

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ธงชัย ฐู่ข้าว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

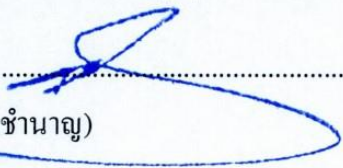
มกราคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

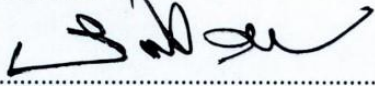
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ชงชัย ฐู่ข่าว ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สมุทร ชำนาญ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธาน
(ดร.ชัยพจน์ รักงาม)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล)


..... กรรมการ
(ดร.สมุทร ชำนาญ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 9 เดือน มกราคม พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภายุ ธีระวิชิตระกุล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.สมุทรา ชำนาญ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่น กรรมการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้ให้แนวคิด คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนสนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจ ทั้งนี้รวมถึง ดร.ชัยพจน์ รั้งงาม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี ที่ให้ความกรุณาเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และให้คำชี้แนะในการแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์จนมีความสมบูรณ์ที่สุด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใจจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์และให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย รวมทั้งบุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือจนการเก็บข้อมูลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัว รวมถึงคณาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษาที่ให้โอกาสในการเรียนรู้ ตลอดจนกัลยาณมิตรทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจและความช่วยเหลือ ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้กล่าวถึงในที่นี้

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ธงชัย รุ่งข่าว

53921259: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ธงชัย ฐีข่าว: ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา (THE FACTORS AFFECTING TO QUALITY OF WORK LIFE OF STAFF UNDER THE PRESIDENT OFFICE, BURAPHA UNIVERSITY) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: สฎายุ ธีระวิชิตระกูล, กศ.ค. สมุทร ชำนาญ, กศ.ค. 169 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา 2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยผู้บังคับบัญชา ปัจจัยลักษณะของงาน และปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 3) สร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน และ 4) ศึกษาปรากฏการณ์เชิงตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 200 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม G*Power และวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และแบบสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณและปรากฏการณ์เชิงตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ความพร้อมของเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการองค์กร การมีอิสระในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำ และประสบการณ์การทำงาน ตามลำดับ

3. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ความพร้อมของเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบริหารจัดการองค์กร การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ และประสบการณ์การทำงาน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 60.60 มีสมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบมาตรฐาน คือ

$$Z_y = 205Z_{X_4} + 243Z_{X_8} + 254Z_{X_9} + 211Z_{X_6} + 254Z_{X_1} - 172Z_{X_2} + 095Z_{X_3}$$

4. จากการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมีผลการวิจัยที่สอดคล้องกัน

53921259: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATION ADMINISTRATION)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ MULTIPLE REGRESSION ANALYSIS

THONGCHAI ROOKHAW: THE FACTORS AFFECTING TO QUALITY OF WORK LIFE OF STAFF UNDER THE PRESIDENT OFFICE, BURAPHA UNIVERSITY. ADVISORY COMMITTEE: SADAYU TEERAVANITTRAKUL, Ed.D., SAMOOT CHAMNAN, Ed.D, 169 P. 2018.

The purpose of this research were to 1) study the quality of work life that affects the staff under the president office at Burapha University, 2) study the factors those influence the quality of work life, 3) create multiple regression equation of the quality of work life, and 4) study the predictability of the variables in predicting the quality of work life. The samples were 200 staff under the president office, Burapha University. The sample size was determined with G*Power program and stratified random sampling technique was used for sample selection. The tools used in the research were the questionnaire on the factors affecting the quality of work life, the interview for the variables in predicting the quality of work life. Statistics for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis with stepwise method, and confirmation of both quantitative and qualitative data analysis results.

The study results were that:

1. The staff's quality of work life was rated at moderate level, rankings from high to low mean values were; safe and healthy working condition, social integration, work and life space, progress and stability of work and adequate and fair compensation, respectively.

2. Factors affecting quality of the staff's quality of work life was rated at high level, rankings from high to low mean values were; motivation for achievement, adversity quotient, availability of technology and equipment, organizational management, working autonomy, organizational culture, opportunity to recognize work performance, relationship with supervisors, leadership and work experience, respectively.

3. The significant factors affecting the quality of work life were availability of technology and equipment, motivation for achievement, opportunity to recognize work performance, relationship with supervisors, organizational management, adversity quotient, work experience, respectively. The predictor variables could predict the quality of work life correctly at 60.60%. The equation of the standard score is

$$Z_y = .205Z_{x4} + .243 Z_{x8} + .254 Z_{x9} + .211 Z_{x6} + