาสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้นแต่ยังมีความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย โดยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษย์สัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน
2. ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงานซึ่ง หมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

Delamotte and Takezawa (1984, p. 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การพัฒนาบุคคลนั้น ๆ ให้มีสภาพการทำงานที่ดี อยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสมมีความปลอดภัย ได้รับประโยชน์และสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคมรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสถานการณ์การทำงานของเขาด้วย

Bennett and Tibbitts (1989, pp. 5-7) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอันจะส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านงาน เช่น ลักษณะงาน กระบวนการทำงาน ความอิสระในการตัดสินใจ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เป็นต้น ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น มีระบบการสื่อสารที่ดี บรรยากาศการทำงานที่ดีที่มีความสะดวกสบายในการทำงาน สังคมการทำงานที่ดี มีผู้นำที่ดี เป็นต้น และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ได้รับการยอมรับและรางวัลเมื่อทำงานสำเร็จได้รับความเสมอภาคและความยุติธรรมได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองได้รับการประเมินผลปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

Kerce and Kewley (1993, p. 13) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง เป็นวิธีการหรือเทคโนโลยีในการทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้เกิดผลผลิตเพิ่มมากขึ้นและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งวัดจากผลผลิต หรือผลงานขององค์กร รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การปรับโครงสร้างการทำงานการปรับปรุงงาน การปรับปรุงระบบการให้รางวัลและการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

Knox and Irving (1997, p. 19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสภาพการดำรงชีวิตของบุคคลซึ่งจะต้องเป็นชีวิตที่มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถที่จะปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างดี

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2526, p. 53) กล่าวว่า การทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงานหรือองค์กรนั้น การทำงานจะต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพซึ่งแนวคิดในการทำงานเพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพนี้ ได้วิวัฒนาการจากแนวคิดทางการบริการในอดีตที่พัฒนาเป็นลำดับต่อเนื่อง บุคคลสำคัญในแนวคิดนี้ คือ มุ่งที่หลักเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติงานเช่นไร จึงจะเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จึงเกิดการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ แม้คนจะเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องให้ความสนใจใส่ใจให้ทำงานด้วยความพึงพอใจสามารถอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข แต่ส่วนของงานก็มีความสำคัญ เพราะ ต่างก็มีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพให้กับองค์กรได้เช่นกัน จากการศึกษาที่มีความต้องการของตนเป็นมูลเหตุจูงใจในการทำงานและเป็นที่ยอมรับกันว่า งานเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตบางคนทำเพื่องานเพราะทำให้ได้มีการแสดงออก และงานมีคุณค่าภายในตัวเอง แต่บางคนการทำงานเป็นเพียงวิถีทางเพื่อหาเงินให้ได้มากขึ้น หรือเป็นการทำทลายความสามารถ จุดมุ่งหมาย จึงเปลี่ยนแปลงไปตามบุคคลแต่ต่างก็มีความพยายามที่จะให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตนและคุณภาพชีวิตของตน

จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ตามสภาพจริงที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกับ

สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคลากรอาจมีความสุขหรือไม่มี
ความสุขในการทำงานก็ได้ ซึ่งก่อให้เกิดผลกับการปฏิบัติงานโดยตรง หากบุคลากรเกิด
ความพึงพอใจจะทำให้การปฏิบัติงานไปถึงความสำเร็จที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีนักวิชาการทั้งในประเทศไทย
และต่างประเทศให้คำนิยามและแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้
อย่างหลากหลาย แต่อย่างไรก็ตาม ในชีวิตการทำงานในแต่ละอาชีพก็มีความหลากหลายไม่แพ้กัน
ซึ่งผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ในการทำงานที่มี
ความแตกต่าง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 7-12) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนด
คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and fair pay)
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefits)
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and healthy environment)
4. ความมั่นคงในงาน (Job security)
5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free collective bargaining)
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and development)
7. บูรณาการสังคม (Social integration)
8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation)
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at work)
10. ว่างของชีวิต (Total life space)

Walton (1973, pp. 12-16) ได้เสนอแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย
องค์ประกอบ 8 ประการคือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation)
- หมายถึง การที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ
อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับทั่วไป

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ นั้น
คือค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักการที่เท่ากัน ซึ่งค่าจ้าง
ที่เหมาะสมจะสามารถเลี้ยงครอบครัวได้

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549, หน้า 274-275) ได้กล่าวถึง หลักการพื้นฐานในการกำหนดค่าตอบแทนเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ดังนี้

1. หลักความยุติธรรม
2. หลักความพอเพียง
3. หลักความสมเหตุสมผล
4. หลักความสามารถในการจ่าย
5. หลักความสม่ำเสมอ
6. หลักการจูงใจ

Werther (1996, p. 22) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีความจำเป็นที่จะรักษาและค้ำจุนงานที่มีประสิทธิภาพ ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนเทียบเท่ากับผลผลิตของพวกเขา ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างยุติธรรมและสมเหตุสมผล อัตราค่าจ้างจึงมีความหมายต่อความเท่าเทียมกันในสังคมของคนทำงาน ค่าจ้างจึงต้องคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานส่วนตัวและครอบครัว และคำนึงถึงสถานการณ์เศรษฐกิจในช่วงเวลานั้น

Huse and Cummings (1985, pp. 197-225) ได้กล่าวว่า ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน

Kossen (1991, pp. 58-63) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่ดี อาจเป็นรางวัลพิเศษสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานดีตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ที่ขาดงานหรือขาดความกระตือรือร้นในการทำงานได้ปรับปรุงตน

สรุป การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อค่าตอบแทน ซึ่งได้จากการปฏิบัติงาน อาจเป็น ได้ทั้งเงินเดือน หรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งต้องมีความเหมาะสมตามมาตรฐานของสังคม เมื่อเปรียบเทียบกับงานในหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน

2. สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy work condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมนั้นต้องไม่มีลักษณะที่เสี่ยงมากเกินไป

สมยศ นาวิการ (2543, หน้า 223) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องให้ความมั่นใจแก่พนักงานว่าทำงานในองค์กรแล้วมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี สุขภาพกายดี เมื่อระบบอวัยวะต่าง ๆ

ทำหน้าที่อย่างเหมาะสม คือ ไม่เจ็บป่วยเป็นโรค สุขภาพกายและสุขภาพจิตดีเป็นความสามารถปรับตัวได้ดีกับสภาพแวดล้อม

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537, หน้า 210) กล่าวถึงความต้องการเรียกร้องต้องการทำงานในสภาพการทำงานที่สะดวกสบายและปลอดภัย ซึ่งเป็นความเรียกร้องต้องการที่มาจากความต้องการความมั่นคง สบายและปลอดภัย ซึ่งเป็นความเรียกร้องต้องการที่มาจากความต้องการความมั่นคง สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย ควรมีสัญลักษณ์แสดงสถานะนั้นด้วย

Herzberg (1968, pp. 16-17) ได้กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทางกายภาพ รวมถึงการออกแบบและจัดสถานที่ทำงาน การติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ ในขณะเดียวกัน บุคคลก็มีความต้องการความปลอดภัย การจัดสภาพการทำงานเป็นปัจจัยเสริมปัจจัยหนึ่ง ถ้าจัดไม่เหมาะสมก็อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ดังนั้น สภาพการทำงานที่เอื้อต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จึงต้องมีลักษณะที่ถูกต้อง ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่าจะไม่จำเป็นต้องมีชีวิตอยู่อย่างหวดระแวงวิตกกังวลต่อการเสี่ยงอันตราย

สรุปได้ว่า สภาพสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ถูกลักษณะและมีความปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีสภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและปลอดภัย ไม่เจ็บป่วยมีการส่งเสริมสุขภาพที่เหมาะสม ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Development of human capacity) หมายถึง โอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง โดยการศึกษา อบรมเพื่อพัฒนาการทำงานและอาชีพของตน ซึ่งจะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความสามารถที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่

Huse and Cummings (1985, pp. 197-225) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ควรจะจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม รู้สึกในคุณค่าของตนเองและรู้สึกทำหายกับการทำงานของตน

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537, หน้า 101) กล่าวว่า เมื่อรับคนใหม่เข้ามาทำงานในองค์กรแล้ว การพัฒนาในเบื้องต้นคือ การปฐมนิเทศ เพื่อให้เรียนรู้งานความรู้ ทักษะที่มีเป็นทุนอยู่จากการสำเร็จการศึกษา รวมถึงประสบการณ์ที่ได้มา ไม่อาจใช้ในงานได้สมบูรณ์ทั้งหมด ยังต้องเรียนรู้และพัฒนาต่อไป ทั้งในรูปการพัฒนาตนเองและการพัฒนาตามแผนที่ต้องมีการจัดขึ้น ซึ่งรวมถึงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะสำหรับงานเฉพาะอย่าง และการศึกษาเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจ และโลกทัศน์โดยกว้างขวาง

เมธี ปิณฑนนท์ (2543, หน้า 149) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่เด่นที่สุดในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการผูกพัน การยอมรับไว้ การปรับปรุงคุณภาพและปริมาณของสมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงาน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 48-49) ได้กล่าวไว้ว่า การเตรียมบุคลากร ยังเกี่ยวข้องกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อน เช่น ปัจจุบันมีปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเกิดขึ้นมากมายและต้องพยายามแก้ไขอย่างจริงจังแล้ว ยังเป็นการเตรียมอนาคตและสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยังเป็นการเตรียมอนาคตและสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและด้วยความรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิตในสังคมเทคโนโลยี

สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการปฏิบัติงาน หมายถึง การส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานนำความรู้ความสามารถจากการพัฒนาทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผลต่อการมีส่วนร่วม และรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองที่ได้ปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้นับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานรวมทั้งในเรื่องของรายได้ และตำแหน่งงาน ตลอดจนการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและครอบครัว

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2540, หน้า 109) ได้กล่าวถึงความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงานไว้ดังนี้

1. ประสบการณ์ในการทำงาน (On-the-job-experience) การเรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน เป็นวิธีการพัฒนาคนที่ดีวิธีหนึ่ง

2. การสอนแนะ (Coaching) การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีผู้สอนที่ชำนาญการและมีอำนาจสั่งการด้วย คือ หัวหน้า เป็นวิธีฝึกอบรมที่สัมฤทธิ์ผลที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง

พิภพ วังเงิน (2547, หน้า 286) ได้กล่าวว่า เพื่อให้การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยดีควรมีการกำหนดแนวทาง ดังนี้

1. กำหนดนโยบาย ระบุบอกไว้ชัดเจน เมื่อมีตำแหน่งว่าง จะบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติอย่างไร บุคคลภายในหรือภายนอก

2. แนวทางในการเลื่อนตำแหน่ง ช่วยให้สามารถมองเห็นลำดับในองค์กร ฉะนั้นควรจัดทำไว้ให้ชัดเจน

3. พิจารณาและคัดเลือก ตามปกติทั่วไปอาศัยผลการประเมินปฏิบัติงานและ
ประวัติการทำงาน

4. การฝึกอบรมและการพัฒนา เป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรไม่ขาดแคลนบุคคล
เมื่อต้องการเลื่อนตำแหน่ง

5. การกำหนดวิธีการและคัดเลือกที่ดี มีเกณฑ์ที่มีเหตุผลรับได้ มิฉะนั้นจะมีผลกระทบ
ต่อขวัญและกำลังใจ รวมถึงทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

Maslow (1970, p. 135) ได้กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยและ
ต้องการความชื่อเสียง ดังนั้น หากได้รับความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ก็จะนำมาซึ่งชื่อเสียงได้ ถือเป็น
ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน เมื่อบุคคลมีความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน บุคคล
ก็จะแน่ใจได้ว่าสามารถก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายในชีวิต ก็จะเกิดความสุข ความพึงพอใจ
ในการทำงานและการดำเนินชีวิต

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงโอกาส
ในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยการได้รับการส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้าในที่ทำงาน ได้รับการ
การมอบหมายงานในขอบข่ายที่มากขึ้น โดยต้องตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคล เพื่อ
จะได้มีโอกาสประสบความสำเร็จตามที่หวัง ทำให้รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน

5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์
ในสังคมของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน ผู้บังคับบัญชา รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในในกลุ่ม
โดยผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าและความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้

เมธี ปิณฑานนท์ (2543, หน้า 172) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของมาสโลว์ ที่กล่าวถึง
ความต้องการของมนุษย์ 5 ระดับ และในระดับที่ 3 กล่าวว่า มนุษย์ต้องการความรักและการยอมรับ
จากคนในสังคม (Belonging and love needs) คือ ความต้องการสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ
และต้องการการยอมรับในกลุ่ม ในครอบครัว ในหมู่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กัน
ในหมู่ของสังคมที่พึงมีต่อกัน โดยความเคารพนับถือ ยกย่องชมเชย ไว้วางใจกันและกัน

ถวิล ธาราโกชน์ และศรัณย์ คำวิสุข (2543, หน้า 182) กล่าวสอดคล้องกันว่า การทำงาน
ธุรกิจ หรืองานใด ๆ จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ประการ คือ

1. การทำงานเกี่ยวข้องกับด้านบุคคล
2. การทำงานเกี่ยวข้องกับระบบของงาน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 99) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการอยู่รอด เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย

2. ความต้องการความสัมพันธ์ เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่มีต่อกันกับบุคคลภายในองค์กร

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสรุป ความมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หมายถึง ความรู้สึกที่มีผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รู้สึกถึงความมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การนำหลักประชาธิปไตยไปใช้ในการปฏิบัติงาน ต้องมีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเหมาะสม

Huse and Cummings (1985, pp. 197-225) ได้กล่าวว่า วิธีชีวิตและวัฒนธรรมองค์กร มีความเคารพในสิทธิส่วนตัวของแต่ละคน มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย รวมถึงมีมาตรการในการให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2549, หน้า 30-31) ได้กล่าวว่า ในปัจจุบันการจัดกระบวนการบริหารองค์กร มีการยึดหลักการบริหารจัดการที่ดี 6 ประการ คือ

1. หลักในการมีส่วนร่วมของพนักงานในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้พนักงานเข้าถึงข่าวสารและแสดงความคิดเห็นต่อกิจการขององค์กรได้

2. หลักความโปร่งใส องค์กรจะมีระบบและขั้นตอนป้องกันการรั่วไหลของเงิน

3. หลักนิติธรรม การให้คุณให้โทษพนักงาน โดยต้องมีระเบียบกฎเกณฑ์อย่างชัดเจน

4. หลักคุณธรรม การพิจารณาความดีความชอบ หรือให้รางวัลตอบแทน ต้องใช้หลักความสามารถ หรือคุณผลงานเป็นหลัก

5. หลักความคุ้มค่า เป็นหลักการบริหารทางการเงิน หลักประสิทธิภาพทางการบริหารองค์กรนั่นเอง

6. หลักความรับผิดชอบ ซึ่งก็คือ การรับทั้งผิดและชอบ หากผิดก็ต้องอาสาแก้ไขสรุปแล้ว ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบแบบแผนในองค์กร แต่ก็สามารถใช้สิทธิในเรื่องส่วนตัว มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ตลอดทั้งการยอมรับ เคารพในสิทธิผู้อื่นในองค์กร

7. มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Total life space) หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต ทั้งเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม

Huse and Cummings (1985, pp. 197-225) ได้กล่าวถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน ไว้ว่า งานของบุคคลหนึ่ง ควรจะมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา การเดินทาง ควรให้สัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 11-12) ได้กล่าวว่า การทำงานในองค์กรมิได้เป็นปัจจัยเดียวในการดำรงชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมมีเวลาส่วนตัว ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อนหรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่มีการส่งเสริมให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจัดให้พนักงานมีเวลาว่างของชีวิต อาจเป็นระยะสั้น ๆ หรือระยะเวลายาว ๆ เพื่อสร้างคุณค่าของตัวบุคคล ที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิต

สรุป สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความสมดุลของช่วงเวลาสำหรับทำกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคลากร ทั้งในด้านการงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวหรือช่วงเวลาที่ได้ผ่อนคลายจากการทำงาน

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) หมายถึง กิจกรรมหรือการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม รวมถึงการให้ความร่วมมือในชุมชน หรือในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์

Huse and Cummings (1985, pp. 197-225) ได้กล่าว เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมต่อสังคม ว่า หากกิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะเป็นการลดคุณค่าและความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการกระทำของตน ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย และอื่น ๆ

บาทหลวงเชษฐา ไชยเดช (2550, หน้า 48) ได้แบ่งระดับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรออกเป็น 4 ระดับ คือ

1. ความรับผิดชอบต่อระดับเศรษฐกิจ เป็นความรับผิดชอบต่อขั้นพื้นฐานขององค์กรที่จะผลิตสินค้าหรือบริการตามความต้องการของบริ โภค เพื่อสร้างผลกำไรให้แก่ผู้ถือหุ้น ซึ่งทั้งสองคนเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. ความรับผิดชอบต่อระดับกฎหมาย เป็นความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่ว่าจะ เป็นกฎหมายระดับประเทศ ระดับท้องถิ่น หรือระดับระหว่างประเทศ

3. ความรับผิดชอบต่อระดับจริยธรรม เป็นความรับผิดชอบต่อการทำในสิ่งที่ถูกที่ควร สอดคล้องกับค่านิยมและความคาดหวังของสังคม แม้ว่าไม่ได้ระบุให้ทำโดยกฎหมาย เช่น การให้สวัสดิการเกินที่กฎหมายกำหนด

4. ความรับผิดชอบระดับจิตสำนึก เป็นความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับสูงสุด เป็นสิ่งที่องค์กรกระทำโดยสมัครใจ ไม่ได้เป็นผลจากการแสวงหากำไรหรือตามกฎหมาย เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ และสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้สังคมส่วนรวม ความรับผิดชอบระดับนี้ นอกจากไม่สร้างผลตอบแทนให้องค์กรแล้ว ยังเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมไม่ได้คาดหวังอีกด้วย สรุปได้ว่า ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การปฏิบัติขององค์กร ที่เป็น ความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม เป็นความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม มีการปฏิบัติงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม โดยการทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นการกระทำที่มีความสำคัญและเกิดคุณค่าต่อ สังคมส่วนรวม เช่น การทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ เป็นต้น

Huse and Cumming (1985, p. 20) ได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและเสนอแนะว่า ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 7 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากอื่น ๆ
2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำโดยพิจารณา ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งาน ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ
4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจาก การแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. การบริหารงานที่เป็นธรรม และเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมี ความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และยุติธรรม

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The total life space) หมายถึง ภาวะของบุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวมมีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ชาอุชัย อาจินสมาจาร (2535, หน้า 38-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการดังนี้

1. ความมั่นคง
 2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างรางวัล
 3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
 4. ความปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
 5. งานมีความน่าสนใจ
 6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
 7. งานมีลักษณะท้าทาย
 8. มีขอบเขตและการตัดสินใจของตัวเอง
 9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
 10. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
 11. อำนาจหน้าที่ในงาน
 12. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
 13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
 14. มีอนาคต
 15. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายใน
 16. มีโอกาสเลือกทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจและความคาดหวัง
- Lewin (1981, pp. 37-53) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ

ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การยอมรับ (Recognition)

7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervision)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resources to get work done)
10. ความอาวุโส (Seniority in employment)

จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ที่มีนักวิชาการกล่าวไว้ สรุปได้ตามตารางข้างต้น ผู้ศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ดังนี้ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (บุชิตา หมั่นเดช, 2549, หน้า 22-24) สรุปไว้ดังนี้

1. อายุ บุคคลเมื่อมีอายุมากขึ้น มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้นเป็น เพราะว่ามีอายุมากขึ้น ความคาดหวังเรื่องต่าง ๆ จะลดลงและการมีประสบการณ์ต่าง ๆ มากขึ้น ทำให้ปรับตัวต่อสภาพการทำงานได้ดีขึ้น ตรงกันข้ามกับคนที่มีอายุน้อยมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่า ทั้งนี้ก็เนื่องจากยังมีความคาดหวังสูงและปรับตัวไม่เหมาะสมในการทำงานที่อายุมาก หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป
2. เพศ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสัญลักษณ์หรือบทบาทของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงเข้มแข็งหรือสุขภาพอ่อนโยน โดยที่เพศหญิงมีความพอใจในงานมากกว่าเพศชาย เนื่องจากมีความต้องการด้านการเงินและความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย
3. ระดับอาชีพหรือระดับตำแหน่ง บุคคลที่มีอาชีพระดับสูง มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานสูง ซึ่งโดยปกติคนเหล่านี้จะมีรายได้ดีมีสภาพการทำงานดีและงานมีลักษณะที่ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ จึงเป็นเหตุที่ทำให้มีความพึงพอใจสูง อาชีพผู้บริหารและอาชีพผู้เชี่ยวชาญจะมีความพึงพอใจสูงกว่าคนงานระดับมีฝีมือหรือไร้ฝีมือ ความพึงพอใจในงานมีผลมาจากระดับอาชีพมากกว่าอายุ
4. ขนาดขององค์กร ขนาดขององค์กรจะมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับความพึงพอใจในงาน เมื่อองค์กรเจริญเติบโตขึ้น ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานจะมีแนวโน้มจะลดลงบ้าง นอกเสียจากวิธีแก้ไขมาชดเชยกัน ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจะไม่ลดต่ำลง หากปราศจากการดำเนินการแก้ไขกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์

ต่อองค์กร องค์กรก็มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิผลด้อยลง เช่น การสื่อสารภายในขององค์กร ขนาดของหน่วยปฏิบัติการต่าง ๆ ซึ่งมีได้ หมายถึง องค์กรใหญ่ทั้งหมด การจงใจให้มีความพึงพอใจเกิดขึ้นในองค์กรขนาดใหญ่เป็นสิ่งที่กระทำได้ยาก เพราะผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนสำคัญขององค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งแตกต่างไปจากความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานองค์กรขนาดเล็กที่มีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร

5. ประสบการณ์ทำงาน ความพึงพอใจในงานกับอายุงานหรือประสบการณ์ทำงาน เป็นสิ่งที่ค่อนข้างซับซ้อน ในช่วงแรกของการทำงานผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่มีแนวโน้มจะมีความพึงพอใจต่องานที่ทำ ทั้งนี้เพราะได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และพัฒนาความสามารถของตน ซึ่งเป็นสิ่งท้าทาย นอกจากนี้งานยังมีลักษณะดึงดูดใจ เพราะยังเป็นงานใหม่แต่ระยะเวลา 2-3 ปี ต่อมา ความพึงพอใจจะค่อย ๆ ลดต่ำลง ซึ่งถือว่าเป็นปกติธรรมดา เพราะผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณไม่ได้ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วตามที่ต้องการหรือคาดหวังไว้ ความพึงพอใจในงานก็จะเริ่มสูงขึ้นอีกครั้งหนึ่ง หลังจากการทำงานผ่านไป 6-7 ปี และจะเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสบการณ์ทำงาน เป็นไปลักษณะเดียวกันกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับอายุ ทั้งนี้ความพึงพอใจในงานจะสูงขึ้นตามประสบการณ์ทำงาน และตามอายุงานอาจกล่าวได้ว่าความสัมพันธ์สองคู่นี้เป็นความสัมพันธ์เดียวกัน

6. ระดับการศึกษา นอกจากจะเป็นการเพิ่มพูนระดับสติปัญญาแล้วยังทำให้ระดับความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีการศึกษาที่ต่ำกว่า การศึกษายังเป็นตัวกำหนดฐานะทางสังคม ผู้ที่มีการศึกษาสูงมักจะได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย ผู้ที่มีการศึกษาสามารถใช้ดุลพินิจพิจารณาตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสมเหตุสมผล นอกจากนี้ผู้ที่มีการศึกษายังมีโอกาสประกอบอาชีพที่ดีและมีโอกาสก้าวหน้าสำหรับในส่วนที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

7. สถานภาพสมรส เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลจากการศึกษาของ Bass and Barrett (1981, p. 333) พบว่า ผู้สมรสแล้วจะมีผู้คอยปรนนิบัติดูแลสามารถพึ่งพาอาศัย ซึ่งกันและกันได้ ดังนั้น คนที่ทำกรสมรสแล้วจึงมีภาวะทางจิตใจดีกว่าผู้ที่เป็นโสด เป็นหม้าย หรือหย่าร้าง จึงทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานได้ดีกว่า

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ความหมายวัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture)

ประเทศต่าง ๆ จะมีขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง องค์กรก็เช่นเดียวกันที่ย่อมจะมีแบบแผนความคิดและแนวทางการปฏิบัติงานที่สมาชิกยึดถือปฏิบัติอันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะซึ่งปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นระยะเวลายาวนานต่อเนื่องซึ่งเป็นพลัง

สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่เป้าหมายความสำเร็จสูงสุดตามที่มุ่งหวัง ซึ่งถือเป็นข้อดีและจุดแข็งที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร แบบแผนความคิดและแนวทางปฏิบัตินั้น ได้ผ่านกระบวนการยอมรับและปฏิบัติจนเป็น วัฒนธรรมขององค์กร นั้น มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้คำนิยามของวัฒนธรรมองค์กรไว้ ดังนี้

Hofstede (1997) ได้นิยามความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นรูปแบบของความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกขององค์กร ที่ใช้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของสมาชิกในแต่ละองค์กรรวมถึงค่านิยม ซึ่งเป็นแกนสำคัญของวัฒนธรรมในทุกระดับ

Ravasi and Schultz (2006) ได้นิยามความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึง ชุดของสมมติฐานทางจิตที่ใช้ร่วมกัน และการกระทำในองค์กร ด้วยการกำหนดลักษณะในการทำงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ แม้ว่าองค์กร อาจจะมี “วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของตัวเอง” ในองค์กรอาจจะมีวัฒนธรรมที่หลากหลาย ทำให้มีความขัดแย้งเกิดขึ้นได้ ซึ่งอาจจะมีผลมาจากความแตกต่างของทีมผู้บริหาร ทำให้เกิดแง่มุมทั้งเชิงลบและเชิงบวก

Robbins (2001) ได้นิยามความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึง ระบบทุกอย่างที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในแนวทางปฏิบัติหรือแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรและเปรียบเสมือนบุคลิกลักษณะขององค์กร

Schermerhorn (1999) ได้นิยามความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นระบบความเชื่อ (Beliefs) และค่านิยมร่วม (Values) ที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในองค์กรและชี้นำพฤติกรรมของสมาชิก

เทียนชัย ไชยเศรษฐ (2552) ได้นิยามความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึง วิถีชีวิตของกลุ่มคนในองค์กรหนึ่ง ๆ ที่ประพฤติปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นลักษณะเฉพาะของกลุ่มคนนั้น ๆ และเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินอย่างราบรื่นและยั่งยืน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2546) ได้นิยามความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นกฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการในหน่วยงาน ซึ่งพนักงานใหม่ต้องเรียนรู้เพื่อที่จะสามารถทำงานในหน่วยงานนั้นได้ หรือ หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ มีความรู้ ความคิด ความเชื่อข้อสมมติพื้นฐาน (Basic assumptions) และ/ หรือค่านิยมที่มีอยู่ในจิตใจร่วมกันของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ในองค์กรคนกลุ่มดังกล่าวใช้ระบบความรู้ความคิดรวมนี้นี้เป็นแนวทางในการคิดตัดสินใจ และทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง กลุ่มค่านิยมของคนส่วนใหญ่ที่มีการยึดถือร่วมกัน ซึ่งเป็นบรรทัดฐานให้คนในองค์กรรู้ว่าสิ่งใดควรทำ หรือไม่ควรทำ การกระทำใดที่

เป็นที่ยอมรับ หรือไม่เป็นที่ยอมรับ โดยวัฒนธรรมองค์การอาจเผยแพร่ไปทั่วทั้งองค์การ โดยการใช้สัญลักษณ์ การเล่าเรื่อง หรือคำขวัญ เป็นต้น

ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ

Cameron and Quinn (1999) ได้แบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์การได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบเน้นความสัมพันธ์ (Clan culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เน้นในเรื่องความสัมพันธ์ ลักษณะเด่นคือความเป็นครอบครัวใหญ่ สมาชิกในองค์กรมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ผู้นำองค์กรจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและให้การช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา เน้นการทำงานเป็นทีมมีการตัดสินใจร่วมกัน ความจงรักภักดี ความเชื่อถือ ถือเป็นสิ่งที่เชื่อมระหว่างสมาชิกกับองค์กรองค์การเน้นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ความสำเร็จจะวัดจากการพัฒนาคน การทำงานเป็นทีม และการเอื้ออาทร

2. วัฒนธรรมแบบชั่วคราว (Adhocracy culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และความกล้าในการตัดสินใจ ผู้นำองค์กรเป็นคนกล้าตัดสินใจ การบริหารงานเน้นให้พนักงานกล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มีอิสระในการทำงาน สมาชิกในองค์กรมีเป้าหมายร่วมกันซึ่งถือว่าเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวสมาชิกเข้าด้วยกัน

3. วัฒนธรรมแบบการตลาด (Market culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสำเร็จเป็นหลัก พนักงานส่วนใหญ่ชอบการแข่งขันในการทำงาน ผู้นำองค์กรเป็นคนมีเหตุผล ปฏิบัติงานเชิงรุก สิ่งที่เชื่อมสมาชิกเข้าด้วยกันคือความสำเร็จหรือชัยชนะในการการตลาด

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Hierarchy culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นเรื่องของโครงสร้างองค์กร เน้นเรื่องกฎระเบียบ ผู้นำองค์กรเป็นผู้ประสานงานเน้นการควบคุมกำกับเพื่อให้งานเป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ รูปแบบการบริหารเน้นความมั่นคงของพนักงานเน้นการยอมรับตามคำสั่ง เน้นการปฏิบัติงานที่คาดการณ์ได้ เน้นความสัมพันธ์ตามลำดับขั้น สิ่งที่ยึดเหนี่ยวสมาชิกคือนโยบายและกฎระเบียบที่เป็นทางการ

Cooke and Lafferty (1989) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ และความคาดหวังของแต่ละบุคคลที่จะเป็นส่งผลกระทบต่อในด้านบวกและด้านลบกับการบรรลุผลสำเร็จขององค์การ บนพื้นฐานองค์ความรู้ที่ได้รับการยอมรับในหลายด้าน ทั้งทฤษฎีด้านจิตวิทยา และทฤษฎีด้านการบริหาร ได้แก่ แนวคิดแรกเริ่มที่พัฒนามาจาก เรื่องแบบแผนการดำเนินชีวิต (Life style inventory) ของ Lafferty and Cooke (1989) ได้นำมาพัฒนา เปลี่ยนแปลงให้เป็นตารางกลมที่มีความเที่ยงตรง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินองค์การ โดยโยงกับพื้นฐานทฤษฎีแรงจูงใจตามความต้องการของบุคคลของ Maslow และ McClelland ที่แบ่งรูปแบบของทัศนคติและ

รูปแบบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร จัดเป็นแบบแผนการดำเนิน ชีวิตได้ 12 รูปแบบ และต่อมา Cooke and Lafferty (2001) ได้ดำเนินการวิจัยและพัฒนา และนำเสนอ เครื่องมือในการวินิจฉัย วัฒนธรรมองค์กร (Diagnostic tool: Organizational culture inventory: OCI) โดยแบ่งรูปแบบ วัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 3กลุ่ม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ (The constructive culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive/ Defensive culture) และวัฒนธรรม องค์กรแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว (Defensive/ Aggressive culture) ซึ่งเครื่องมือนี้ถูกนำไปใช้เป็น กรอบแนวคิดอย่างกว้างขวางในการศึกษา เพื่อการวัดเกี่ยวกับรูปแบบ วัฒนธรรมองค์กร และเป็นประโยชน์ในการนำไปทำการพิสูจน์ในการวัดด้านการจัดการด้าน วัฒนธรรมองค์กร ในแต่ละระดับของกลุ่มวัฒนธรรมองค์กร แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ ระหว่างวัฒนธรรม องค์กรลักษณะสร้างสรรค์กับผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความปลอดภัย ความน่าเชื่อถือ การบูรณาการสู่ความสำเร็จ ความคิด สร้างสรรค์ ความสามารถ ในการปรับตัว และการสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า ในด้านสังคมศาสตร์ ทำให้เข้าใจถึง ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ในการพิสูจน์มีความสัมพันธ์ในด้านลบของ วัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ และความสามารถในการแข่งขัน ในเวทีโลก โดยใช้แบบประเมิน OCI ที่สามารถแบ่งได้เป็น 12 แบบแผนพฤติกรรม และจัดเป็นกลุ่มวัฒนธรรมองค์กร 3 รูปแบบ เป็นการบูรณาการตัววัดในหลายระดับเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน และสามารถนำไปใช้วัด ได้ดี รวมถึง การใช้ภาษาที่คนทั่วไปสามารถนำไปใช้อธิบาย และทำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม องค์กรของ ตนเองได้

วัฒนธรรมองค์กร ของ Cooke and Lafferty (1989) มีรายละเอียดในการจัดกลุ่ม วัฒนธรรมองค์กรใน 3 ลักษณะ ได้แก่

วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ (The constructive culture)

เป็นองค์กรที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริม ให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานมีลักษณะที่ส่งผล ให้สมาชิกภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคล เกี่ยวกับ ความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับ ความต้องการ ความสำเร็จ และความต้องการมิตรสัมพันธ์

วิจารณ์ พาณิช (2550, หน้า 73) กล่าวว่า องค์กรที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับ ค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน ทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน

และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ และความต้องการไมตรีสัมพันธ์

มุกดา คำอานา (2557, หน้า 35) กล่าวว่า วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ คือการที่สมาชิกในองค์การให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งความพอใจของบุคลากรในองค์การ โดยคำนึงถึงความสำเร็จการมีไมตรีสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ สนับสนุนซึ่งกันและกันมีความรักกัน ส่งผลให้บุคลากรในองค์การประสบผลสำเร็จกับการทำงาน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ หมายถึง วัฒนธรรมที่ให้ความสมดุลอย่างพอเหมาะระหว่างคนกับงาน ส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันและกัน และการบรรลุเป้าหมายของตนเอง มีความผสมกลมกลืนระหว่างการบรรลุเป้าหมายขององค์การพร้อม ๆ กับการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ทำให้เกิดประสิทธิผลและคุณภาพในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement) คือ สมาชิกจะได้รับการกระตุ้นให้มุ่งสู่มาตรฐานของความยอดเยี่ยม กำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุอย่างท้าทายและเป็นไปได้ ทำงานอย่างกระตือรือร้นเพื่อบรรลุเป้าหมาย
2. การมุ่งพัฒนาบุคลากร (Self-actualizing) คือ ลักษณะที่องค์การให้คุณค่ากับความคิดสร้างสรรค์ ใส่ใจกับผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของบุคคล สมาชิกได้มีการพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมใหม่ ๆ
3. การมุ่งให้ความสำคัญของบุคลากร (Humanistic-encouraging) คือ การมุ่งการมีส่วนร่วมกันในการทำงาน โดยยึดคนเป็นศูนย์กลาง จะมีการสนับสนุนให้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. การมุ่งผูกพันฉันพี่น้อง (Affiliative) คือ ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความเป็นมิตรกันในการทำงาน

วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive/ Defensive culture)

คือ การที่องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานของระดับบุคคล มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน และผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคล เน้นการคล้อยตามความคิดของผู้นำ/ผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน ฟังพาสื่อผู้บริหารและหลีกเลี่ยงงานที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับ การมอบหมายงาน สมาชิกเน้นสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในลักษณะปกป้องตัวเองและตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้รู้สึกมั่นคงปลอดภัย

สุทธนา สุนทรสถิตย์ (2556, หน้า 2082) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับเฉื่อยชา หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้น

ความต้องการความมั่นคงของพนักงาน และมีผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคล เน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน พึงพาผู้บริหาร และพยายาม หลีกเลี่ยงการกระทำที่ควรรับผิดชอบ ขอมรับการ มอบหมายงานจากผู้บริหาร เน้นถึงสัมพันธภาพกับบุคคลในลักษณะการปกป้องตนเองและตั้งรับ เพราะเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคงปลอดภัย และก้าวหน้าใน การทำงาน

มุกดา คำอานา (2557, หน้า 39) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา คือ สมาชิกเชื่อว่าการสัมพันธ์กับคนอื่นในการทำงาน ไม่ควรรุกรานหรือวัฒนธรรมที่เน้นความปลอดภัยไม่ทำร้ายผู้อื่นก่อน

สรุปว่า วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา หมายถึง วัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับคน จนขาดความใส่ใจในการทำงาน สมาชิกมีการปฏิสัมพันธ์แบบระมัดระวัง บุคลากรยอมทำตามกฎระเบียบขององค์การ ดูเหมือนจะมั่งคั่ง แต่สมาชิกจะแสวงหาความปลอดภัยให้ตัวเองแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. การมุ่งยอมทำตาม (Approval) คือ คนในองค์การพยายามไม่ขัดแย้ง จะต้องยอมทำตามหรือเห็นด้วย ทำให้ไม่มีการแสดงความคิดสร้างสรรค์และแสดงออกซึ่งความเห็นต่าง ๆ

2. การมุ่งยึดถือแบบแผน (Conventional) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกแบบอนุรักษ์นิยม เน้นการแก้ปัญหาแบบเดิม ยึดถือระเบียบธรรมเนียมปฏิบัติต่าง ๆ แบบราชการ อาจทำให้ขาดนวัตกรรมและการปรับตัว

3. การพึ่งพิง (Dependent) คือ ลักษณะองค์การเน้นการควบคุมตามสายงาน สมาชิกเป็นผู้ตามที่ดี ทำตามที่ผู้บังคับบัญชาบอกเท่านั้น การตัดสินใจต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

4. การหลีกเลีย้ง (Avoidance) คือ ลักษณะองค์การที่ไม่สนใจให้รางวัลเมื่อประสบความสำเร็จ แต่จะเน้นลงโทษเมื่อกระทำผิด ทำให้สมาชิกโยนความผิดให้ผู้อื่น เพื่อหลีกเลีย้งความรับผิดชอบ ทำให้ขาดความผูกพันในองค์การ

3. วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว คือ องค์การที่มี ค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกที่ผู้นำที่เน้นงาน และเน้นความต้องการความมั่นคงของ บุคลากร ลักษณะการทำงาน มุ่งเน้นอำนาจหน้าที่

สุทธนา สุนทรสถิตย์ (2556, หน้า 208) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่มีค่านิยมพฤติกรรมแสดงออกลักษณะมุ่งเน้นงาน และเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ แข่งขันชิงดีชิงเด่น มีความคิดเห็นขัดแย้งกัน ต่อต้าน

มุกดา คำอานา (2557, หน้า 40) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว คือ วัฒนธรรมซึ่งสมาชิกคาดหวังที่จะเน้นงานและเน้นความมั่นคงปลอดภัยของบุคลากร ยึดมั่นในระบบ รักษาความมีคุณค่าขององค์การจากการวัดผลสำเร็จในการทำงาน

สรุป ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว หมายถึง วัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับงานเหนือเหตุผล บุคลากรมุ่งสนองความต้องการตนเองโดยไม่คำนึงผลเสียต่อคนอื่น สมาชิกมีเล่ห์เหลี่ยม แม้จะทำให้เกิดประสิทธิผลแต่ก็นำไปสู่ความเครียด เกิดปัญหาความขัดแย้งมากกว่าความร่วมมือ แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. มุ่งการคัดค้าน (Oppositional) เป็นการเผชิญหน้า การให้ความเห็นคัดค้าน ปฏิเสธโต้แย้งความคิดคนอื่น และการคัดค้านที่มากไป จะนำไปสู่ความขัดแย้งที่ไม่จำเป็น
2. การมุ่งอำนาจ (Power) มาจากโครงสร้างอำนาจของสมาชิกที่มีตำแหน่งที่สมาชิกยึดมั่นและปฏิบัติตาม องค์การที่มุ่งอำนาจจะมีการปิดข่าวสาร
3. การมุ่งการแข่งขัน (Competitive) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมที่มุ่งผลการปฏิบัติงานอย่างสูง สมาชิกในองค์การมีการแข่งขันซึ่งดีชิงเด่น ทำงานบนพื้นฐานการ “แพ้-ชนะ” คาดหวังจะเอาชนะเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ได้รับการยอมรับ
4. การมุ่งความถูกต้องสมบูรณ์แบบ (Perfectionist) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกถึงลักษณะความพิถีพิถันละเอียดถี่ถ้วนในการทำงาน มุ่งหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาด เน้น การทำงานหนักแต่ใช้เวลานานในการบรรลุเป้าหมาย

Daft (2002) แบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์กรได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability culture) หรือแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial culture) เป็นวัฒนธรรมที่เกิดจากผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leader) มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์กรจึงได้รับความอิสระในการตัดสินใจเอง และพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น โดยยึดค่านิยมในการสนองตอบต่อลูกค้าเป็นสำคัญ ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยการกระตุ้นให้พนักงานกล้าเสี่ยง กล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัล หรืออำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ พร้อมทั้งเน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นที่สามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน
2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement culture) คือการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร ผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น ตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้น ผลประกอบ

การมีกำไร หรือมีเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่งของตลาด (Market share) สูงขึ้น เป็นต้น องค์กรมุ่งให้บริการลูกค้า และให้ความสนใจต่อภาวะแวดล้อมภายนอก และไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีความยืดหยุ่น และความรวดเร็วในการเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด องค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจึงเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก ความสามารถริเริ่มของบุคคล และความพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย ค่านิยมที่มุ่งการเอาชนะจึงเป็นเสมือนกาวเชื่อมทุกคนในองค์กรเข้าด้วยกัน วัฒนธรรมที่มุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญกับการแข่งขัน การเอาชนะ พนักงานที่มีผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูง ในขณะที่ผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าก็จะถูกไล่ออก

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่น มุ่งเน้นภายในองค์กร โดยจะให้ความสำคัญการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กรเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วจากภายนอก วัฒนธรรมแบบนี้จะเน้นความต้องการของพนักงานมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น สภาพแวดล้อมภายในองค์กรจึงมีบรรยากาศแบบมวมลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทรทั้งพนักงานและลูกค้า โดยพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานะภาพ ผู้นำจะยึดมั่นในการให้ความเป็นธรรมและการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความมีเสถียรภาพ ความมั่นคง และมุ่งเน้นภาวะแวดล้อมภายในองค์กรเป็นสำคัญ ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความมั่นคง ให้ความสำคัญเรื่องของวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นและยึดปฏิบัติตามกฎระเบียบ หลักการประหยัด ซึ่งความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความสามารถในการบูรณาการและความมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันองค์กรที่มีวัฒนธรรมประเภทนี้มีไม่มากนัก เพราะไม่สามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้ ผู้นำส่วนใหญ่จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมแบบราชการ เนื่องจากต้องการความยืดหยุ่น และความคล่องตัวในการดำเนินการมากขึ้น

Schein (2010) ได้แบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์กรได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมมุ่งอำนาจ (Power culture) คือ แบบแผนของคติฐานของคนในองค์กรที่เรียนรู้ว่าผู้ที่มีความสามารถเท่านั้นที่จะสามารถเป็นผู้นำได้ และพนักงานจะได้รับการจูงใจ โดยการให้รางวัลและการลงโทษ

2. วัฒนธรรมมุ่งบทบาท (Role culture) คือ คติฐานที่มีร่วมกันว่าผู้นำและโครงสร้างแบบระบบราชการมีอำนาจเท่าเทียมกัน มีการระบุบทบาทและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน และสร้าง

เป็นข้อตกลง ค่านิยมของวัฒนธรรมลักษณะนี้คือ การออกคำสั่ง การพึ่งพาอาศัย ความมีเหตุมีผล และการแต่งตั้งตัวแทน มีการควบคุมดูแลน้อย มีแนวโน้มการต่อต้านนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

3. วัฒนธรรมมุ่งความสำเร็จ (Achievement culture) คือ แบบแผนของคติฐานซึ่งทำให้บุคคลในองค์กรมีความตั้งใจ มีแรงจูงใจ และความผูกพันในการทำงาน ซึ่งผลักดันให้พวกเขาสามารถทำในสิ่งที่พวกเขาต้องการทำได้รวมทั้งมีความกระตือรือร้น และตั้งเป้าหมายการทำงานให้สูงขึ้น พนักงานจึงทุ่มเทพลังงานและเวลาให้กับการทำงานเป็นอย่างมาก

4. วัฒนธรรมมุ่งการสนับสนุน (Support culture) คือ แบบแผนของคติฐานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างสมาชิกให้มีการตอบแทนกัน และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งมีความสนใจในเรื่องสวัสดิการของผู้อื่น การให้บริการคนอื่น ๆ ในกลุ่มด้วยความเต็มใจ

จากที่นักวิชาการได้ศึกษาถึงประเภทของวัฒนธรรมองค์กรไว้นั้น สามารถสรุปประเภทของวัฒนธรรมองค์กร ได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นผู้นำ (Leader culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นเรื่องกฎระเบียบ ตำแหน่ง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรผู้นำจะนำการตัดสินใจ นโยบาย แนวทางมาควบคุมกำกับเพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่นวัฒนธรรมแบบนี้จะปรากฏชัดทั่วไปในหน่วยงานใหญ่ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งค่อนข้างล่าช้าต่อการปรับเปลี่ยนตนเอง (Cameron & Quinn, 1999; Cooke & Rousseau, 1989; Daft, 2002; Schein, 2010)

2. วัฒนธรรมองค์กรมุ่งความสำเร็จ (Achievement culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีความยืดหยุ่น พนักงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน มีแรงจูงใจและความผูกพันในการทำงาน เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้ความสำคัญการมีส่วนร่วมของพนักงาน การตัดสินใจร่วมกัน การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ส่งเสริมให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ผู้นำทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและให้การช่วยเหลือ (Cameron & Quinn, 1999; Cooke & Rousseau, 1989; Daft, 2002; Schein, 2010)

3. วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดจากการผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leader) มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอก พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันที ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยการกระตุ้นให้พนักงานกล้าเสี่ยง กล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัลหรืออำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ วัฒนธรรมแบบนี้มีความเหมาะสมและ

สอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน (Cameron & Quinn, 1999; Daft, 2002)

4. วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งการสนับสนุน (Support culture) เป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างพนักงานให้มีการตอบแทนกัน และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งมีความสนใจในเรื่องสวัสดิการของผู้อื่น การให้บริการคนอื่น ๆ ในองค์กรด้วยความเต็มใจ (Schein, 2010)

จากความหมายที่นักวิชาการได้นิยามไว้นั้นสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง วิถีชีวิตของคนในองค์กรที่มีรูปแบบ ระบบความเชื่อ ค่านิยม และกฎเกณฑ์ มีการพัฒนาภายในองค์กรและชี้นำพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจและประพฤติปฏิบัติร่วมกันอย่างต่อเนื่องเปรียบเทียบเสมือนบุคลิกลักษณะหรือเอกลักษณ์เฉพาะองค์กรที่สะท้อนความแตกต่างของแต่ละองค์กรองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่หลากหลายหลายมักจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ซึ่งอาจจะมีผลมาจากความแตกต่างของทีมผู้บริหารทั้งเชิงลบและเชิงบวก (Hofstede, 1997; Ravasi & Schultz, 2006; Robbins, 2001; Schermerhorn, 1999; เทียนชัย ไชยเศรษฐ, 2552; สัจญา สัจญาวิวัฒน์, 2546)

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า “แรงจูงใจ” พอสรุปได้ดังนี้ กิตติมา กวยาวงศ์ (2547, หน้า 29) กล่าวว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคล มีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจ การแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งที่พฤติกรรมทางสังคมและ พฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในองค์การผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจผู้ร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเต็มใจ ความกระตือรือร้นในการทำงาน การจูงใจเป็นเรื่องของการสนองความต้องการของบุคคล

จรรยา นิลทรัพย์ (2553, หน้า 194) กล่าวว่า ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อ

จันทร์ธานี สงวนนาม (2545, หน้า 202) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการ (Need) แรงขับ (Drive) ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจ (Incentives) เกิดจากการจูงใจภายนอก

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 259) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการแรงจูงใจนี้อาจจะ เกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการแรงขับเจตคติ หรือ

เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น อัน ได้แก่ แรงกระตุ้น ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เพื่อบุคคลสามารถตอบสนองไปสู่จุดหมายได้ ก็จะทำให้ความเข้มแข็งของแรงจูงใจลดลงและเปลี่ยน เป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไป

ภารดี อนันต์นารี (2551, หน้า 113) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจก็คือ สภาพการณ์ที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนด ถ้าพิจารณาในแง่ของการทำงานแล้ว กล่าวได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดหมาย มีทิศทางและช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไป โดยที่มนุษย์จะต้องมีเจตคติ ทักษะและความเข้าใจ ในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

Hoy and Miskel (1991) ให้คำจำกัดความว่า แรงจูงใจเป็นแรง (Forces) แรง ขับ (Drives) ความต้องการ (Needs) ความเครียด (Tension states) หรือกลวิธีอื่นใด (Mechanisms) ที่ทำให้เกิดการกระทำด้วยความเต็มใจและกระทำกิจกรรมนั้นต่อไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคล

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละบุคคลที่ทำให้กระทำการใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จ โดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความหวัง ความต้องการและเป้าหมายในชีวิตทำให้เกิดแรงขับ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย เพราะฉะนั้น แรงจูงใจ จึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองได้สิ่งที่คาดหวัง หรือต้องการ

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างยิ่ง เพราะการปฏิบัติงานใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย บุคลากรในองค์กรต้องมีการตื่นตัว เกิดความคาดหวัง เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางเดียวกัน จะทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังมีผู้ให้ความเห็นของความสำเร็จของแรงจูงใจไว้ดังนี้

อารีรัตน์ หิรัญโต (2532, หน้า 34) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ คือเป็นพลังกระตุ้น พฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการดำเนินการ ไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องจัดการทำให้แก่สมาชิกในหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุ สัมฤทธิ์ผลตามต้องการ

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534, หน้า 379-380) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญมากในองค์กร เพราะ บุคคลไม่ใช่เครื่องจักร แม้แต่เครื่องจักรก็ต้องบำรุงรักษา คนก็จะต้องทำนุบำรุงความสุขกายสบายใจตาม ฐานานุกรูป การกระตุ้นให้บุคคลและพนักงานปฏิบัติหน้าที่ นักบริหารจะต้องพิจารณาถึงกลไก ดังนี้

1. ยึดหลักความเท่าเทียมกัน
2. ยึดหลักคุณธรรม
3. ไม่ยึดหลักอุปถัมภ์
4. เป็นบุคคลที่ตรงต่อตรงทำตัวให้เป็นตัวอย่าง
5. เป็นตัวอย่างในความซื่อสัตย์ ซื่อตรง และมีศีลธรรมประจำใจ
6. ทำการประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานและการสังสรรค์กันเป็นประจำ

นรา สมประสงค์ (2536, หน้า 120) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญมากในองค์การ เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งของผู้บริหารที่จะใช้หล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

การดี อนันต์นารี (2551, หน้า 113) กล่าวว่า ใจว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ

1. ส่งเสริมให้ทำงานจนสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ ให้พลังอินทรีย์แสดงพฤติกรรม
2. การกำหนดแนวทางพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทาง เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย ประสงค์ คือ สำเร็จตามต้องการ

Murray (1961, p. 91) ได้กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคนเป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งกระทำสิ่งที่ยากให้สำเร็จเป็นความปรารถนาหรือแนวโน้มที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด

Lindgrand (1976, pp. 31-32) กล่าวว่า ใจว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จสูง จะต้องมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขัน และมีความพยายาม ที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น จากความสำคัญข้างต้น

สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน บุคคล ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูง บุคคลในองค์การได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการแล้ว ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ เต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้

ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยา แบ่งแรงจูงใจ ออกเป็น 2 ประเภท คือ (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2545, หน้า 203-204)

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) แรงจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใด ๆ มากกระตุ้น ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs) ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดก็คือ ความสบายใจ ความพอใจ

1.2 ความปรารถนา (Desire) เป็นความต้องการชนิดหนึ่ง แต่จะทำให้เกิดแรงขับน้อยกว่าความต้องการ (Needs) หากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดก็จะรู้สึกเฉย ๆ

1.3 ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยานมักใหญ่โตสูงเป็นสิ่งที่ดีเป็นความต้องการ ความอยากได้ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะบรรลุตามเป้าหมาย

1.4 ความสนใจพิเศษ (Special interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษ ก็จะมี ความตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็วกว่า เป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ก็จะเป็นผลดีต่อการทำงาน

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การ แสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้ถูกระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

Beach (1965) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจในแง่บวก (Positive motivation) หรือบางครั้งเรียกว่า แรงจูงใจที่ช่วยลดความกระวนกระวายใจ (Anxiety reducing motivation) หรือ การจูงใจแบบใช้ไม้แครอท (Carrot approach) การ จูงใจในแง่นี้บุคคลจะได้รับสิ่งที่มีคุณค่า เช่น การยกย่องสรรเสริญสำหรับการกระทำหรือพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ

2. แรงจูงใจในแง่ลบ (Negative motivation) หรือบางครั้งเรียกว่า แรงจูงใจแบบใช้ไม้แข็ง (Stick approach) มักใช้วิธีการจูงใจที่ตรงกันข้าม คือ มักเป็นการขู่ การลงโทษ การติเตียน ถ้าหากพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ มี 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน ซึ่งทำให้บุคคลกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตน ไม่ต้องใช้สิ่งล่อใด ๆ มากระตุ้น ได้แก่ ความต้องการ ความปรารถนา ความทะเยอทะยาน ความสนใจพิเศษ ความตั้งใจในการทำงาน และแรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจที่เกิดจาก การกระตุ้นภายนอกเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมาย

ขอบข่ายของทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจ

ขอบข่ายของทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจ นักวิชาการจำแนกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ กลุ่มแรกเป็นทฤษฎีการจูงใจที่มุ่งเน้นปัจจัยที่เป็นความต้องการของมนุษย์ ซึ่งเรียกอีกนัยหนึ่งว่า ทฤษฎีการจูงใจ (Content theories of motivation) ในกลุ่มนี้บางครั้งเรียกว่า กลุ่มทฤษฎีที่เน้นศึกษา

ความต้องการ ของมนุษย์ (Need theories) ส่วนกลุ่มหลังเป็นทฤษฎีการจูงใจที่มุ่งเน้นกระบวนการ (Process theories of motivation) เป็นกลุ่มทฤษฎีที่บ่งชี้รายละเอียดของกระบวนการที่ทำให้เกิดขึ้นของแรงจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจที่เน้นการศึกษาเนื้อหา (Content theories of motivation)

กลุ่มทฤษฎีที่เน้นการศึกษาเนื้อหา (Content theories) เป็นกลุ่มที่ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ จึงมีการเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ทฤษฎีที่เน้นความต้องการ (Need theories of work motivation) เป็นทฤษฎีที่มุ่งศึกษาเพื่อหาคำตอบว่ามนุษย์แต่ละคนมีความต้องการอะไร ตลอดจนความต้องการอยู่ในระดับใด ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการดังกล่าวอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกัน ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในที่สุด ทฤษฎีที่เน้นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์มีการนำเสนอไว้หลากหลาย

1. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) เป็นทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์ ซึ่งมาสโลว์ (Maslow) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะที่เกิดขึ้นจากระดับต่ำสุดซึ่งเป็น ความต้องการทางกายไปสู่ขั้นสูงสุดซึ่งเป็นความต้องการทางจิตวิทยา มีลักษณะเป็นขั้นบันได (Hierarchy) 5 ระดับ (Maslow, 1970, pp. 122-144) ได้แก่

1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุด เพื่อความอยู่รอดของบุคคล เช่น ความต้องการเรื่องอาหาร น้ำ อากาศ การนอนหลับ เป็นต้น กล่าวได้ว่าความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสี่ มาสโลว์ (Maslow) เชื่อว่า หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะเกิดความต้องการในระดับสูงขึ้นและหากได้รับการตอบสนองก็จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในตัวสมาชิกขึ้นมา ปัจจัยที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้คือ การให้เงินเดือนขั้นต่ำสุดที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงาน

1.2 ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety needs) เป็นระดับความต้องการที่เกี่ยวข้องทั้งด้านจิตใจและร่างกาย ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคง ความปลอดภัย เสรีภาพที่ ปราศจากการคุกคามใด ๆ เป็นต้น ทั้งนี้เมื่อมนุษย์มั่นใจว่าตนเองได้รับการตอบสนองด้านร่างกายหรือมีปัจจัยสี่อย่างเพียงพอแล้ว ในระดับที่สูงขึ้นจะกลายเป็นตัวที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจขึ้นแทน ความต้องการความปลอดภัยคือความต้องการขั้นถัดมา คือ มนุษย์ต้องการความมั่นใจว่าตนเองจะมี ความมั่นคง ปลอดภัย โดยทั่วไปบุคคลต้องการความปลอดภัยมั่นคงจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเอง ดังจะเห็นว่า ในสภาพปัจจุบันเรามักจะพบการซื้อประกันสุขภาพ ประกันชีวิต การต้องการทำงานที่มีความมั่นคง คือการแสวงหาความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจของบุคคลนั้น

1.3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) หรือความต้องการที่จะผูกพันกับบุคคลอื่น เป็นความต้องการที่สอดคล้องกับธรรมชาติของมนุษย์คือ ความเป็นสัตว์สังคม เมื่อมนุษย์มั่นใจในความมั่นคง ปลอดภัยของตนเองแล้วจะเกิดความต้องการที่สูงขึ้น ความต้องการในระดับนี้ประกอบด้วยความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ต้องการความรัก ความผูกพัน ความเป็นเจ้าของ และ ความเป็นเพื่อและมิตรภาพ เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการในด้านการแสวงหาเพื่อน ในขณะที่เดียวกันนอกจากมนุษย์ต้องการความรักจากบุคคลอื่นแล้วยังมีความต้องการที่จะเป็นผู้ให้ความรักคนอื่นด้วย การขาดความรักใคร่ในความคิดของ มาสโลว์ (Maslow) เห็นว่าสามารถทำให้เกิดผลต่อเนื่องที่เลวร้ายของการปรับตัวในทางที่เลวลงได้

1.4 ความต้องการยกย่องนับถือ (Esteem needs) กล่าวได้ว่า เป็นความต้องการทางสังคมแต่เป็นความต้องการทางสังคมในระดับที่สูงขึ้น เป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ที่นอกเหนือจากการยอมรับในตนเองแล้ว มนุษย์ยังอยากได้การยอมรับและเป็นที่ยกย่องของคนอื่น เมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จ ความพึงพอใจในการที่มีฐานะเด่นทางสังคมซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเองและความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ความต้องการยกย่องนับถือ

1.5 ความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization or self-realization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการขั้นอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้ว กล่าวคือ เมื่อความต้องการด้านร่างกาย ความปลอดภัย ด้านสังคมและได้รับการยกย่องมีฐานะเด่นทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว ไม่นานบุคคลก็จะมีความรู้สึกไม่พอใจเกิดขึ้น หากว่าเขาไม่สามารถทำอะไรได้ตามที่ตนเองปรารถนาจะทำ เช่น มีความต้องการที่จะเกิดการรับรู้ว่าเขามีความก้าวหน้าในการที่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ และทักษะที่ตนเองชอบ ได้ทำงานที่มีความสำคัญและท้าทายความสามารถความก้าวหน้าความสำเร็จของงานและโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เป็นต้น

องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการในระดับสูงสุดของบุคลากรได้โดยการจัดสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่เอื้อหรือเปิดโอกาสต่อการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตของบุคลากรแต่ละคน เพื่อให้เขาได้ใช้โอกาสเหล่านั้นเป็นเครื่องมือสู่ความสำเร็จได้ด้วยตนเอง

2. ทฤษฎีความต้องการแมคเคลีแลนด์ (McClelland's theory of needs) แมคเคลีแลนด์ (McClelland) เชื่อว่า ความต้องการสะท้อนจากคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่บุคคลนั้นได้รับจากประสบการณ์การเลี้ยงดูของครอบครัวมาตั้งแต่เยาว์วัย พฤติกรรมแต่ละอย่างเป็นผลสืบเนื่องมาจากความต้องการของแต่ละบุคคลตามสถานการณ์ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ภายใต้อาณัติหนึ่งจะมีความต้องการอย่างหนึ่ง ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในกรณีเฉพาะสำหรับบุคคลนั้นแต่พอสถานการณ์

เปลี่ยนไป ความต้องการของบุคคลนั้นจะปรับเปลี่ยนตามไปด้วย ทั้งนี้ แมคเคลล์แลนด์ (McClelland) ได้เสนอความต้องการ 3 ประเภท

2.1 ความต้องการความสำเร็จ (Needs for achievement) เป็นความต้องการที่บุคคลมุ่งที่จะทำงานที่ตนเองรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จ

2.2 ความต้องการความผูกพัน (Needs for affiliation) เป็นความต้องการทางสังคม บุคคลที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง เป็นบุคคลที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการสร้างและรักษามิตรภาพระหว่างกัน ยึดมั่นต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กล่าวคือ เป็นคนที่รักใคร่ผูกพันต่อผู้อื่น มีความเป็นกัลยาณมิตรกับบุคคลอื่น

2.3 ความต้องการมีอำนาจ (Needs for power) ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงเป็นผู้ที่มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถควบคุม บังคับ สั่งการบุคคลอื่น ต้องการสร้างผลกระทบหรือสร้างความประทับใจต่อคนอื่น บุคคลที่ต้องการมีอำนาจสูงจึงพยายามสร้างสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมทางสังคมขึ้น เพื่อให้ตนสามารถใช้อิทธิพล ควบคุมกำกับผู้อื่น

ทฤษฎีนี้แมคเคลล์แลนด์ (McClelland) สรุปว่า คนจะเกิดแรงจูงใจเมื่อเขาได้พบและทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตนซึ่งแมคเคลล์แลนด์ พบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันอยู่ในระดับต่ำ มีความต้องการด้านอำนาจสูง โดยมีความสามารถในการใช้อำนาจกระตุ้นจูงใจให้บุคคลในองค์การทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์การ

3. ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factors theory) เรียกอีกอย่างว่า ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุนหรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยเกื้อหนุน มี 2 ประเภท ดังนี้ (Herzberg et al., 1959, pp. 113-115)

3.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับตัวงาน โดยตรง ประกอบด้วย

- 3.1.1 การได้รับความสำเร็จ
- 3.1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ
- 3.1.3 ความก้าวหน้าหรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง
- 3.1.4 ตัวงานเอง
- 3.1.5 การได้รับผิดชอบต่องาน

3.2 ปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Hygiene factors or maintenance factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ใ้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน ซึ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวงาน ประกอบด้วย

3.2.1 สถานภาพในองค์การรวมถึงสภาพการทำงาน

3.2.2 สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ

3.2.3 คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา

3.2.4 นโยบายและการบริหารขององค์การ

3.2.5 เงินเดือนหรือค่าจ้าง

เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) เชื่อว่าปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในงานโดยตรง หากองค์การสามารถจัดปัจจัยสูงที่เหมาะสมเพียงพอกับความต้องการของบุคคลแล้วจะเป็นส่วนที่สร้างแรงจูงใจเหนือยวั้งให้บุคคลเกิดความผูกพันกับงานและองค์การ โดยตรง

4. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์ (McGregor's theory X and theory Y)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y อธิบายถึงลักษณะและการทำงานของมนุษย์ไว้ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 เรียกว่า ทฤษฎี X เนื้อหาของทฤษฎีนี้มีว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณที่หลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ อันมีสาเหตุมาจากการไม่ชอบทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องใช้วิธีการบังคับใช้อำนาจควบคุมสั่งการหรือข่มขู่ด้วยการลงโทษ ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

แบบที่ 2 เรียกว่า ทฤษฎี Y กล่าวว่า ปัจจุบันมนุษย์ไม่ได้ทำงานเพียงเพื่อให้ได้เงินเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีส่วนประกอบอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจให้พอใจกับการทำงานซึ่งแมคเกรเกอร์ (Mc Gregor) ได้ตั้งสมมติฐาน โดยสรุปว่า คนไม่หลีกเลี่ยงงานเสมอไป รับผิดชอบควบคุมตนเอง จึงเป็นวิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จ และเป็นผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานนั้นด้วย

สรุปได้ว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ตั้งอยู่บนแนวคิดเดียวกัน แต่อธิบายธรรมชาติของมนุษย์ใน 2 ด้าน คือ มีความพร้อมที่จะทำงานและมีความพร้อมที่จะปฏิเสธงาน

ทฤษฎีการจูงใจที่เน้นกระบวนการ (Process theories work motivation)

ทฤษฎีการจูงใจที่เน้นกระบวนการ เป็นทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำได้ทราบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตามเกิดขึ้นได้อย่างไร เพื่อที่จะสามารถจัดการกระบวนการเกิดแรงจูงใจในตัวผู้ตามได้

1. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) วรูม (Vroom) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจไม่ใช่ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายแต่มีตัวเชื่อมโยง เช่น รางวัล ผลตอบแทน ได้มาจากการปฏิบัติงานแล้วเกิดความพึงพอใจ วรูม (Vroom) ได้กล่าวอีกว่า ปกติบุคคลจะพิจารณาทางเลือกที่มีอยู่เพื่อชี้นำไปสู่ค่าตอบแทน หรือรางวัลที่ต้องการมากที่สุด องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความคาดหวัง ซึ่งมีอิทธิพลต่อตัวเลือกหรือความคาดหวังกับคุณค่าหรือความพึงพอใจ

Vroom (1964, p. 174) ได้กล่าวว่า บุคคลจะร่วมกิจกรรมที่คาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือสิ่งต่าง ๆ ตามที่ปรารถนาและมีความเชื่อว่า พฤติกรรมอาจนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดย วรูม (Vroom) เรียกว่า ความคาดหวัง (Expectancy) ซึ่งเขียนเป็นสูตรได้ ดังนี้

$$\text{แรงจูงใจ} = \text{ความอยาก} \times \text{ความคาดหวัง}$$

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของบุคคลจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งที่คาดหวังจะเกิดขึ้นซึ่งอาจจะเป็นรางวัลหรือการลงโทษก็ได้ ดังนั้น ควรจะคำนึงถึงการรับรู้ของปัจเจกบุคคลว่า เมื่อได้ทำสิ่งนั้นแล้วผลที่ได้รับจะคุ้มค่าหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละคนจะมีความอยากและความคาดหวังเฉพาะคน ซึ่งเป็นกลไกที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา

2. ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (The goal setting theory) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย พัฒนาโดย Locke (1976) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับสถานที่ทำงานเป็นหลัก โดยถือเชื่อว่าแรงจูงใจขั้นต้นของบุคคลมาจากสถานะ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่จะเป็นปัจจัยทำให้เป้าหมายที่กำหนดไว้ประสบความสำเร็จ

ถือกันว่า เป้าหมาย (Goal) หมายถึง วัตถุประสงค์ที่ต้องการทำให้สำเร็จ โดยเป็นที่ยอมรับกันว่า การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเป็นที่มาของการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม และมีทิศทางที่ชัดเจน และการที่เป้าหมายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมได้จะต้องอยู่ภายใต้สภาวะ 2 ประการ คือ บุคคลจะต้องได้รับรู้ในเป้าหมาย และบุคคลจะต้องยอมรับว่าเป้าหมาย คือ สิ่งที่เขาจะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หลักการกำหนดเป้าหมายขององค์การมีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ ได้แก่ 1) ใช้เป็นกรอบเพื่อการจูงใจในการนำ ผู้นำและสมาชิกสามารถที่จะกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย 2) เป้าหมายสามารถใช้เป็นเครื่องมือเพื่อการควบคุมกำกับติดตามผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การควบคุมถือเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของการนำที่ช่วยกำกับให้การปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปได้อย่างดี

3. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) นำเสนอโดยอดัมส์ (Adams) เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากแนวความคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ที่เชื่อว่า การจูงใจจะเกิดขึ้นเนื่องจากการที่บุคคลในองค์การรับรู้ถึงระดับความเสมอภาคในสภาพของการทำงานของตนเอง ความเสมอภาค หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ผลลัพธ์ของตนเองโดยต้องใช้ผลลัพธ์ของบุคคลอื่นหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นมาเป็นสิ่งเปรียบเทียบ เช่น ถ้าบุคคลรู้ว่าเขาได้รับค่าจ้างน้อยกว่าเพื่อนร่วมงานที่มีภารกิจ อายุงาน และคุณภาพงานอย่างเดียวกัน จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองได้รับการปฏิบัติที่ไม่เสมอภาคหรือความไม่เป็นธรรม ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้น

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer

ทฤษฎีแรงจูงใจของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's existence-relatedness growth theory E.R.G. Theory) เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton alderfer) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาทฤษฎีความต้องการของมนุษย์และได้รับอิทธิพลจากแนวคิดของ เมอร์เรย์ (Murray) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, pp. 507-532) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ โดยการศึกษาของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) สรุปความต้องการของมนุษย์มีเพียง 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครอง บังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น สำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้น การต้องการเงิน โบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีและสำคัญ การว่าจ้างเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้นและเป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกายบวกด้วย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow) ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงิน โบนัสรวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

พินดา จิระสถิตย์ถาวร (2550, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยเป็นความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน รับการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน มีรายได้ดี และมีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ

วินัย เกื้อกุล (2552, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ โดยมีพฤติกรรมที่แสดงออกโดยเอาใจใส่ต่องาน ขยัน เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น สบายใจที่ได้ทำงานและอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้

กันธอร กลบุตรดี (2553, หน้า 21) ได้กล่าวว่า การได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครอง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงาน และฐานะทางเศรษฐกิจ

ภักศจี ปัญญาพิชฌ์ (2556, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลต้องการให้ตนปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ และทราบได้ที่ยังไม่รู้ถึงความปลอดภัยหรือมั่นคง ความต้องการอื่น ๆ ก็ยังไม่มี เมื่อบุคคลได้รับสนองความต้องการด้านความปลอดภัยมั่นคงแล้วบุคคลจะผูกพันในสังคมมากขึ้น

สรุปได้ว่า ความต้องการในดำรงชีวิต หมายถึง การได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ ด้านปัจจัยสี่ (อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค) สภาพการทำงาน การปกครอง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงาน และฐานะทางเศรษฐกิจ

2. ความต้องการด้านสัมพันธภาพ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะให้และรับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ทั้งนี้ความสัมพันธ์เหล่านี้จะ หมายถึง ความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายสำคัญในเชิงมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้น ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีสถานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพจากใคร ๆ เหล่านี้ล้วนจัดอยู่ในความต้องการอย่างมีสายสัมพันธ์ทางสังคมนี้ ถ้าเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์ (Maslow) กำหนดไว้ก็จะเท่ากับ ความต้องการด้านความมั่นคงทางใจ การไม่ถูกทอดทิ้ง ความต้องการทางสังคมและ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า

พินดา จิระสถิตย์ถาวร (2550, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงานสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจหรือไม่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การที่ครูมีความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จึงทำให้เกิดความสามัคคีและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างสัมพันธ์อันดีของบุคลากรนั้นจะต้องมีความจริงใจก่อน มีการร่วมมือช่วยเหลือกันในกิจกรรมต่าง ๆ รับฟังความคิดเห็น และมีการแบ่งงานอย่างถูกต้อง ไม่ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนจนเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้ง จะทำให้ครูในโรงเรียนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีแรงจูงใจตลอดการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนในที่สุด

สมภพ แซ่โก (2551, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงานเป็นการปฏิบัติงาน โดยให้ความเป็นกันเอง เอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือ เสริมสร้างทัศนคติในการติดต่อระหว่างบุคคล มีความเสมอต้นเสมอปลาย รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ถ้าครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้ว ก็จะทำให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานทำให้งานมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้

นงนารถ โช๊ะมณี (2552, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นความรู้สึกรักของครูที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน อันแสดงถึง

ความสามารถที่จะทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี มีความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับเพื่อนร่วมงาน การดูแลเอาใจใส่ การได้รับความช่วยเหลือ ความเสมอภาคและมีคุณธรรมจริยธรรม

ภักศิจิ ปัญญาพิชฌ์ (2556, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน คือ การปฏิบัติงาน โดยให้ความเป็นกันเอง เอาใจใส่ความช่วยเหลือ เสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการติดต่อระหว่างบุคคล มีความเสมอต้นเสมอปลาย รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ก็จะทำได้ ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ต้องการการได้รับการยอมรับยกย่องจากบุคคลอื่น การให้ความช่วยเหลือให้ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมาย

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) ความต้องการชนิดนี้จะเป็น ความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพและการเติบโตก้าวหน้า ของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไป เรื่อยและการพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ ต่างก็เป็นความต้องการประเภทนี้

ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้น ความต้องการที่จะได้รับความผิชอบเพิ่ม หรือ ความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ และได้มีโอกาสเข้าไป สัมผัสกับงานใหม่ ๆ อีกหลาย ๆ ด้านมากขึ้น เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่ง มีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องซึ่งบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จ ในชีวิต ตามทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนา ตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่อ งานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้นอันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จ

พินดา จิระสถิตย์ถาวร (2550, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกประสบความสำเร็จเป็น ความรู้สึกประสบความสำเร็จของชีวิต การที่บุคคลสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและ ตนได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ จากความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยอาจจะเป็นตัวเงินหรือไม่ ก็ได้แล้วแต่ความมุ่งหมายของแต่ละคน บุคคลที่ทำงานได้ประสบความสำเร็จจะต้องเป็นบุคคลที่มีความ มุ่งมั่น มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้มีความมุ่งหวังและความปรารถนาที่จะ ปฏิบัติงานจนเกิดความสำเร็จเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและตนเอง

รสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในงานเป็นความสามารถ ของบุคคลที่ทำงานจนประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย หรือสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ประสบ ผลสำเร็จอย่างดี เป็นที่พอใจแก่ตนเองและเพื่อนร่วมงาน

สมภพ แซ่โก (2551, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกประสบความสำเร็จเป็นความรู้ที่ได้ทำงานเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี การโอกาสแสดงฝีมือในการทำงาน ความสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และทำงานอย่างมีแบบแผน มีขั้นตอน ส่งผลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างยิ่งขึ้น

นิลวรรณ โยชนะนัง (2555, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในหน้าที่การงานเป็นความรู้สึกปลื้มและความพอใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ผลสำเร็จ

ภักศจี ปัญญาพิชน (2556, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี โดยบุคคลสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และตัวเองได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ จากความสำเร็จที่เกิดขึ้นบุคคลจะประสบความสำเร็จได้ต้องทำงานอย่างมีแผน มีขั้นตอน รู้จักคิด รู้จักพูด และรู้จักปฏิบัติงานด้วยฝีมือตนเองเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นที่รวมของบุคคลที่มีความรับผิดชอบและมีน้ำใจ แต่ละคนมุ่งมั่นและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานและปฏิบัติตนให้เกิดผลสำเร็จ เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและตนเอง ความสำเร็จของงานจึงเป็นปัจจัยที่สามารถส่งผลต่อแรงจูงใจของครู

สรุปได้ว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า หมายถึง การได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติ หน้าที่และได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ด้วยฝีมือของตนเอง การได้แสดงโอกาสแสดงฝีมือในการทำงาน สามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และทำงานอย่างมีแบบแผน มีขั้นตอน ส่งผลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานยิ่งขึ้นจนเกิดความสำเร็จเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและตนเอง

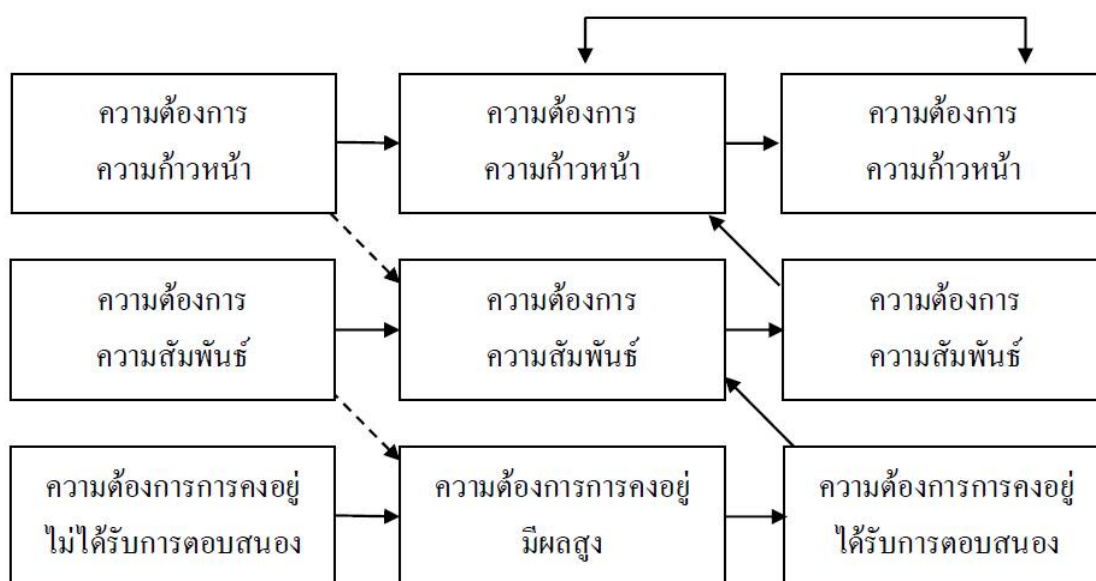
Alderfer (1972) ได้สร้างข้อสรุป (Assumption) ของการเกิดแรงจูงใจว่า ประกอบด้วยกลไกที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need satisfaction) คือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อยไป ความต้องการประเภทนั้นจะคงมีอยู่สูง เช่น ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างจะสูง ครูผู้สอนที่ได้รับการตอบสนองด้านสวัสดิการที่อยู่อาศัยจากโรงเรียนน้อย ความต้องการด้านที่พักอาศัยจะอยู่ในระดับมาก เป็นต้น

2. ขนาดความต้องการ (Desire strength) หากความต้องการประเภทที่อยู่ในระดับต่ำ เช่น ความต้องการด้านความคงอยู่ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ในระดับที่สูงกว่า เช่น ความต้องการความก้าวหน้าจะมีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้างานได้รับ

การตอบสนองด้านค่าจ้างและอื่น ๆ ทำให้ด้านความต้องการคงอยู่มีมากเพียงพอแล้ว หัวหน้างาน จะมีความต้องการได้รับการยอมรับและนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานหรือมีความสัมพันธ์ทางสังคม มากขึ้น

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need frustration) ถ้าหากความต้องการ ประเภทที่อยู่ในระดับสูงกว่ามีอุปสรรค ทำให้ได้รับการตอบสนองน้อยหรือยังไม่ได้รับการตอบสนองจะส่งผลให้ความต้องการที่อยู่ในระดับต่ำกว่ามีความสำคัญมากยิ่งขึ้น เช่น ถ้าหัวหน้างานไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงไปทำงานที่ทำทายมากกว่าซึ่งเป็นความต้องการ ความก้าวหน้า หัวหน้างานคนนี้จะหันมาสนใจและต้องการที่จะได้รับความอบอุ่น ความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาแทนหรือความสัมพันธ์ทางสังคมมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น หลักความสำคัญทั้ง 3 ประการ ดังกล่าวเขียนเป็นแผนภาพได้ดังภาพที่ 2



_____ หมายถึง เส้นทางการได้รับการตอบสนองความพอใจ และการก้าว ไปสู่ความต้องการระดับที่สูงขึ้น

----- หมายถึง เส้นทางการไม่ได้รับการตอบสนองความพอใจและ การถดถอยมาสู่ความต้องการระดับที่ต่ำลง

ภาพที่ 2 การเกิดแรงจูงใจตามทฤษฎี E.R.G (วุฒิพล สกลเกียรติ, 2546, หน้า 193-194)

ลักษณะตามข้อสรุป และความสัมพันธ์ของความต้องการแต่ละด้านตามแนวคิดของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ดังที่กล่าวมา สรุปได้ตามแผนภาพข้างบน เนื้อหาหลักตามทฤษฎี E.G.R. ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) จึงมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow) เป็นอย่างมากเพียงแต่ทฤษฎี EGR ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นการหลอมรวมแนวคิดจากมาสโลว์ ให้กระชับมากยิ่งขึ้น ส่วนความแตกต่างของข้อสรุประหว่างทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) กับทฤษฎีของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้โดยพิจารณาจาก 2 ประเด็น ได้แก่

1. ลักษณะความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในความต้องการประเภทต่าง ๆ ตามทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) ความต้องการจะได้รับการตอบสนองเป็นขั้น ๆ และก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อย ๆ ในลักษณะแบบขั้นบันได กล่าวคือ เมื่อใดที่ความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการระดับสูงจะมีผลในการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งทฤษฎีความต้องการ E.G.R. สรุปในแนวทางเดียวกัน

2. ทิศทางของความต้องการ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) เชื่อว่า ทิศทางความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเพิ่มขึ้น มีทิศทางเดียว แต่ทฤษฎี E.G.R. จะมีการเคลื่อนตัวในทิศทางถอยหลังด้วย กล่าวคือ ถ้าความต้องการใดได้รับการตอบสนอง ประเภทความต้องการที่มีผลสูงจะถอยกลับไปสู่ความต้องการที่อยู่ระดับที่ต่ำลงและจากความจริงในข้อนี้เองทำให้ผู้บริหารสามารถทราบ ถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความต้องการความก้าวหน้าหรือความต้องการสัมพันธ์ได้ซึ่งสถานการณ์ เช่นนี้ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ชี้ให้เห็นว่าประเภทความต้องการที่อยู่ต่ำลงไปจะมี ความสำคัญในการจูงใจทันที

ฉะนั้น ทฤษฎีแรงจูงใจของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ที่กล่าวมาข้างต้นประกอบด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพและด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้บุคลากรขององค์การมีความมุ่งมั่น และตั้งทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้องค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารองค์การควรศึกษาและนำมาประยุกต์ใช้เพื่อกระตุ้นบุคลากรในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจนำเอาทฤษฎีแรงจูงใจของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) มาเป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากที่ Schermerhorn (1999) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การ ว่าเป็นระบบความเชื่อ (Beliefs) และค่านิยมร่วม (Values) ที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในองค์การและชี้นำพฤติกรรมของสมาชิก นั้น สัตยญา สัตยญาวิวัฒน์ (2546) ก็ได้นิยามความหมายวัฒนธรรมองค์การ ว่าเป็นกฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการในหน่วยงาน ซึ่งพนักงานใหม่ต้องเรียนรู้เพื่อที่จะสามารถทำงานในหน่วยงานนั้นได้ หรือ หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ มีความรู้ ความคิด ความเชื่อข้อสมมติพื้นฐาน (Basic Assumptions) และ/ หรือค่านิยมที่มีอยู่ในจิตใจร่วมกันของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ในองค์กรคนกลุ่มดังกล่าวใช้ระบบความรู้ความคิดรวมนี้เป็นแนวทางในการคิดตัดสินใจ และทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งเมื่อพิจารณานิยามความหมายข้างต้นแล้ว วัฒนธรรมองค์การ ก็คือ ค่านิยม ความเชื่อ หรือสิ่งที่ถือปฏิบัติสืบต่อกันมาในองค์กรนั้น ๆ หากหน่วยงานมีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การให้เข้มแข็งและสามารถตอบสนองในเชิงสนับสนุนคนในองค์กร การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ แต่ในทางกลับกันหากวัฒนธรรมองค์การอ่อนแอ ก็อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กรลดลงด้วย องค์กรจึงควรส่งเสริมหรือกำหนดวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้คนในองค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติงานแบบเดียวกัน ก็จะสามารส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีได้ด้วย ดังที่ Huse and Cumming (1985, pp. 198-199) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนา หรือความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลกับ ประสิทธิภาพขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุก (Well being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ คือ ประการแรกช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สองช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้ายคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย Carrell (1992, p. 32) ก็ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นความพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานได้รับการสนองตอบในการทำงานของพวกเขา และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนั้น องค์กรทำได้ทั้งในด้านสังคม และด้านรับผิดชอบในเชิงจริยธรรม โดยโปรแกรมคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น จะเน้นไปที่การสร้าง ความสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และโดยเฉพาะ พยายามสร้างให้คนงานมีความสนุกกับงาน เหมือนกำลังเล่นสนุกอยู่กับเพื่อน อันจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ กระปรี้กระเปร่า และมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วยสอดคล้องกับ อมรรัตน์ พงศ์ปาน (2550) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัด กรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ ในการศึกษาครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ ด้วยแบบสอบถามจำนวน 177 คน ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะ ตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของข้าราชการสังกัด กรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 นั้น จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ก็เกิดจากค่านิยมซึ่งได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน และเป็นสิ่งที่ ถือปฏิบัติต่อ ๆ กันมาจนเป็นวัฒนธรรมที่สืบทอดต่อ ๆ กันมาภายใต้เกณฑ์ของวัฒนธรรมองค์การ ของหน่วยงานนั้น ๆ วัฒนธรรมองค์การ นั้นมีอิทธิพลอย่างมากต่อสภาพแวดล้อมและพฤติกรรม ของคนในหน่วยงาน หากหน่วยงานมีลักษณะวัฒนธรรมองค์การในทางลบ ก็จะทำให้คุณภาพชีวิต การทำงานในหน่วยงานลดลง แต่หากวัฒนธรรมองค์การเป็นไปในทางบวก ก็จะทำให้คุณภาพชีวิต การทำงานอยู่ในระดับที่ดีขึ้น บุคลากรจะมีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งจะ ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

Mainiero and Tromley (1994) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่มีความค่า และมีหน้าที่ เพราะความเชื่อและค่านิยมนั้นร่วมทำให้ยกระดับความร่วมมือและความผูกพัน ซึ่ง พฤติกรรมดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรง และวัฒนธรรมองค์การช่วยผลักดัน ให้องค์การกระทำในสิ่งที่ถูกที่ควรเพื่อความอยู่รอด ซึ่ง Ogbonna (1993) ชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรม องค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันหนึ่งในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะการจัดการ วัฒนธรรมองค์การส่งผลให้บุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และทุ่มเทให้กับหน่วยงาน ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจะสอดคล้องกับพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์การ โดยเป็นวิถี ในการปฏิบัติงานร่วมกันสืบทอดกันมาจนเกิดเป็นพฤติกรรมที่คุ้นเคย ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมและ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในองค์การ สอดคล้องกับ สุรพล พยอมเข็ม (2545) กล่าวว่า อำนาจในการจูงใจหรือศักยภาพที่จูงใจให้คนทำงานเป็นส่วนกำหนดหรือ ส่งผลให้บุคคล ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้ตามธรรมชาติแล้วเกิดจากแรงจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงาน

เอง และความพึงพอใจในงาน ส่วนแต่เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในงานที่ตนทำ ผู้ปฏิบัติงานไม่วิตกกังวลกับความมั่นคงในการทำงาน การได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมและการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือวิธีการเพิ่มความใส่ใจตามที่ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานก็ยิ่งจะได้ผลดีขึ้น จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีก็มีอิทธิพลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรือเกิดความพึงพอใจในองค์กรได้ ซึ่งส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างกลุ่มคน หรือปฏิสัมพันธ์ภายในหมู่คณะในการทำงานร่วมกัน ซึ่งถือว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวช่วยให้งานบรรลุผล

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ฉิชา ดันบุญต่อ (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management system of quality of work life: MS-QWL) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อบัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ด้านจิตวิญญาณ รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต และด้านร่างกาย และพบว่า ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่กับปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R = 0.747$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 55.79 และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตรีชฎา อุ่นเรือน (2545) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง แล้วพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลางนั้นมีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้อง

อุปการะ รายได้ต่อเดือน ส่วนราชการที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน และการมีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัย นั้น ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้มาตรการการลดขนาดกำลังคนลงของภาครัฐ และปัจจัยด้านความพึงพอใจที่มีต่อการเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคม มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตร ในส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548) ศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร บริษัท ภูเก็ต ปีโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด พบว่าทัศนคติการทำงานด้านสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการลาออกจากงานในระดับต่ำ ทัศนคติการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการลาออกจากงานในระดับปานกลาง ทัศนคติการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการลาออกจากงานในระดับสูง

วเรศ ทยามันทิรนนท์ (2547) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 7 ด้าน คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ลักษณะการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับสูง ระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร การทุ่มเทให้กับงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางในทิศทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.334 ที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เปรมฤดี ธรรมธาส (2551) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกลุ่มงานพิทักษ์อัตราบุคลากร กรมบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกลุ่มงานอัตราบุคลากรที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

จันทน์พา วิเศษโวหาร (2552) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิต การทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และจากการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม

จังหวัดสมุทรปราการ ตามตัวแปรของบุคคล พบว่า พนักงานสตรีที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกันนัก

วิภาสรี จันทร์เสวี และชูใจ อักษรสมัย (2547) ได้ทำการศึกษาการสร้างวัฒนธรรมองค์การ กรณีบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) เพื่อที่จะศึกษาการสร้างวัฒนธรรมองค์การหรือแนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การ และความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การกับความสำเร็จขององค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์การกับบทบาทของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสนับสนุนของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ตลอดจนอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า บริษัทมีแนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นแบบแผนพฤติกรรมการทำงานที่พนักงานในบริษัทยึดถือปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร มุ่งเน้นการให้บริการที่เป็นเลิศแก่ลูกค้า มีกระบวนการทำงานที่ดี แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และพนักงานต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การที่บริษัทประสบความสำเร็จในการเป็น ผู้นำธุรกิจคมนาคมได้นั้น มาจากการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การและใช้เป็นเครื่องมือในการหล่อหลอมให้พนักงานเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ สร้างแนวพฤติกรรมตามค่านิยมหลัก 12 ข้อ (The AIS Way) โดยฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญ รวมถึงผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์การในรูปแบบของนโยบายงบประมาณจูงใจ ยกย่องผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์การตามค่านิยมหลักของบริษัท (The AIS Way) นั้น มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีแนวทางการทำงานที่มุ่งเน้นการให้บริการที่เป็นเลิศแก่ลูกค้า มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงาน มีการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

สุรัชย์ เปียงตั้ง (2547) ได้ศึกษาวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้และวัฒนธรรมองค์การตามความคาดหวังของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ภาคเหนือ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานธนาคาร จำนวน 45 คน ผลการศึกษา สรุปว่า 1) วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ภาคเหนือ มีลักษณะที่มีการประสานงานหรือร่วมมือกัน เน้นความอดทนต่อความขัดแย้ง เน้นการสนับสนุนทางการจัดการ และเน้นการริเริ่มส่วนบุคคล 2) วัฒนธรรมองค์การตามความคาดหวังของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ภาคเหนือ มีลักษณะที่พนักงานมีความต้องการให้เกิดขึ้น คือ เน้นการสนับสนุนทางการจัดการ เน้นแบบแผน การติดต่อสื่อสาร เน้นระบบการให้รางวัล และเน้นความอดทนต่อความขัดแย้ง 3) ความไม่สอดคล้องกันระหว่าง

วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้และวัฒนธรรมองค์การตามความคาดหวังที่มีต่อความพึงพอใจของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปในทางลบทุกค่า ยกเว้นเพียงลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านการควบคุม ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.00 กล่าวคือ ความไม่สอดคล้องกันระหว่างวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้กับวัฒนธรรมองค์การ ตามความคาดหวังที่มีต่อความพึงพอใจของพนักงานเกือบทุกค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 4) ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การจากวัฒนธรรมองค์การ ตามการรับรู้สู่วัฒนธรรมองค์การที่คาดหวัง ได้แก่ 4.1) ด้านระบบการให้รางวัล ควรมีการจัดให้มีการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมให้มากขึ้น ควรปรับปรุงระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น 4.2) ด้านแบบแผนการติดต่อสื่อสาร ควรมีการปรับปรุงระบบการติดต่อสื่อสารภายในธนาคารให้เป็นการติดต่อสื่อสารที่มีความคล่องตัวมากขึ้น ลดการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ และจัดให้การติดต่อสื่อสารเป็นการติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง 4.3) ด้านการประสานหรือร่วมมือกัน ควรจัดให้พนักงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือปรึกษาหารือกันเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดี ธนาคารควรมีการกำหนดให้หน่วยงานต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ 4.4) ด้านการสนับสนุนทางการจัดการ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาแก่พนักงาน เมื่อพนักงานมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดเตรียมข้อมูลและอุปกรณ์สำนักงาน เพื่อเพิ่มความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานเพิ่มขึ้น (4.5) ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง พนักงานของธนาคารควรมีความอดทนต่อสิ่งที่มากระตุ้น ให้เกิดความขัดแย้งและการวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและลูกค้าเพิ่มขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

สุรวี สุณาลัย (2540) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของบริษัทในอุตสาหกรรมเชื้อกระดาษสยาม พบว่า วัฒนธรรมองค์การในภาพรวม ได้แก่ มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ มุ่งผลสำเร็จของงาน และมีจิตสำนึกต่อคุณค่าสิ่งแวดล้อม ส่วนวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการทำงานขององค์กร ได้แก่ มุ่งมั่นต่อเป้าหมาย มีส่วนร่วมตัดสินใจและมีบรรยากาศการแข่งขัน วัฒนธรรมที่เป็นอุปสรรคขององค์กร ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์ติดต่อระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน การมอบอำนาจในลักษณะของผู้ควบคุม การสร้างบรรยากาศการแข่งขันยังเป็นอุปสรรคต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานขาดความเข้าใจในหลักการ

ประพจน์ แยมทิม (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการจัดการการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยรวม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน การให้อำนาจ การประสานร่วมมือกันของสมาชิก

ในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการจัดการศึกษา ส่วนความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา การติดต่อสื่อสาร การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน การให้การสนับสนุนและการจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลการจัดการศึกษา สำหรับวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมของครูมีความสัมพันธ์ทางบวก

พนิดา จิระสถิตถาวร (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบความสำเร็จ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการเดินทางจากบ้านถึงโรงเรียน โดยรวมและด้านความรู้สึกรับผิดชอบความสำเร็จ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกรับผิดชอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ชูชาติ โชติเสน (2551) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอลองหาด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงแก้ว เขต 1 พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงแก้ว เขต 1 จำแนกตามภูมิลำเนา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จรรยา นิลทรัพย์ (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลชลบุรี เขต 3 พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้

ความต้องการความสัมพันธ์ภาพ ความต้องการดำรงชีพ และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า

2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการด้านการดำรงชีพ และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความต้องการความสัมพันธ์ภาพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชาติรี เหล่าเลิศรัตน์ (2553) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีแรงสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .447 .446 และ .317 ตามลำดับ

กณิศร พรไกรเนตร (2557) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครปฐม พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิต ของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับวัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครปฐม พบว่า โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก 3) ระดับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงาน บริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงาน บริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการทำงาน พิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่า ด้านประสิทธิผลระดับบุคคล ด้านประสิทธิผล ระดับกลุ่มและด้านประสิทธิผลระดับองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต

อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 5) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการทำงาน ของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม พบว่า วัฒนธรรม องค์การกับประสิทธิผลในการทำงานพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า ประสิทธิภาพระดับ บุคคล ประสิทธิภาพระดับกลุ่มและประสิทธิผลระดับองค์การมีความสัมพันธ์กับ วัฒนธรรม องค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพ็ญผกา พุ่มพวง (2547) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรม องค์การลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในองค์การ อยู่ใน ระดับสูง 2) สมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($r = .410, .350$ และ $.519$ ตามลำดับ 3) ตัวแปรที่สามารถร่วมกัน พยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ สมรรถนะเชิงวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพัน ในองค์การได้ 29% ($R^2 = .286$) สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ความยึดมั่นผูกพัน ในองค์การ = $.161$ สมรรถนะเชิงวิชาชีพ + $.425$ คุณภาพชีวิตการทำงาน

สุมัชฌา ปาริครมาตย์ (2557) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25-34 ปี สถานภาพ สมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ 20,000-30,000 บาทต่อเดือน และระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน 5-10 ปี และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในด้านวัฒนธรรมที่ เน้นงาน และ ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) และองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ ใน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05

รุจิรา เรื่องวิไลกฤตย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรม องค์การ และแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความแตกต่างของ ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อ

ความจงรักภักดีในการ ปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรง ของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนแบร์ทกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ระดับความ เชื่อมั่น 0.931 และแจกแบบสอบถามกับพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน และวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิง อนุมาน ได้แก่ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis) วัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวม มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด และแรงจูงใจในภาพรวมมีผลต่อความจงรักภักดี ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด

วารงคณา เอกอัคริยา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิต การทำงาน ความเครียดกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ที่ในบริษัทประกันภัย แห่งหนึ่ง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความเครียดกับผลการปฏิบัติงาน และปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกัน ทำนาย ผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 202 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอย แบบพหุคูณแบบ Stepwise ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวและแบบ ราชการ และคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายและแบบ มุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์ กับผลการปฏิบัติงานในทางบวกและทางลบ ตามลำดับ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว แบบมุ่งผลสำเร็จและ แบบราชการ และคุณภาพชีวิต การทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สามารถร่วมกัน พยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานขายทางโทรศัพท์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อมรรัตน์ พงษ์ป่วน (2550) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ การศึกษา ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ 2 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการ ปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองใน

จังหวัดเชียงใหม่ ในการศึกษาครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง ใน จังหวัดเชียงใหม่ด้วยแบบสอบถาม จำนวน 177 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ไค-สแควร์ ผลการศึกษาพบว่า 1. วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง ในจังหวัดเชียงใหม่ ผสมผสานระหว่าง 3 ลักษณะ เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ย คือ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ลักษณะสร้างสรรค์และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการ ปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน ซึ่งอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ด้านจังหวะชีวิต ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านโอกาส พัฒนาขีดความสามารถของตนเองและด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. วัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 ลักษณะ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กนกพร กระจำแสง (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลนครชน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ที่มี ต่อปัจจัยผล ได้แก่ คุณภาพในการปฏิบัติงาน โดยผ่านตัวแปรกลาง ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ รวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ การศึกษากับพนักงาน พยาบาล ของโรงพยาบาลนครชน จำกัดจำนวน 265 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยเป็นสถิติที่ใช้ หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ใช้การวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบอย่างง่ายและการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร 3) การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน 4) การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร 5) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรควรกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่คุณภาพในการปฏิบัติงาน และสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กรต่อไป

จักรวาล นภาภาศ (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 3) คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ในเชิงบวก ในระดับปานกลาง และ 4) ประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู อยู่ในระดับปานกลาง

ดำรงศักดิ์ ดวงสมบูรณ์ (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานบริการของบริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของพนักงานประจำสำนักงานบริการของบริษัทโทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประจำสำนักงานบริการของบริษัทโทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 193 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานและ 3) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศ อายุ อายุการทำงาน และรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานที่ $r = 0.701$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย บริษัทโทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) ควรมีนโยบายส่งเสริมที่ สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์และมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ที่ได้รับจากวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นต่อไป

ศิริพร นุชสำเนียง (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด โรงเรียนนายร้อยตำรวจ การวิจัย

ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ และเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 231 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 11 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.560^{**}$) ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความมั่นคงและความก้าวหน้า, การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม, ความเกี่ยวข้องอันเป็น ประโยชน์ต่อสังคม, และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจใน การทำงานของข้าราชการตำรวจเท่ากับ 0.649 ($R^2 = 0.649$) สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้ แรงจูงใจในการทำงาน = 0.313 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน + 0.292 การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม + 0.230 ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม + 0.144 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น พบว่า ปัจจัยจูงใจ (X_1) ปัจจัยค่าจูง (X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน (\hat{Y}_T) = 1.481 + 0.360 X_1 + 0.3037 X_2 สามารถทำนายสมการของการพยากรณ์ได้ 34.40 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.591

ณัฐธัญญา อรุณเลิศศรีศรี (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสมรรถนะชีวิตการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงาน ธนาคารออมสินมีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานมีสมรรถนะชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง 3) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

ระดับการศึกษาและอายุงานแตกต่างกัน มีสมมูลชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มี ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ สถานภาพสมรส และรายได้แตกต่างกันมีสมมูลชีวิตการทำงานไม่แตกต่าง กัน 4) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์กับสมมูลชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เขาวนีย์ พันธุ์ลาภะ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า 1) สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ตามลำดับ 2) บุคลากรของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มีสมรรถนะหลักด้านความรับผิดชอบในมากที่สุด รองลงมา คือ ความยึดมั่นในคุณธรรม การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์และวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ 3) วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของบุคลากรสถาบันฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะหลักส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของบุคลากรสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล

พีระ สุทธิคุณ, สุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์ และชนาภิญญา อัดตฤทธิ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.770 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ส่วนวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.698 ซึ่งมีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิตรา น้ําใส (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน ในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความต้องการ ความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการด้านชีวิต ตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอน และ
วิทยฐานะของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เสาวลักษณ์ ณ รังษี (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้าง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม
และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการ
ความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการเพื่อดำรงอยู่

ชื่นศุภร์ แสงวงกาโร (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในเขตเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ
จากมากไปหาน้อย คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการดำรงชีวิต และด้านความ
ต้องการความเจริญก้าวหน้า 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขต
เทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศชายและเพศหญิง โดยรวมและรายด้านแตกต่าง
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนใน
เขตเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พรทิพย์ บุญลือ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านบึง
“อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชลบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า
คุณภาพชีวิตของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาจังหวัดชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านบูรณาการทางสังคม
และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม

จันทร์ธิดา มากะเด (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจใน
การปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตอำเภอแก่งหางแมว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านค่าตอบแทน

ที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ อยู่ในระดับปานกลาง และ 2) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในระดับค่อนข้างสูงถึงสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

งานวิจัยต่างประเทศ

Litwin and Stringer (1968, p. 65) ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศขององค์การในการทำงานดีหรือไม่นั้น พบว่า ความชัดเจนของผลงานที่ปฏิบัติ การรับรู้ความท้าทายของงาน จะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน และการรับรู้ผลของการปฏิบัติงานเท่ากับเป็นการบอกให้พนักงานรู้ถึงความแตกต่างระหว่างงานที่ทำได้กับมาตรฐานที่องค์การคาดหวัง การรับรู้ตัวเองเป็นสิ่งกระตุ้นและจูงใจความต้องการประสบความสำเร็จในงาน อันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่สุด

Bond, Drew and Murtagh, McDonald (2004) ได้ศึกษา แนวทางการเสริมสร้างสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานที่ดี เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ผลการศึกษาพบว่า แนวทางในการปฏิบัติมีหลักความสำคัญ 7 ประการ คือ 1) การสนับสนุนของผู้นำ คือ ผู้นำองค์การจะต้องยอมรับและต้องการส่งเสริมให้พนักงานมีสมดุลชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยการกำหนดเป็นนโยบายขององค์การ และแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นขององค์การที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบายนี้ประสบความสำเร็จ 2) ทบทวนนโยบายและแนวทางปฏิบัติ คือ องค์การต้องกำชับชัดเจนว่าระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติ ที่ทำให้การปฏิบัติไม่เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดโดยการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมชีวิตการทำงานขององค์การ ให้เหมาะสมเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างทั่วถึง 3) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม คือ องค์การควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในระบบสมดุลชีวิตการทำงาน เช่น การนำระบบการทำงานทางไกล มาใช้ โดยการติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์เคลื่อนที่หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้สามารถทำงานในสถานที่ต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก ไม่จำเป็นต้องอยู่ในที่ทำงานตลอดเวลา 4) โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนสมดุลชีวิตการทำงาน คือ องค์การควรมีโปรแกรมการฝึกอบรมที่ส่งเสริมและช่วยเหลือพนักงานในการจัดการชีวิตและงานให้เกิดความสมดุล โปรแกรมการฝึกอบรมที่ควรมี เช่น วิธีการจัดการให้มีสมดุลชีวิตการทำงานที่ดี การบริหารเวลา การบริหารความเครียด หลักการทำงานอย่างมีความสุข ทักษะการเลี้ยงดูบุตร ทักษะการดูแลผู้สูงอายุ 5) วัฒนธรรมองค์การของสมดุลชีวิตการทำงาน คือ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมข้อกำหนดต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในโปรแกรมสมดุลชีวิตการทำงาน และครอบครัว เพื่อให้พนักงานมีสมดุลชีวิตการทำงานและครอบครัวที่เหมาะสมและดีขึ้นได้

6) การปรับเปลี่ยนระบบเวลาการทำงาน “เวลา” คือ ปัจจัยสำคัญที่ต้องแบ่งปันกันระหว่างชีวิตครอบครัวกับงาน ความไม่สมดุลของอุปสงค์ของชีวิตกับอุปสงค์ของงาน ทำให้เกิดความขัดแย้งในชีวิตการทำงาน องค์กรจึงเป็นผู้มีบทบาทต่อการปรับเปลี่ยนระบบเวลาการทำงานให้พนักงานมีเวลาทำงานที่เหมาะสม เช่น การลดเวลาในการทำงาน การจัดตารางการประชุมเฉพาะในช่วงเวลาเท่าที่จำเป็น และการกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น 7) การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย คือ ความสำเร็จของการสร้างสมดุลชีวิตการทำงานจะต้องเกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งนายจ้าง พนักงาน สหภาพแรงงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับในองค์กร

Hymen and Summers (2004) ได้ศึกษาเรื่อง ความล้มเหลวของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติด้านสมดุลชีวิตการทำงาน เกิดได้จากหลายสาเหตุ โดยศึกษา ในประเทศอังกฤษ พบว่าความล้มเหลวในการดำเนินการด้านสมดุลชีวิตการทำงานเกิดจากปัญหาหลัก 7 ประการ ได้แก่ 1) ความไม่สม่ำเสมอในการปฏิบัติตามนโยบายในทุก ๆ หน่วยงาน 2) นโยบายในระดับองค์กรไม่ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเป็นทางการ 3) พนักงานมีส่วนร่วมน้อยหรือไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น 4) นโยบายเกิดขึ้นจากความต้องการขององค์กรมากกว่าความต้องการของพนักงาน 5) ไม่มีการปฏิบัติในเรื่องการลดชั่วโมงการทำงานอย่างจริงจัง 6) มีการรुक้าของงานเข้าไปในชีวิตส่วนตัว 7) พนักงานหญิงยังคงต้องรับผิดชอบในกิจกรรมของครอบครัวหลังจากเลิกงาน

Clements (1983) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในและตัวแปรภายนอกกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน ผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงานความมั่นคงและเรื่องทั่ว ๆ ไป องค์กรประกอบภายในและองค์กรประกอบภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ แต่ความสัมพันธ์ขององค์กรประกอบภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจมีสูงกว่าองค์กรประกอบของความพึงพอใจในงานเรื่องค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจทุกระดับ เจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชายไม่พึงพอใจในเรื่องโอกาสก้าวหน้า แต่เจ้าหน้าที่หญิงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ชายอย่างมีนัยสำคัญ

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรของ Cooke and Lafferty (1989) ซึ่งได้สรุปเกณฑ์ชี้วัดการมีวัฒนธรรมองค์กรว่าประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 แบบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G. (Existence-relatedness-growth theory) Alderfer (1972)

ได้สรุปเกณฑ์ชีวิตแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 3 แบบ ได้แก่ ความต้องการในการดำรงชีวิต ความต้องการด้านสัมพันธภาพ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้แล้ว ผู้วิจัยยังได้นำทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) ซึ่งได้สรุปเกณฑ์ชีวิตการมีคุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 8 ประการ ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือสภาพแวดล้อมหรือสิ่งรอบ ๆ ตัวในที่ทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมที่สืบทอดต่อ ๆ กันมาภายใต้เกณฑ์ของวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานนั้น ๆ ก็ส่งผลอย่างมากต่อสภาพแวดล้อมและพฤติกรรมของคนในหน่วยงาน หากวัฒนธรรมองค์การเป็นไปในทางที่ดี ก็จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในหน่วยงานเป็นไปในทางที่ดี และเมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นไปในทางที่ดี หน่วยงานก็จะจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา ประชากรที่ศึกษา จำนวน 183 คน โดยแบ่งได้ ดังนี้

1. บุคลากรสายสอนคือ อาจารย์ประจำทั้งหมด จำนวน 133 คน
2. บุคลากรสายสนับสนุน ทั้งหมด จำนวน 50 คน

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973,
pp. 727-728) จากบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 183 คน
เมื่อกำหนดแล้วได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการศึกษาคือเป็นจำนวน 125 คน

ดังนั้น จึงควรใช้จำนวนตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ประมาณ 125 คน จึงจะยอมรับได้
เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง จะใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากประชากรแบบชั้นภูมิ
(Stratified sampling) ดังตารางที่ 2 จากบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 2 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทบุคลากร

| ประเภทบุคลากร | ประชากร (คน) | กลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|--------------------|--------------|--------------------|
| บุคลากรสายสอน | 133 | 85 |
| บุคลากรสายสนับสนุน | 50 | 40 |
| รวม | 183 | 125 |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม

1. แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ จำนวน 17 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ จำนวน 6 ข้อ
2. วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา จำนวน 5 ข้อ
3. วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว จำนวน 6 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Ratio scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเกี่ยวกับแรงจูงใจ จำนวน 17 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต จำนวน 6 ข้อ
2. ความต้องการด้านสัมพันธภาพ จำนวน 6 ข้อ
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Ratio scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ตามแนวคิดของ Walton ซึ่งจำแนกได้ 8 ด้าน จำนวน 32 ข้อ คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 4 ข้อ

- | | |
|---|-------------|
| 2. สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. การบูรณาการทางสังคม | จำนวน 4 ข้อ |
| 6. ประชาธิปไตยในองค์กร | จำนวน 4 ข้อ |
| 7. มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว | จำนวน 4 ข้อ |
| 8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | จำนวน 4 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Ratio scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

การสร้างแบบสอบถามสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัย และนิยามศัพท์
2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่กำหนดโดยดำเนินการปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและความเหมาะสมในการใช้ภาษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้
 - 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษญ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สมพงษ์ธรรม ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชา
การบริหารการศึกษา
 - 3.2 ดร.ธนวิน ทองแพง อาจารย์ประจำภาควิชา
การบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

- 3.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญรอด บัญเกิด คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตตภา สารพัฒน์ก ไชยปัญญา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3.5 ดร.ธนิต โตคติเทพย์ ประธานหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยศึกษา คณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4. นำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

5. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไปทุกข้อ มาพิจารณาความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับตัวแปร ที่ต้องการวัด เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นสามารถวัดได้เที่ยงตรงเชิง เนื้อหาตามที่ต้องการ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item objective congruence index: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาในประเด็นที่ศึกษา โดยข้อคำถามที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จะต้องมีค่า IOC 0.5 ขึ้นไป และข้อไหนมีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 คำถามข้อนั้นจะถูกตัดออกไป

6. นำแบบสอบถามเฉพาะข้อที่อยู่ในเกณฑ์และข้อที่ปรับปรุงแล้วสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มประชากรเป้าหมายแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาหามาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's alpha coefficient) ดังต่อไปนี้

6.1 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-total correlation) ระหว่าง .28 ถึง .60 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) (α) = .812

6.2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-total correlation) ระหว่าง .29 ถึง .78 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) (α) = .909

6.3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-total correlation) ระหว่าง .35 ถึง .81 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) (α) = .960

7. นำผลที่ได้มาใช้ในการรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ช่วยอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการตอบแบบสอบถาม
2. กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง
4. รวบรวมแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งหมด 125 ฉบับ จากที่ส่งไปสอบถาม 125 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100
5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. แบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา ดำเนินการดังนี้

- 1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ
- 1.2 นำแบบสอบถามมาทำการให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยใช้แบบมาตรวัดส่วนประมาณค่า (Rating scale) กำหนดน้ำหนักคะแนน (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2537, หน้า 160-161) ดังนี้
 - 5 หมายถึง การปฏิบัติในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง การปฏิบัติในระดับมาก
 - 3 หมายถึง การปฏิบัติในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง การปฏิบัติในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง การปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด
- 1.3 การแปลความหมายของคะแนน

แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ โดยกำหนดเกณฑ์การวัดระดับการปฏิบัติ โดยการใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2556, หน้า 99-100) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจตามแนวคิดของ Alderfer ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การวัดระดับการปฏิบัติโดยการใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2556, หน้า 99-100) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยกำหนดเกณฑ์การวัดระดับระดับการปฏิบัติโดยการใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2556, หน้า 99-100) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.4 การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .81 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .61-.80 มีความสัมพันธ์กันในระดับ
 ค่อนข้างสูง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .41-.60 มีความสัมพันธ์กันในระดับ
 ปานกลาง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .20-.40 มีความสัมพันธ์กันในระดับ
 ค่อนข้างต่ำ
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .20 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์
 ซึ่งใช้ค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิต
 การทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้สถิติ
 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัววัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' product moment
 correlation coefficient) โดยกำหนดค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
3. วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
 บุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
 (Multiple regression analysis)
4. วิเคราะห์สมการพยากรณ์โดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple
 regression coefficient) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์กร โดยใช้
 วิธี การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นผลจากการวิเคราะห์จากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 125 คน ผลการวิจัยสามารถนำเสนอออกเป็นส่วนตัวต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

| | | |
|-----------|-----|---|
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| SD | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| n | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| * | แทน | ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |
| ** | แทน | ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 |
| t | แทน | ค่าสถิติการแจกแจงแบบที |
| F | แทน | ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ |
| p | แทน | ค่าความน่าจะเป็น |
| b | แทน | สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ |
| β | แทน | สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน |
| r | แทน | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ |
| R | แทน | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ |
| R^2 | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย |
| df | แทน | ชั้นของความอิสระ |
| SS | แทน | ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสองความแปรปรวน |
| MS | แทน | ค่าความแปรปรวนเฉลี่ย |
| S.E.b. | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ |
| S.E.est. | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนตัวมาตรฐานของการพยากรณ์ |
| \hat{Y} | แทน | คะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในรูปคะแนนดิบ |

| | |
|-----------|---|
| \hat{Z} | แทน คะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในรูปคะแนนมาตรฐาน |
| x_1 | แทน วัฒนธรรมองค์การ |
| x_{11} | แทน ด้านลักษณะสร้างสรรค์ |
| x_{12} | แทน ด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา |
| x_{13} | แทน ด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว |
| x_2 | แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน |
| x_{21} | แทน ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต |
| x_{22} | แทน ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ |
| x_{23} | แทน ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า |
| y | แทน คุณภาพชีวิตการทำงาน |
| y_1 | แทน ด้านการได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม |
| y_2 | แทน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ |
| y_3 | แทน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล |
| y_4 | แทน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน |
| y_5 | แทน ด้านการบูรณาการทางสังคม |
| y_6 | แทน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ |
| y_7 | แทน ด้านมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว |
| y_8 | แทน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม |

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (Pearson' product moment correlation coefficient)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์สมการพหุคูณโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression coefficient) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์และสร้างสมการพหุคูณวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้วิธี การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

**ตอนที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | n = 125 | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|------|---------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม | 3.13 | .631 | ปานกลาง | 8 |
| ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 3.37 | .577 | ปานกลาง | 6 |
| ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล | 3.61 | .673 | มาก | 1 |
| ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | 3.58 | .616 | มาก | 2 |
| ด้านการบูรณาการทางสังคม | 3.52 | .600 | มาก | 4 |
| ด้านประชาธิปไตยในองค์กร | 3.25 | .588 | ปานกลาง | 7 |
| ด้านมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว | 3.58 | .626 | มาก | 3 |
| ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | 3.47 | .658 | ปานกลาง | 5 |
| รวม | 3.44 | .480 | ปานกลาง | - |

จากตารางที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านประชาธิปไตยในองค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม

| ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม | n = 125 | | ระดับ | อันดับ |
|--|-----------|------|---------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ | 3.24 | .777 | ปานกลาง | 1 |
| 2. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีสวัสดิการและค่ารักษาพยาบาล ให้อย่างเหมาะสม | 3.12 | .747 | ปานกลาง | 3 |
| 3. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน | 3.04 | .700 | ปานกลาง | 4 |
| 4. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน | 3.13 | .803 | ปานกลาง | 2 |
| รวม | 3.13 | .631 | ปานกลาง | - |

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน และบุคลากรคิดว่าหน่วยงานของมีสวัสดิการและค่ารักษาพยาบาลให้อย่างเหมาะสม ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

| ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ | n = 125 | | ระดับ | อันดับ |
|--|-----------|------|---------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มีสภาพที่พร้อมใช้ได้อย่างสะดวกและเพียงพอ ในการปฏิบัติหน้าที่ | 3.34 | .742 | ปานกลาง | 3 |
| 2. หน่วยงานของท่านเตรียมอุปกรณ์สำหรับป้องกัน อุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ | 3.13 | .707 | ปานกลาง | 4 |
| 3. ท่านรู้สึกว่าการปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน | 3.46 | .654 | ปานกลาง | 2 |
| 4. หน่วยงานของท่านมีนโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี | 3.55 | .777 | มาก | 1 |
| รวม | 3.37 | .577 | ปานกลาง | - |

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น หน่วยงานมีนโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี ที่อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีนโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี บุคลากรรู้สึกว่าการปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน และหน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มีสภาพที่พร้อมใช้ได้อย่างสะดวกและเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ ในส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ หน่วยงานเตรียมอุปกรณ์สำหรับป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

| ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล | n = 125 | | ระดับ | อันดับ |
|--|-----------|------|---------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านไปอบรมหรือประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงาน | 3.83 | .780 | มาก | 1 |
| 2. หน่วยงานของท่านมีการให้ทุนการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้ไปศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ | 3.54 | .828 | มาก | 3 |
| 3. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเต็มที่ | 3.63 | .818 | มาก | 2 |
| 4. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ | 3.45 | .818 | ปานกลาง | 4 |
| รวม | 3.61 | .673 | มาก | - |

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ นั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรม หรือประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงาน บุคลากรมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเต็มที่ และหน่วยงานมีการให้ทุนการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้ไปศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความก้าวหน้าและ
ความมั่นคงในงาน

| ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | n = 125 | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|------|---------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการมอบหมายงานที่ต้องใช้ ความสามารถมากขึ้น และมีความรับผิดชอบมากขึ้น | 3.61 | .761 | มาก | 2 |
| 2. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านในการแสวงหา ความก้าวหน้าในการทำงาน | 3.45 | .756 | ปานกลาง | 4 |
| 3. ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ | 3.69 | .689 | มาก | 1 |
| 4. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่นี้ มีความมั่นคงแก่ตนเอง และครอบครัว | 3.56 | .712 | มาก | 3 |
| รวม | 3.58 | .616 | มาก | - |

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนบุคลากรในการแสวงหา
ความก้าวหน้าในการทำงาน นั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3
อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้
ความสามารถ บุคลากรมีโอกาสดังกล่าวที่จะได้รับการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้น และ
มีความรับผิดชอบมากขึ้น และบุคลากรคิดว่างานที่ท่านทำอยู่นี้ มีความมั่นคงแก่ตนเองและ
ครอบครัว ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนบุคลากรในการแสวงหา
ความก้าวหน้าในการทำงาน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการบูรณาการทางสังคม

| ด้านการบูรณาการทางสังคม | n = 125 | | ระดับ | อันดับ |
|--|-----------|------|---------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านมักจะมีโอกาสช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและเพื่อน ร่วมงานก็ให้ความร่วมมือกับท่านในการทำงานด้วยดี ตลอดมา | 3.63 | .757 | มาก | 1 |
| 2. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตน | 3.52 | .725 | มาก | 3 |
| 3. งานที่ท่านทำหรือได้รับมอบหมายนั้น เป็นที่ยอมรับ ของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน | 3.53 | .789 | มาก | 2 |
| 4. หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีและผู้ปฏิบัติงานมี ปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน | 3.39 | .694 | ปานกลาง | 4 |
| รวม | 3.52 | .600 | มาก | - |

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นหน่วยงานมีความสามัคคีและผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรมักจะมีโอกาสช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมงานก็ให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยดีตลอดมา งานที่ท่านทำหรือได้รับมอบหมายนั้นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และบุคลากรได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ หน่วยงานมีความสามัคคีและผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

| ด้านประชาธิปไตยในองค์กร | n = 125 | | ระดับ | อันดับ |
|--|-----------|------|---------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ต่อหน่วยงาน | 3.26 | .761 | ปานกลาง | 2 |
| 2. หน่วยงานของท่านมีระเบียบข้อบังคับและนโยบายที่ คนในหน่วยงานต้องปฏิบัติตามอย่างเสมอภาค และเท่าเทียม | 3.30 | .707 | ปานกลาง | 1 |
| 3. หน่วยงานของท่านมีกฎระเบียบที่ชัดเจน ในการปฏิบัติงาน | 3.26 | .774 | ปานกลาง | 3 |
| 4. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคและยุติธรรมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันทุกคน | 3.18 | .763 | ปานกลาง | 4 |
| รวม | 3.25 | .588 | ปานกลาง | - |

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีระเบียบข้อบังคับและนโยบายที่บุคลากรต้องปฏิบัติตามอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และหน่วยงานมีกฎระเบียบที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคและยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันทุกคน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านมีความสมดุลระหว่างงาน
และชีวิตส่วนตัว

| ด้านมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว | n = 125 | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. เวลาในการปฏิบัติงานของท่านในหน่วยงานไม่ส่งผล กระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว | 3.57 | .766 | มาก | 3 |
| 2. ท่านสามารถลาหยุดงานไปพักผ่อนและทำกิจกรรมกับ ครอบครัว ได้โดยไม่ต้องเป็นกังวล | 3.62 | .656 | มาก | 1 |
| 3. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ที่หน่วยงาน จัดให้ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม | 3.54 | .798 | มาก | 4 |
| 4. ปริมาณงานที่ท่านสามารถทำให้ท่านดำเนิน ชีวิตประจำวันได้อย่างไม่มีปัญหาและอุปสรรค | 3.59 | .794 | มาก | 2 |
| รวม | 3.58 | .626 | มาก | - |

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมและ
รายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากร
สามารถลาหยุดงานไปพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว ได้โดยไม่ต้องเป็นกังวล ปริมาณงาน
ที่สามารถทำให้บุคลากรดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างไม่มีปัญหาและอุปสรรค และเวลาในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านชีวิตส่วนตัว ส่วนอันดับสุดท้าย
ได้แก่ บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านลักษณะงานที่เป็น
ประโยชน์ต่อสังคม

| ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | n = 125 | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|------|---------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านรู้สึกภูมิใจในอาชีพที่สามารถช่วยเหลือ ผู้รับบริการและทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ | 3.68 | .747 | มาก | 1 |
| 2. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เมื่อมีกิจกรรมสาธารณประโยชน์ | 3.40 | .793 | ปานกลาง | 3 |
| 3. ท่านและหน่วยงานของท่านร่วมมือกับชุมชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน เช่น ให้นิสิตไปลง ชุมชนเพื่อให้ความรู้กับชุมชน | 3.41 | .708 | ปานกลาง | 2 |
| 4. หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หรือมีโครงการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ด้อยโอกาสใน สังคม หรือชุมชน | 3.39 | .750 | ปานกลาง | 4 |
| รวม | 3.47 | .658 | ปานกลาง | - |

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมและ
รายด้าน อยู่ในระดับปานกลางเกือบมาก ยกเว้น บุคลากรรู้สึกภูมิใจในอาชีพที่สามารถช่วยเหลือ
ผู้รับบริการและทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ นั้นอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรรู้สึกภูมิใจในอาชีพที่สามารถช่วยเหลือผู้รับบริการและ
ทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ หน่วยงานร่วมมือกับชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน และ
หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เมื่อมีกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ในส่วนอันดับสุดท้าย
ได้แก่ หน่วยงานมีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หรือมีโครงการให้ความช่วยเหลือแก่
ผู้ด้อยโอกาสในสังคม หรือชุมชน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวม

| วัฒนธรรมองค์การ | n = 125 | | ระดับ | อันดับ |
|----------------------------|-----------|------|---------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| ด้านลักษณะสร้างสรรค์ | 3.44 | .580 | ปานกลาง | 1 |
| ด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา | 3.13 | .567 | ปานกลาง | 3 |
| ด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว | 3.25 | .479 | ปานกลาง | 2 |
| รวม | 3.28 | .414 | ปานกลาง | - |

จากตารางที่ 12 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะสร้างสรรค์ ด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวและด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านลักษณะสร้างสรรค์

| ลักษณะสร้างสรรค์ | n = 125 | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|------|---------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโครงการ แผนงาน หรือเข้าร่วมประชุมกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ของหน่วยงานอยู่เสมอ | 2.99 | .857 | ปานกลาง | 6 |
| 2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ และมีความสุข สนุกกับงานที่ทำ | 3.53 | .736 | มาก | 2 |
| 3. ท่านมีโอกาสได้สร้างงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ของท่าน | 3.44 | .745 | ปานกลาง | 5 |
| 4. ท่านทำงานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานโดยท่าน และผู้ร่วมงานมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกันและกันใน การทำงาน | 3.50 | .725 | ปานกลาง | 3 |
| 5. ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือปรึกษาหารือกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตาม เป้าหมายของหน่วยงาน | 3.50 | .789 | ปานกลาง | 4 |
| 6. ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม เพิ่มพูน ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน | 3.66 | .774 | มาก | 1 |
| รวม | 3.44 | .580 | ปานกลาง | - |

จากตารางที่ 13 วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านลักษณะสร้างสรรค์ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น บุคลากร โอกาสได้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน และบุคลากร มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ และมีความสุข สนุกกับงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากร โอกาสได้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ และบุคลากรทำงานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานโดยท่านและผู้ร่วมงาน มีความร่วมมือ ช่วยเหลือกันและกันในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากร

มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโครงการ แผนงาน หรือเข้าร่วมประชุมกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานอยู่เสมอ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา

| ด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา | n = 125 | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|------|---------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. หน่วยงานของท่านมีการสร้างกฎเกณฑ์การทำงานที่เคร่งครัดให้ท่านต้องปฏิบัติตาม | 3.27 | .766 | ปานกลาง | 1 |
| 2. ในหน่วยงานของท่าน การตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บริหารและยึดระเบียบราชการแบบเดิม ๆ ในการทำงาน | 3.26 | .897 | ปานกลาง | 2 |
| 3. หน่วยงานของท่านมีการเคารพในระบบอาวุโส การดำเนินงานใด ๆ ในหน่วยงานของท่านมักจะขอความเห็นผู้อาวุโส | 3.21 | .765 | ปานกลาง | 3 |
| 4. เมื่อท่านมีความคิดเห็นที่ดีเกี่ยวกับการทำงานมักจะไม่กล้าเสนอความคิดเห็นนั้น ๆ เพราะกลัวถูกตำหนิ หากเกิดความผิดพลาด | 3.05 | .831 | ปานกลาง | 4 |
| 5. ท่านรู้สึกว่าการทำงานตามที่ผู้บริหารสั่งการจะทำให้ท่านไม่ถูกตำหนิ | 2.86 | .877 | ปานกลาง | 5 |
| รวม | 3.13 | .567 | ปานกลาง | - |

จากตารางที่ 14 วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีการสร้างกฎเกณฑ์การทำงานที่เคร่งครัดให้บุคลากรต้องปฏิบัติตาม หน่วยงานมีการตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บริหาร และยึดระเบียบราชการแบบเดิม ๆ ในการทำงาน และหน่วยงานมีการเคารพในระบบอาวุโสการดำเนินงานใด ๆ ในมักจะขอความเห็นผู้อาวุโส ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรรู้สึกว่าการทำงานตามที่ผู้บริหารสั่งการจะทำให้ท่านไม่ถูกตำหนิ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

| ด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว | n = 125 | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|------|---------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านและเพื่อนร่วมงานแข่งขันกันในการทำงานเพื่อ ต้องการเอาชนะ และมีผลงานดีกว่าผู้อื่น | 2.75 | .877 | ปานกลาง | 6 |
| 2. ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงาน หากได้รับอำนาจจาก การได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น | 3.25 | .829 | ปานกลาง | 5 |
| 3. ท่านยึดถือกฎระเบียบและยึดมั่นในระบบการทำงาน ที่มีอยู่อย่างละเอียดถี่ถ้วน | 3.42 | .743 | ปานกลาง | 2 |
| 4. หน่วยงานของท่านมีค่านิยมในพฤติกรรมที่มุ่งเน้นงาน และความมั่นคงของหน้าที่การงาน | 3.29 | .739 | ปานกลาง | 4 |
| 5. ท่านทำงานหนักและละเอียดถี่ถ้วนซึ่งใช้เวลานาน มากกว่าจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ | 3.34 | .784 | ปานกลาง | 3 |
| 6. ท่านได้รับข่าวสารในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็น ประจำ | 3.42 | .721 | ปานกลาง | 1 |
| รวม | 3.25 | .479 | ปานกลาง | - |

จากตารางที่ 15 วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรได้รับข่าวสารในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ บุคลากรยึดถือกฎระเบียบและยึดมั่นในระบบการทำงานที่มีอยู่อย่างละเอียดถี่ถ้วน และบุคลากรทำงานหนักและละเอียดถี่ถ้วนซึ่งใช้เวลานานมากกว่าจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรและเพื่อนร่วมงานแข่งขันกันในการทำงานเพื่อต้องการเอาชนะ และมีผลงานดีกว่าผู้อื่น

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน

| แรงงใจในการปฏิบัติงาน | n = 125 | | ระดับ | อันดับ |
|----------------------------------|-----------|------|---------|--------|
| | \bar{x} | SD | | |
| ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต | 3.29 | .577 | ปานกลาง | 3 |
| ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ | 3.55 | .639 | มาก | 1 |
| ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า | 3.43 | .581 | ปานกลาง | 2 |
| รวม | 3.41 | .508 | ปานกลาง | - |

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต

| ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต | n = 125 | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|------|---------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และได้รับสวัสดิการตามสิทธิ | 3.19 | .859 | ปานกลาง | 5 |
| 2. ท่านมีส่วนร่วมรับรู้นโยบายในการบริหารงาน | 3.01 | .798 | ปานกลาง | 6 |
| 3. ท่านได้รับมอบหมายงานและหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ | 3.30 | .845 | ปานกลาง | 3 |
| 4. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรม | 3.25 | .930 | ปานกลาง | 4 |
| 5. ท่านสามารถลาหยุดงานได้เมื่อมีความจำเป็นหรือเจ็บป่วย | 3.64 | .766 | มาก | 1 |
| 6. ท่านได้รับการเปิดโอกาสจากผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี | 3.35 | .854 | ปานกลาง | 2 |
| รวม | 3.29 | .577 | ปานกลาง | - |

จากตารางที่ 17 ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น บุคลากรสามารถลาหยุดงานได้เมื่อมีความจำเป็นหรือเจ็บป่วย อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรสามารถลาหยุดงานได้เมื่อมีความจำเป็นหรือเจ็บป่วย บุคลากรได้รับการเปิดโอกาสจากผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี และบุคลากรได้รับมอบหมายงานและหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้นโยบายในการบริหารงาน

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ

| ความต้องการ ด้านสัมพันธภาพ | n = 125 | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|------|---------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน | 3.57 | .807 | มาก | 3 |
| 2. ผู้บังคับบัญชายอมรับว่าท่านมีความสำคัญในหน่วยงาน | 3.38 | .923 | ปานกลาง | 6 |
| 3. ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน | 3.58 | .732 | มาก | 2 |
| 4. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา | 3.53 | .848 | มาก | 5 |
| 5. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน | 3.54 | .838 | มาก | 4 |
| 6. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ | 3.70 | .752 | มาก | 1 |
| รวม | 3.55 | .639 | มาก | - |

จากตารางที่ 18 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บังคับบัญชายอมรับว่าบุคลากรมีความสำคัญในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ บุคลากรได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน และท่านมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ในส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชายอมรับว่าบุคลากรมีความสำคัญในหน่วยงาน

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า

| ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า | n = 125 | | ระดับ | อันดับ |
|--|-----------|------|---------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านได้มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน | 3.51 | .714 | มาก | 3 |
| 2. ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้วิชาการ | 3.62 | .738 | มาก | 1 |
| 3. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือระบบให้สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถ | 3.29 | .801 | ปานกลาง | 4 |
| 4. ท่านได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น | 3.15 | .843 | ปานกลาง | 5 |
| 5. ท่านได้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ | 3.58 | .764 | มาก | 2 |
| รวม | 3.43 | .581 | ปานกลาง | - |

จากตารางที่ 19 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นบุคลากรได้รับโอกาสในการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้วิชาการ บุคลากรได้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และบุคลากรได้มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรได้รับโอกาสในการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้วิชาการ บุคลากรได้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และบุคลากรได้มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

| ตัวแปร | X ₁ | X ₁₁ | X ₁₂ | X ₁₃ | X ₂ | X ₂₁ | X ₂₂ | X ₂₃ | Y ₁ | Y ₂ | Y ₃ | Y ₄ | Y ₅ | Y ₆ | Y ₇ | Y ₈ | Y |
|-----------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------|
| X ₁ | 1 | .784** | .729** | .782** | .628** | .566** | .475** | .374** | .315** | .441** | .323** | .444** | .458** | .279** | .267** | .381** | .469** |
| X ₁₁ | | 1 | .307** | .407** | .785** | .633** | .578** | .561** | .272** | .441** | .526** | .568** | .556** | .399** | .430** | .415** | .583** |
| X ₁₂ | | | 1 | .428** | .268** | .256** | .225* | .122 | .173 | .297** | .078 | .194* | .191* | .025 | .054 | .250** | .203* |
| X ₁₃ | | | | 1 | .325** | .368** | .242** | .117 | .272** | .254** | .077 | .208* | .262** | .175 | .080 | .185* | .242** |
| X ₂ | | | | | 1 | .838** | .892** | .860** | .438** | .644** | .730** | .772** | .756** | .583** | .607** | .557** | .822** |
| X ₂₁ | | | | | | 1 | .613** | .599** | .531** | .614** | .583** | .575** | .495** | .431** | .418** | .400** | .654** |
| X ₂₂ | | | | | | | 1 | .762** | .282** | .588** | .711** | .765** | .782** | .517** | .595** | .550** | .774** |
| X ₂₃ | | | | | | | | 1 | .439** | .515** | .665** | .684** | .727** | .643** | .642** | .531** | .783** |
| Y ₁ | | | | | | | | | 1 | .515** | .497** | .419** | .396** | .477** | .441** | .279** | .650** |
| Y ₂ | | | | | | | | | | 1 | .553** | .578** | .523** | .518** | .483** | .507** | .751** |
| Y ₃ | | | | | | | | | | | 1 | .697** | .719** | .591** | .758** | .550** | .872** |
| Y ₄ | | | | | | | | | | | | 1 | .629** | .542** | .628** | .503** | .808** |
| Y ₅ | | | | | | | | | | | | | 1 | .505** | .699** | .550** | .812** |
| Y ₆ | | | | | | | | | | | | | | 1 | .561** | .371** | .733** |
| Y ₇ | | | | | | | | | | | | | | | 1 | .603** | .840** |
| Y ₈ | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | .712** |
| Y | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 |

จากตารางที่ 20 พบว่า วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ยกเว้น ด้านลักษณะสร้างสรรค์ ด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับความสัมพันธ์ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า, ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ตอนที่ 3 วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

ตารางที่ 21 ค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปร

| ตัวแปรพยากรณ์ | Tolerance | VIF |
|---|-----------|-------|
| ลักษณะสร้างสรรค์ (X_{11}) | .484 | 2.065 |
| ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (X_{12}) | .788 | 1.269 |
| ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (X_{13}) | .686 | 1.457 |
| ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต (X_{21}) | .469 | 2.133 |
| ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ (X_{22}) | .384 | 2.746 |
| ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (X_{23}) | .361 | 2.767 |

จากตารางที่ 21 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่า Tolerance มีค่าไม่น้อยกว่า 0.10 และค่า VIF น้อยกว่า 10 ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย

ตารางที่ 22 วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

| ปัจจัย | R | R ² |
|---|--------|----------------|
| ลักษณะสร้างสรรค์ (X ₁₁) | .583** | .340 |
| ลักษณะตั้งรับ-เนือยชา (X ₁₂) | .203** | .041 |
| ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (X ₁₃) | .242** | .059 |
| ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต (X ₂₁) | .654** | .428 |
| ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ (X ₂₂) | .774** | .600 |
| ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (X ₂₃) | .783** | .614 |
| รวม | .846** | .716 |

จากตารางที่ 22 พบว่า วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์สมการพหุคูณโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression coefficient) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์และสร้างสมการพหุคูณวัฒนธรรมองค์การ โดยใช้วิธี การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ตารางที่ 23 อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ใช้พยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

| อันดับที่ | ตัวพยากรณ์ | R | R ² | เปอร์เซ็นต์การทำนาย |
|-----------|---|--------|----------------|---------------------|
| 1 | X ₂₃ | .783** | .614 | 61.40 |
| 2 | X ₂₃ X ₂₂ | .830** | .689 | 68.90 |
| 3 | X ₂₃ X ₂₂ X ₂₁ | .844** | .713 | 71.30 |

จากตารางที่ 23 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่ดีที่สุดคือ ด้านความต้องการด้าน ความเจริญก้าวหน้า (X_{23}) ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ (X_{22}) และด้านความต้องการ ในการดำรงชีวิต (X_{21}) โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรรวมกันสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ร้อยละ 71.30

เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จากตัวแปรที่ดีที่สุด จึงได้นำเสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร พยากรณ์ (b , β) ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใน การปฏิบัติ งานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | p |
|------------------|--------|-----|-------|-----------|------|
| การถดถอย | 20.373 | 3 | 6.791 | 100.119** | .000 |
| ความคลาดเคลื่อน | 8.207 | 121 | .068 | | |
| รวม | 28.581 | 124 | | | |

** $p < .01$

จากตารางที่ 25 พบว่า ด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (X_{23}) ด้านความต้องการ ด้านสัมพันธภาพ (X_{22}) และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต (X_{21}) สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 25 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรที่ใช้พยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

| ตัวแปรพยากรณ์ | b | S.E.b | β | t | p |
|--|------|-------|---------|---------|------|
| ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (X_{23}) | .328 | .064 | .397 | 5.106** | .000 |
| ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ (X_{22}) | .261 | .059 | .347 | 4.404** | .000 |
| ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต (X_{21}) | .169 | .053 | .203 | 3.180** | .002 |
| ค่าคงที่ | .831 | .155 | | 5.106 | .000 |
| R = .844 R ² = .713 S.E.est. = .260 | | | | | |

**p < .01

จากตารางที่ 25 พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณในรูปคะแนนดิบของตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว มีค่าดังนี้ ในตัวแปร ด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (X_{23}) มีค่าเป็น .328 ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ (X_{22}) มีค่าเป็น .261 และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต (X_{21}) มีค่าเป็น .169 และตัวแปรทั้ง 3 สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อนำค่าสถิติตัวแปรมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$\hat{Y} = .831 + .328 (X_{23}) + .261 (X_{22}) + .169 (X_{21})$$

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .397 (Z_{23}) + .347 (Z_{22}) + .203 (Z_{21})$$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 3) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จากวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 125 คน กำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง โดยวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973, pp. 727-728) และใช้วิธีการ คำนวณกลุ่มตัวอย่างจากประชากรแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' product moment correlation coefficient) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) และการใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression coefficient) เพื่อค้นหา ตัวพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การ โดยใช้วิธี การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่อง คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สรุปผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แยกพิจารณาได้ดังนี้

1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

1.2 วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะสร้างสรรค์ ด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวและด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา

1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต

2. วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ยกเว้น ด้านลักษณะสร้างสรรค์ ด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับความสัมพันธ์ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า, ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

3. วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง

4. ตัวแปรพยากรณ์ในภาพรวมสามารถพยากรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จากวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพ และด้าน ความต้องการในการดำรงชีวิต โดยตัวแปรทั้ง 3 รวมกันสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ร้อยละ 71.3 ได้สมการ พยากรณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = .831 + .328 (X_{23}) + .261 (X_{22}) + .169 (X_{21})$$

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .397 (Z_{23}) + .347 (Z_{22}) + .203 (Z_{21})$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อภิปรายแยก ได้ดังนี้

1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้าน โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน ด้านมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมโดยรวมของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความสะอาด ถูกสุขอนามัย มีการป้องกันอุบัติเหตุ มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีสภาพพร้อมใช้งาน มีสวัสดิการให้บุคลากร ในการตรวจรักษาสุขภาพที่เหมาะสม และบุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับ หน่วยงานอื่น ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากรใช้ศักยภาพที่มีในการแสวงหาความก้าวหน้าใน

การทำงาน และสามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานได้ รวมถึงคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้มีการให้ความร่วมมือกับชุมชนและทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่บ้าง ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ญศรี วายวานนท์ (2540, หน้า 101) กล่าวว่าเมื่อรับคนใหม่เข้ามาทำงานในองค์กรแล้ว การพัฒนาในเบื้องต้นคือ การปฐมนิเทศ เพื่อให้เรียนรู้งานความรู้ ทักษะที่มีเป็นทุนอยู่จากการสำเร็จการศึกษา รวมถึงประสบการณ์ที่ได้มา ไม่อาจใช้ในงานได้สมบูรณ์ทั้งหมด ยังต้องเรียนรู้และพัฒนาต่อไป ทั้งในรูปการพัฒนาตนเองและการพัฒนาตามแผนที่องค์กรจัดขึ้น ซึ่งรวมถึงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะสำหรับงานเฉพาะอย่าง และการศึกษาเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจ และโลกทัศน์โดยกว้างขวางและยังสอดคล้องกับ ตรีชฎา อุ่นเรือน (2545) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง แล้วพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลางนั้นมีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ราชดำเนิน พบว่า มีประเด็นน่าอภิปรายดังนี้

1.1.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน และบุคลากรคิดว่าหน่วยงานของมีสวัสดิการและค่ารักษาพยาบาลให้เหมาะสม ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีความรู้สึกพึงพอใจต่อเงินเดือนและสวัสดิการที่เพียงพอต่อค่าครองชีพ ดังที่ บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 7) ได้กล่าวว่าค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ นั้นคือค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักการที่เท่ากัน ซึ่งค่าจ้างที่เหมาะสมจะสามารถเลี้ยงครอบครัวได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรศ ทายมันธิรนนท์ (2547) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง อยู่ในระดับปานกลาง

1.1.2 ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น หน่วยงานมีนโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพ เช่น

การตรวจสอบสภาพประจำปี อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีนโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพ เช่น การตรวจสอบสภาพประจำปี บุคลากรรู้สึกว่าการลดภัยขณะปฏิบัติงาน และหน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มีสภาพที่พร้อมใช้ได้ อย่างสะดวกและเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ ในส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ หน่วยงานเตรียมอุปกรณ์ สำหรับป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ รู้สึกดีต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ถูก สุขลักษณะ และมีการส่งเสริมสุขภาพที่เหมาะสม ดังที่ Herzberg (1968, pp. 16-17) ได้กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทางกายภาพ รวมถึงการออกแบบและจัดสถานที่ทำงาน การติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ ในขณะเดียวกัน บุคคลก็มีความต้องการความปลอดภัย การจัดสภาพการทำงานเป็นปัจจัยเสริมปัจจัยหนึ่ง ถ้าจัดไม่เหมาะสมก็อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจ ในการทำงาน ดังนั้น สภาพการทำงานที่เอื้อต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จึงต้องมีลักษณะ ที่ถูกต้อง ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความรู้สึก ว่าไม่ต้องมีชีวิตอยู่อย่างหวดระแวง วิตกกังวลต่อการเสี่ยงอันตราย สอดคล้องกับ งานวิจัยของ วรศ ทายมันท์ (2547) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านสภาพที่ทำงาน ที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง

1.1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ใน ระดับมาก ยกเว้นผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่นั้น อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา สนับสนุนให้บุคลากรไปอบรม หรือประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงาน บุคลากรมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเต็มที่ และหน่วยงานมีการให้ ทุนการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้ไปศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานนำความรู้ความสามารถจาก การพัฒนาทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ดังที่ เมธี ปิลันธนานนท์ (2543, หน้า 149) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่เด่นที่สุดในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะเป็น กิจกรรมที่เกี่ยวกับการผูกพัน การยอมรับไว้ การปรับปรุงคุณภาพและปริมาณของสมาชิกใน องค์กรหรือหน่วยงาน แตกต่างกับ อมรรัตน์ พงษ์ป่วน (2550) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์

ของวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับ ปานกลาง

1.1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนบุคลากรในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงานนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ บุคลากรมีโอกาสที่จะได้รับการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้น และมีความรับผิดชอบมากขึ้น และบุคลากรคิดว่างานที่ท่านทำอยู่นี้ มีความมั่นคงแก่ตนเองและครอบครัว ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนบุคลากรในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ รู้สึกถึงโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยการได้รับการส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้าในที่ทำงาน ดังที่ Maslow (1945, p. 135) ได้กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยและต้องการความชื่อเสียง ดังนั้น หากได้รับความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ก็จะนำมาซึ่งชื่อเสียงได้ ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน เมื่อบุคคลมีความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน บุคคลก็จะแน่ใจได้ว่าสามารถก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายในชีวิต ก็จะเกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงานและการดำเนินชีวิต สอดคล้องกับ งานวิจัยของ พรทิพย์ บุญลือ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชลบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย ด้านบูรณาการทางสังคม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม

1.1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นหน่วยงานมีความสามัคคีและปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรมักจะมีโอกาสช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมงานก็ให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยดีตลอดมา งานที่ทำหรือได้รับมอบหมายนั้นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และบุคลากรได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ หน่วยงานมีความสามัคคีและปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังที่ เมธี ปิรันธนานนท์ (2543, หน้า 172) ได้กล่าวว่า ความต้องการสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และต้องการการยอมรับในกลุ่ม ในครอบครัว ในหมู่เพื่อนร่วมงาน เป็นความสัมพันธ์กันในหมู่ของสังคมที่พึงมีต่อกัน โดยความเคารพนับถือ ยกย่องชมเชย ไว้วางใจกันและกัน แตกต่างกับ อมรรัตน์ พงษ์ป่วน (2550) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับ ปานกลาง

1.1.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์การ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีระเบียบข้อบังคับและนโยบายที่บุคลากรต้องปฏิบัติตามอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และหน่วยงานมีกฎระเบียบที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคและยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันทุกคน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ดังที่ Huse and Cummings (1985, pp. 197-225) ได้กล่าวว่า วิถีชีวิตและวัฒนธรรมองค์การ มีความเคารพในสิทธิส่วนตัวของแต่ละคน มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย รวมถึงมีมาตรการในการให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ อมรรัตน์ พงษ์ป่วน (2550) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับ ปานกลาง

1.1.7 ด้านมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรสามารถลาหยุดงานไปพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว ได้โดยไม่ต้องเป็นกังวล ปริมาณงานที่สามารถทำให้บุคลากรดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างไม่มีปัญหาและอุปสรรค และเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สามารถมีช่วงเวลาสำหรับ

ทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวหรือช่วงเวลาที่ได้อ่อนคลายจากการทำงาน ดังที่ Huse and Cummings (1985, pp. 197-225) ได้กล่าวถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน ไว้ว่า งานของบุคคลหนึ่ง ควรจะมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทเกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา การเดินทาง ควรให้สัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว แตกต่างกับ อมรรัตน์ พงษ์ปวน (2550) ได้ทำการศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านจังหวะชีวิตมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับ ปานกลาง

1.1.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลางเกือบมาก ยกเว้น บุคลากรรู้สึกภูมิใจในอาชีพว่าสามารถช่วยเหลือผู้รับบริการและทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ นั้นอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรรู้สึกภูมิใจในอาชีพว่าสามารถช่วยเหลือผู้รับบริการและทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ หน่วยงานร่วมมือกับชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน และหน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เมื่อมีกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ในส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ หน่วยงานมีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หรือมีโครงการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ด้อยโอกาสในสังคม หรือชุมชนอยู่ในระดับปานกลางเกือบมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลกรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ การปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยการทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นการกระทำที่มีความสำคัญและเกิดคุณค่าต่อสังคมส่วนรวม ดังที่ Huse and Cummings (1985, pp. 197-225) ได้กล่าว เกี่ยวกับความรับผิดชอบที่มีคุณค่าต่อสังคม ว่า หากกิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะเป็นการลดคุณค่าและความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าจะองค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย และอื่น ๆ ซึ่งแตกต่างกับ อมรรัตน์ พงษ์ปวน (2550) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน ซึ่งอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.2 วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะสร้างสรรค์ ด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวและด้านลักษณะ

ตั้งรับ-เฉื่อยชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีโอกาสได้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ และมีความสุข สนุกกับงานที่ทำ และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือปรึกษาหารือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับ วิจารณ์ พาณิช (2550, หน้า 73) กล่าวว่า องค์การที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ และความต้องการ ไมตรีสัมพันธ์ มุกดา คำอานา (2557, หน้า 39) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา คือสมาชิกเชื่อว่าการสัมพันธ์กับคนอื่นในการทำงานไม่ควรรุกรานหรือวัฒนธรรมที่เน้นความปลอดภัยไม่ทำร้ายผู้อื่นก่อน สุทธนา สุนทรสถิตย์ (2556, หน้า 208) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่มีค่านิยมพฤติกรรมการแสดงออกลักษณะมุ่งเน้นงาน และเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ แข่งขันชิงดี ชิงเด่น มีความคิดเห็นขัดแย้งกัน ต่อต้านแต่จะมีความสอดคล้องกับ วารสาร เมืองพวน (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนและองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ราชดำเนิน พบว่า มีประเด็นน่าอภิปรายดังนี้

1.2.1 ด้านลักษณะสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นบุคลากร โอกาสได้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน และบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ และมีความสุข สนุกกับงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากร โอกาสได้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ และบุคลากรทำงานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานโดยท่านและผู้ร่วมงานมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกันและกันในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโครงการ แผนงาน หรือเข้าร่วมประชุมกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มุ่งหวังความก้าวหน้า

และพัฒนาตนเอง ดังที่ ฌ็องฌูนิซา อรุณเลิศศรีศรี (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การกับสมคูลชีวิตการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน ธนาคาร ออมสินสำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงาน ธนาคารออมสินมีทัศนคติต่อวัฒนธรรม องค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับ ปานกลาง 2) พนักงานมีสมคูลชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง 3) พนักงานที่มีปัจจัย ส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษาและอายุงานแตกต่างกัน มีสมคูลชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มี ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ สถานภาพสมรสและรายได้แตกต่างกันมีสมคูลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน 4) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์กับสมคูลชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2.2 ด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง โดย เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีการสร้างกฎเกณฑ์การทำงาน ที่เคร่งครัดให้บุคลากรต้องปฏิบัติตาม หน่วยงานมีการตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บริหาร และยึดระเบียบ ราชการแบบเดิม ๆ ในการทำงาน และหน่วยงานมีการเคารพในระบบอาวุโสการดำเนินงานใด ๆ ในมักจะขอความเห็นผู้อาวุโส ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรรู้สึกว่าการทำงาน ตามที่ผู้บริหารสั่งการจะทำให้ท่าน ไม่ถูกตำหนิ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความมุ่งเน้นความมั่นคง คล้อยตามความคิดผู้บริหาร และเน้นสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล มุกดา คำอานา (2557, หน้า 39) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา คือสมาชิกเชื่อว่าการสัมพันธ์กับคนอื่นในการทำงาน ไม่ควรรุกรานหรือ วัฒนธรรมที่เน้นความปลอดภัยไม่ทำร้ายผู้อื่นก่อน ดังที่ เขาวนิ พันธุ์ลาภะ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า 1) สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มีวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์มากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรม องค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ตามลำดับ 2) บุคลากรของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มี สมรรถนะหลักด้านความรับผิดชอบในงาน มากที่สุด รองลงมา คือ ความยึดมั่นในคุณธรรม การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์และวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ 3) วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของบุคลากรสถาบันฯ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 มากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์รองลงมาคือ วัฒนธรรม องค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะหลักส่วนวัฒนธรรม

องค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของบุคลากร
สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล

1.2.3 ด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรได้รับข่าวสารในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ บุคลากรยึดถือกฎระเบียบและยึดมั่นในระบบการทำงานที่มีอยู่ อย่างละเอียดถี่ถ้วน และบุคลากรทำงานหนักและละเอียดถี่ถ้วนซึ่งใช้เวลานานมากกว่าจะบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรและเพื่อนร่วมงานแข่งขันกันในการทำงาน เพื่อต้องการเอาชนะ และมีผลงานดีกว่าผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าเหตุผล แม้งานเกิดประสิทธิผล แต่ก็อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งได้ สุทธาน สุทธรสธิตย์ (2556, หน้า 208) กล่าวว่า วัฒนธรรม องค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่มีค่านิยมพฤติกรรมการแสดงออก ลักษณะมุ่งเน้นงาน และเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะการทำงานมุ่งเน้น อำนาจ แข่งขันชิงดีชิงเด่น มีความคิดเห็นขัดแย้งกัน ต่อต้าน ดังที่ พีระ สุทธิคุณ และคณะ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบ สร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.770 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ส่วนวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.698 ซึ่งมีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ ด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการในการดำรงชีวิตทั้งนี้อาจเป็นเพราะเงินเดือน หรือ ค่าตอบแทนเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ซึ่งก็เป็นไปตามค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงขึ้น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนขั้นทางตำแหน่งงาน เป็นไปอย่างชอบธรรมตาม ความสามารถของแต่ละบุคคล รวมถึงต้องได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ปฏิบัติงาน ด้วยกันด้วย ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ชูชาติ โชติเสน (2551) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า 1) แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1

โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และ ชาตรี เหล่าเลิศรัตน (2553) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับกับ จรรยา นิลทรัพย์ (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับสูง และพนิดา จิระสถิตถาวร (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

เมื่อพิจารณา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา รายด้าน พบว่า มีประเด็นน่าอภิปราย ดังนี้

1.3.1 ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น บุคลากรสามารถลาหยุดงาน ได้เมื่อมีความจำเป็นหรือเจ็บป่วย อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรสามารถลาหยุดงานได้เมื่อมีความจำเป็นหรือเจ็บป่วย บุคลากรได้รับการเปิดโอกาสจากผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี และบุคลากรได้รับมอบหมายงานและหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้นโยบายในการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จะรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันและมีรายได้และสวัสดิการที่เพียงพอ ดังที่ กันชอร กลุบุตรดี (2553, หน้า 21) ได้กล่าวว่าการได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงาน และฐานะทางเศรษฐกิจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา นำใส (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน ในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าและด้านความต้องการด้านชีวิต ตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอน และ วิทยฐานะของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.3.2 ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ยกเว้นผู้บังคับบัญชายอมรับว่าบุคลากรมีความสำคัญในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียง อันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ บุคลากรได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจาก เพื่อนร่วมงาน และท่านมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ในส่วนอันดับ สุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชายอมรับว่าบุคลากรมีความสำคัญในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ในหน่วยงาน มีความเป็นกันเอง คอยให้ความช่วยเหลือ และมีกรให้ความร่วมมือในการทำ กิจกรรมต่าง ๆ ของคณะร่วมกัน ดังที่ เสาวลักษณ์ ณ รังษี (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจ และแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการเพื่อดำรงอยู่

1.3.3 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ ปานกลาง ยกเว้นบุคลากรได้รับ โอกาสในการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้วิชาการ บุคลากรได้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และบุคลากรได้มีโอกาสใช้ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรได้รับ โอกาสในการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้วิชาการ บุคลากร ได้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และบุคลากรได้มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมี ผลการปฏิบัติงานดีเด่น อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ รู้สึกว่าความสำเร็จในหน้าที่การงานเป็นความสามารถของบุคคลที่ทำงานได้ตาม เป้าหมายเป็นที่พอใจแก่ตนเอง ดังที่ ชื่นสุวรรณ์ แสงวงกาโร (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเขตเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์

ความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเขตเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศชายและเพศหญิง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเขตเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยความสัมพันธ์ทางบวกกับกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถอภิปรายแยกได้ดังนี้

2.1 วัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การ นั้นคือ ค่านิยม รูปแบบ ความเชื่อในคุณค่าต่าง ๆ ร่วมกัน ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ จึงส่งผลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และคุณภาพชีวิตการทำงาน นั้นก็รวมถึง สภาพแวดล้อมต่างในการทำงานภายในองค์การด้วย ซึ่งหากองค์การใดส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ลดความตึงเครียดทางจิตใจได้ ก็จะสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีในที่ทำงานอีกด้วย สอดคล้องกับ วรางคณา เอกอัจฉริยา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความเครียดกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ในบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวและแบบราชการ และคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ อมรรัตน์ พงษ์ปวน (2550) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า วัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 ลักษณะ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ คณิศร พรไกรเนตร (2557) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการทำงานพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า ประสิทธิภาพระดับ

บุคคลประสิทธิผลระดับกลุ่มและประสิทธิผลระดับองค์กรมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานไหนอยู่ในระดับสูง ระดับของคุณภาพชีวิตก็จะสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับ คำรงค์ศักดิ์ ดวงสมบูรณ์ (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานบริการของบริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานที่ $r = 0.701$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สามารถอภิปรายแยกได้ดังนี้

3.1 วัฒนธรรมองค์การของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลางทั้งสาม ทำให้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐธัญญา อรุณเลิศศรีศรี (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสมรรถนะชีวิตการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน ธนาคารออมสินมีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง

3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่ง ด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพ และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นการกระตุ้นให้บุคคล มีความกระตือรือร้นต่อการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งที่พฤติกรรมทางสังคมและพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในองค์การ ผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจผู้ร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ธนิตา นาพรหม (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของ

สถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่ดีที่สุดคือ ด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร รวมกันสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ร้อยละ 71.3 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น และตั้งใจ ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารองค์กร ควรศึกษาและนำมาประยุกต์ใช้เพื่อกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี คุณภาพมีประสิทธิภาพและมีความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อ การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น พบว่า ปัจจัยจูงใจ (X_1) ปัจจัยค่าเงิน (X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ($\hat{Y} = 1.481 + 0.360 (X_1) + 0.3037 (X_2)$) สามารถ ทำนายสมการของการพยากรณ์ได้ 34.40 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.591

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เห็นว่าควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการเข้าร่วมกำหนดเป้าหมายของโครงการ แผนงาน หรือเข้าร่วมประชุมยุทธศาสตร์ของคณะ ฯ อย่างสม่ำเสมอ โดยบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นเสนอต่อผู้บริหารได้ โดยที่ผู้บริหารและ บุคลากรต้องยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารควรคงไว้ซึ่งความเป็นธรรม ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรว่า ได้กระทำการ ตัดสินด้วยความยุติธรรม

3. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ นั้น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ควรจัดสรรสวัสดิการให้เพียงพอ อาทิเช่น เบี้ยเลี้ยง ที่พักอาศัย และการขึ้นเงินเดือนที่สอดคล้องกับสถานะค่าครองชีพในปัจจุบัน

4. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ควรมีการจัดเตรียมเครื่องมือ เครื่องใช้หรืออุปกรณ์ที่ช่วยป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ มีการสำรวจและปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในให้อยู่ในสภาพที่ดีและปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการประชาสัมพันธ์วิธีการและแนวทางในการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างทั่วถึง

5. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมในงานชุมชน เช่นกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ ที่ชุมชนจัดขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2. ควรวิจัยรูปแบบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4. ควรวิจัยปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ด้านบรรยากาศขององค์การ เป็นต้น

5. ควรวิจัยรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กนกพร กระจำแสง. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11(26), 116-129.
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท กูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- กันธอร กลุบุตรดี. (2553). *แรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเกาะจันทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติมา กวยาวงศ์. (2547). *ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนจังหวัดอ่างทอง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. (2560). *รายงานผลการประเมินตนเอง คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2559*. ชลบุรี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คณิศร พรไกรเนตร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 1(2), 42-55.
- จักรวาล นภาภาศ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู. *วารสารวิทยบริการ*, 22(1), 41-58.
- จรรยา นิลทรัพย์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม . (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุค พอยท์.

- จันท์ปา วิเศษโฆหาร. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, โครงการบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- จันทร์ธิดา มากะเต. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตรา นำไธ. (2559). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน ในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือกรุงเทพ.
- ชาติรี เหล่าเลิศรัตน. (2553). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชื่นสุวรรณ์ แสงวงกาโร. (2556). *ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขตเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เชียวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2530). *มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ชูชาติ โชติเสน. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอาเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัด ปทุมธานี (Unpublished independent study)*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการจัดวิศวกรรมธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เชาวนี พันธุ์ลาภะ. (2560). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากร สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล*. วารสาร Mahidol R2R e-Journal, 4(2), 205-226.

- ณัฐธินิชา อรุณเลิศศรีศรี. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสมรรถนะชีวิตการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.*
- ณิชา ตันบุญต่อ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินสาขาในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ดำรงศักดิ์ ดวงสมบูรณ์, พงศ์ หรดาล และสมเดช เฉยไสย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานบริการของบริษัท โทเทิล แอ็คเซ็สคอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน). วารสารวิชาการอุตสาหกรรม, 5(1), 15-25.*
- ตรีชฎา อุ่นเรือน. (2545). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในสวนกลาง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2530). *สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์การ. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การ (หน่วยที่ 5). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- ถวิล ธาราโกษณ์ และศรีณย์ คำริสุข. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.*
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2532). *การบริหารบุคคลในแนวทางใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- เทียนชัย ไชยเศรษฐ. (2552). *ค่านิยมขององค์กร. Spirit บ้านเรา, 25(475), 8-13.*
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2526). *กลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ: การศึกษานโยบายและกลยุทธ์การบริหารขององค์กร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.*
- ชนิดา นามพรม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.*

- นงนารถ โฉ่มณี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นรา สมประสงค์. (2536). ความพึงพอใจในงานและการจูงใจบุคลากรในสถานศึกษาปฐมวัย. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารสถานศึกษาปฐมวัย (หน่วยที่ 4)*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นิภาวรรณ ศรีโล่ฟุ้ง. (2543). *วัฒนธรรมองค์การของสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิลวรรณ โยชนะนัง. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บาทหลวงเชษฐา ไชยเดช. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2556). การอ้างอิงประชากรเพื่อใช้เครื่องแบบ มาตรฐานประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม*, 3(1), 22-25.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2537). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: บี แอน บี พับลิชชิง.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- บุชิตา หมั่นเดช. (2549). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประพจน์ แยมทิม. (2550). ยุทธศาสตร์การบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 1(2), 33-35.

- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2549). *การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- เปรมฤดี ธรรมฤาษ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกลุ่มงานพิทักษ์อัตราบุคลากร กรมศุลกากร*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการ สาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พินดา จิระสถิตถาวร. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิพย์ บุญลือ. (2554). *คุณภาพชีวิตของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านบึง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรนิภา พงศ์พัฒน์กิจ โขติ. (2547). *รายงานการวิจัย คุณภาพการทำงานของข้าราชการ กรมการจัดหางานในส่วนกลาง*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิภพ วงษ์เงิน (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- พีระ สุทธิคุณ, สุวัฒนา ตุงสวัสดิ์ และชนาภิญญา อุตตฤทธิ. (2558). *รายงานการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม องค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3*. ขอนแก่น: วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหวิทยาลัยขอนแก่น.
- เพ็ญศกา พุ่มพวง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). *การจัดการทรัพยากรคน*. กรุงเทพฯ: ปิ่นเกล้าการพิมพ์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: พิมพ์มนตรี.
- ภักศจี ปัญญาพีชน์. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มุกดา คำอานา. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยี การบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนบุรี.

- เมธี ปิลาณานนท์. (2543). การศึกษาแนวคิดการจัดทำหลักสูตรการบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต สำหรับนักบริหาร ของบัณฑิตวิทยาลัยศรีปทุม. *วารสารศรีปทุม*, 3(1), 15-33.
- รศศุคนธ์ เหล็กเพชร. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุจิรา เรื่องวิโลกฤตย์. (2556). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรางคณา เอกอัจฉริยา. (2557). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความเครียดกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ในบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง. *วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 7(14), 77-95.
- วเรศ ทยามันทีรนนท์ .(2547). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยาประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วารสาร เมืองพวน. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วิจารณ์ พานิช. (2550). วิถีแห่งองค์กรอัจฉริยะ. *จุดสารอุตสาหกรรมสัมพันธ์*, 73, 2-3.
- วินัย เกื้อกุล. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาสรี จันทร์เสวี และชูใจ อักษรสมัย. (2547). การสร้างวัฒนธรรมองค์การ: กรณีศึกษาบริษัท แอดวานซ์อินโฟร์เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วุฒิพล สกลเกียรติ. (2546). *รายงานการวิจัย การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะ สำหรับผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาอุตสาหกรรม ยานยนต์และชิ้นส่วน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร นุชสำเนียง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจในสังกัด โรงเรียนนายร้อยตำรวจ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ.
- สมภพ แซ่โก. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล จันทบุรีจังหวัด สระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย (สกว.). (2541). *ทฤษฎีและแนวคิดเศรษฐกิจชุมชนชาวนา*. หน้า 138-139. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2546). *ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เวิลด์เทรดประเทศไทย.
- สุจินดา อ่อนแก้ว. (2538). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยทวารวดี*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธนา สุนทรสถิตย์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การของบุคลากรเทศบาล นครปฐม*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุทิน สายสงวน. (2533). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ. ศึกษาข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอ ใน ภาคใต้*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุ่มชมา ปาร์คมาตย์. (2557). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุรชัย เปียงตั้ง. (2547). รายงานการวิจัย การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้และวัฒนธรรมองค์กรตามความคาดหวังของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ภาคเหนือ. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุรพล พยอมแย้ม. (2545). ปฏิบัติการทางจิตวิทยาในงานชุมชน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สหายพัฒนาการพิมพ์.
- สุรวี สุนาลัย. (2540). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร: กรณีศึกษาองค์กรในอุตสาหกรรมเยื่อกระดาษและกระดาษ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์, คณะวิทยาศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เสาวลักษณ์ ณ รังษี. (2556). แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิญา วังกุลลาบ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรกับความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อมรรัตน์ พงศ์ปวน. (2550). ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง ในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อารีรัตน์ หิรัญโต. (2532). แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.

- Alderfer, C. P. (1975). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Barrett G.V. (1981). *People, work., and organization: An introduction to industrial and organizational psychology* (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Beach, D. S. (1965). *The management of people at work*. New York: The Macmillan.
- Bennett, A. C., & Tibbitts, S. J. (1989). *Maximizing quality performance in health care facilities*. United State of America: Aspen Publishers, Inc.
- Bond, S. (2004). Organizational culture and work-life conflict in UK International. *Journal of Sociology and Social Policy*, 24(12), 1-24.
- Drew, E., & Murtagh, E. M. (2005). Work/ life balance: Senior management champions or laggards? *Women in Management Review*, 20(4), 262-278.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. Reading Mass: Addison-Wesley.
- Carrell, P. L. (1992). Awareness of text structure: Effects on recall. *Language Learning*, 42(1), 1-20.
- Clements, E. (1983). A study of the relationship between intrinsic and extrinsic and extrinsic variables and job satisfaction among student personnel workers in community colleges. *Dissertation Abstracts International*, 43(8), 2567-A.
- Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1989). Behavioral norms and expectations: A quantitative approach to the assessment of organization culture. *Group & Organization Studies*, 13, 245-273.
- Cooke, R. A., & Lafferty, J.C. (1989). *Organization culture in ventory*. Plymouth MI: Human Synergistics.
- Daft, R. L. (2002). *Leadership: Theory and practice*. Fort Worth TX: Dryden Press.
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). *Quality of working life in international perspective*. Geneva: International labour office.
- Guest, R. H. (1979). Quality of work life-learning from tarry tow. *Harvard Business Review*, 10(57), 76-86.
- Hackman, J. R., & Suttle, J. L. (1977). *Improving life at work- behavior science approaches to organization change*. Santa Monica New York: Goodyear.

- Herberg, F. (1968). *Work and the nature of man*. New York: The World Publishing.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2rd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Hofstede, G. H. (1997). *Culture and organizations: Software of the mind*. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C.G. (1991). *Educational administration theory-research-practice* (4th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organizational development and change* (3rd ed.). Minnesota: West Publishing.
- Huse, E., & Cummings, T. (1980). *Organization development and change*. New York: West.
- Hyman, J., & Summers, J. (2004). *Employee participation and company performance: A review of the literature*. New York: Joseph Rowntree.
- Kerce, E. W., & Kewley, S. B. (1993). *Quality of life survey: New dissection method and benefit*. Newbury Park: Sage.
- Knox, S., & Irving, J. A. (1997). An interactive quality of work life model applied to organizational transition. *Journal of Nursing Administration*, 27(1), 39-47.
- Kossen, S. (1991). *The human side of organization* (5th ed.). New York: Hurper Collins.
- Lewin, D. (1981). *Collecticity bargaining and the quality of work life in organization dynamics*. n.p.
- Lindgrand, H. (1976). *Educational psychology in classroom*. New York: John Wiley and Sons.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organization climate*. Bonton: Division of research, Greduate school of business administration, Havard University.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of satisfaction*. Chicago: R and McNally.
- Mainiero, L., & Tromley, C. (1994). *Developing managerial skills in organizational behavior: Exercises, cases, and readings*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personnality*. New York: John Wiley and Sons.
- McClland, D. C. (1961). *The achievement society*. New York: The Free Press.
- Murray, E. J. (1961). *Motivation and emotion*. Englewood Cliffs: Prentice-Hill.
- Ogbonna, E. (1993). Managing organizational culture: Fantasy or reality? *Human Resource Management*, 3(2), 42-54.

- Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture. *Academy of Management Journal*, 49(3), 433-458.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior* (9th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Wiley.
- Schermerhorn, J. R. (1999). *Management* (5th ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Vroom, H. V. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.
- Walton, R. E. (1974). *Improving the quality of work life*. Boston: Harvard Business Publishing
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: What is it?. *Sloan management Review*, 15, 11-12.
- Werther, W. B. (1996). *Human resources and personnel management* (5th ed.)
New York: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis international edition*. Tokyo: Harper.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและแรงงูใจในการทำงาน
กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. โสด 2. สมรส

3. อายุ (ถ้าเศษของปีมากกว่า 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)

1. น้อยกว่า 26 ปี 2. 26-35 ปี
 3. 36-45 ปี 4. 46-55 ปี
 5. 56 ปีขึ้นไป

4. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ (ถ้าเศษของปีมากกว่า 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)

1. น้อยกว่า 6 ปี 2. 6-10 ปี
 3. 11-15 ปี 4. 16-20 ปี
 5. 21-25 ปี 6. 26 ปีขึ้นไป

5. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี/ ประกาศนียบัตรบัณฑิต
 3. ปริญญาโท 4. สูงกว่าปริญญาโท

6. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

1. บุคลากรสายวิชาการ 2. บุคลากรสายสนับสนุน

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

| ข้อที่ | วัฒนธรรมองค์กร | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-------------------------------|--|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ลักษณะสร้างสรรค์ | | | | | | |
| 1 | ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโครงการ แผนงาน หรือเข้าร่วมประชุม กำหนดแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน อยู่เสมอ | | | | | |
| 2 | ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่เสมอ และมีความสุข สนุกกับงานที่ทำ | | | | | |
| 3 | ท่านมีโอกาสได้สร้างงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของท่าน | | | | | |
| 4 | ท่านทำงานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน โดยท่านและผู้ร่วมงานมีความร่วมมือช่วยเหลือกันและกันในการทำงาน | | | | | |
| 5 | ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือปรึกษาหารือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน | | | | | |
| 6 | ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา | | | | | | |
| 7 | หน่วยงานของท่านมีการสร้างกฎเกณฑ์การทำงานที่เคร่งครัดให้ท่านต้องปฏิบัติตาม | | | | | |
| 8 | ในหน่วยงานของท่าน การตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บริหาร และยึดระเบียบราชการแบบเดิม ๆ ในการทำงาน | | | | | |

| ข้อที่ | วัฒนธรรมองค์การ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|------------------------------|--|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 9 | หน่วยงานของท่านมีการเคารพในระบบอาวุโส การดำเนินงานใด ๆ ในหน่วยงานของท่านมักจะขอความเห็นผู้อาวุโส | | | | | |
| 10 | เมื่อท่านมีความคิดเห็นที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน มักจะไม่กล้าเสนอความคิดนั้น ๆ | | | | | |
| 11 | ท่านรู้สึกว่าการทำงานตามที่ผู้บริหารสั่งการ จะทำให้ท่านไม่ถูกตำหนิ | | | | | |
| ลักษณะต้งรับ-ก้าวร้าว | | | | | | |
| 12 | ท่านและเพื่อนร่วมงานแข่งขันกันในการทำงานเพื่อต้องการเอาชนะ และมีผลงานดีกว่าผู้อื่น | | | | | |
| 13 | ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงาน หากได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น | | | | | |
| 14 | ท่านยึดถือกฎระเบียบและยึดมั่นในระบบการทำงานที่มีอยู่อย่างละเอียดถี่ถ้วน | | | | | |
| 15 | หน่วยงานของท่านมีค่านิยมในพฤติกรรมที่มุ่งเน้นงาน และความมั่นคงของหน้าที่การงาน | | | | | |
| 16 | ท่านทำงานหนักและละเอียดถี่ถ้วนซึ่งใช้เวลานานมากกว่าจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ | | | | | |
| 17 | ท่านได้รับข่าวสารในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ | | | | | |

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน
เพียงช่องเดียว

| ข้อที่ | แรงจูงใจในการทำงาน | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------------------------------|--|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ความต้องการในการดำรงชีวิต | | | | | | |
| 1 | ท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และได้รับสวัสดิการตามสิทธิ | | | | | |
| 2 | ท่านมีส่วนร่วมรับรู้นโยบายในการบริหารงาน | | | | | |
| 3 | ท่านได้รับมอบหมายงานและหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ | | | | | |
| 4 | ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม | | | | | |
| 5 | ท่านสามารถลาหยุดงานได้เมื่อมีความจำเป็นหรือเจ็บป่วย | | | | | |
| 6 | ท่านได้รับการเปิดโอกาสจากผู้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี | | | | | |
| ความต้องการด้านสัมพันธภาพ | | | | | | |
| 7 | ท่านมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 8 | ผู้บังคับบัญชายอมรับว่าท่านมีความสำคัญในหน่วยงาน | | | | | |
| 9 | ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 10 | ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 11 | ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 12 | ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ | | | | | |

| ข้อที่ | แรงจูงใจในการทำงาน | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-------------------------------------|---|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ความต้องการความเจริญก้าวหน้า | | | | | | |
| 13 | ท่านได้มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 14 | ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้วิชาการ | | | | | |
| 15 | ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือระบบให้สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถ | | | | | |
| 16 | ท่านได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น | | | | | |
| 17 | ท่านได้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ | | | | | |

ตอนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

| ข้อที่ | คุณภาพชีวิตการทำงาน | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|--|---|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม | | | | | | |
| 1 | ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ | | | | | |
| 2 | ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีสวัสดิการและค่ารักษาพยาบาลให้เหมาะสม | | | | | |
| 3 | เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน | | | | | |
| 4 | ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน | | | | | |

| ข้อที่ | คุณภาพชีวิตการทำงาน | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|---|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | | | | | | |
| 5 | หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มีสภาพที่พร้อมใช้ได้อย่างสะดวก และเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ | | | | | |
| 6 | หน่วยงานของท่านเตรียมอุปกรณ์สำหรับ ป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ | | | | | |
| 7 | ท่านรู้สึกปลอดภัย ขณะปฏิบัติงาน | | | | | |
| 8 | หน่วยงานของท่านมีนโยบายด้านการส่งเสริม สุขภาพ หรือมี การตรวจสุขภาพประจำปี | | | | | |
| โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล | | | | | | |
| 9 | ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านไป อบรม หรือประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถในการทำงาน | | | | | |
| 10 | หน่วยงานของท่านมีการให้ทุนการศึกษาอบรม และสนับสนุนให้ไปศึกษาทั้งในประเทศ และ ต่างประเทศ | | | | | |
| 11 | ท่านมีโอกาสดำเนินการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ในการทำงานอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 12 | ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ | | | | | |
| ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | | | | | | |
| 13 | ท่านมีโอกาที่จะได้รับการมอบหมายงาน ที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้น และมีความ รับผิดชอบมากขึ้น | | | | | |
| 14 | ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่าน ในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน | | | | | |

| ข้อที่ | คุณภาพชีวิตการทำงาน | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|--|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 15 | ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ | | | | | |
| 16 | ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่นี้ มีความมั่นคงแก่ตนเองและครอบครัว | | | | | |
| การบูรณาการทางสังคม | | | | | | |
| 17 | ท่านมักจะมีโอกาสช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานก็ให้ความร่วมมือกับท่านในการทำงานด้วยดีตลอดมา | | | | | |
| 18 | ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตน | | | | | |
| 19 | งานที่ท่านทำหรือได้รับมอบหมายนั้น เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน | | | | | |
| 20 | หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีและ ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน | | | | | |
| ประชาธิปไตยในองค์กร | | | | | | |
| 21 | ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน | | | | | |
| 22 | หน่วยงานของท่านมีระเบียบข้อบังคับและนโยบายที่คนในหน่วยงานต้องปฏิบัติตามอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม | | | | | |
| 23 | หน่วยงานของท่านมีกฎระเบียบที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 24 | ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคและยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันทุกคน | | | | | |
| มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว | | | | | | |
| 25 | เวลาในการปฏิบัติงานของท่านในหน่วยงานไม่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตส่วนตัว | | | | | |

| ข้อที่ | คุณภาพชีวิตการทำงาน | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|--|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 26 | ท่านสามารถลาหยุดงานไปพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว ได้โดยไม่ต้องเป็นกังวล | | | | | |
| 27 | ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ที่หน่วยจัดให้ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม | | | | | |
| 28 | ปริมาณงานที่ท่านทำสามารถทำให้ท่านดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างไม่มีปัญหาและอุปสรรค | | | | | |
| ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | | | | | | |
| 29 | ท่านรู้สึกภูมิใจในอาชีพที่สามารถช่วยเหลือผู้รับบริการและทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ | | | | | |
| 30 | หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เมื่อมีกิจกรรมสาธารณประโยชน์ | | | | | |
| 31 | ท่านและหน่วยงานของท่านร่วมมือกับชุมชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน หรือการให้นิสิิตไปลงชุมชนเพื่อให้ความรู้กับชุมชน | | | | | |
| 32 | หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หรือมีโครงการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ด้อยโอกาสในสังคม หรือชุมชน | | | | | |

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามทุกข้อ

ภาคผนวก ข

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 26 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่าง
วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ
บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

| ประเด็น | ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ค่าความเชื่อมั่น | |
|--|--------------------------------------|-----|
| | (r) | (α) |
| 1. วัฒนธรรมองค์กร | | |
| 1.1 ด้านลักษณะสร้างสรรค์ | .37-.70 | .80 |
| 1.2 ด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา | .20-.68 | .75 |
| 1.3 ด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว | .14-.62 | .74 |
| 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | | |
| 2.1 ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต | .29-.76 | .80 |
| 2.2 ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ | .52-.80 | .86 |
| 2.3 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า | .44-.69 | .79 |
| 3. คุณภาพชีวิตการทำงาน | | |
| 3.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม | .59-.79 | .85 |
| 3.2 ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ | .62-.78 | .87 |
| 3.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของ บุคคล | .59-.77 | .86 |
| 3.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | .73-.80 | .89 |
| 3.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม | .43-.70 | .77 |
| 3.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร | .56-.84 | .86 |
| 3.7 ด้านมีความสมดุลระหว่างงานและ ชีวิตส่วนตัว | .76-.89 | .91 |
| 3.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | .46-.76 | .82 |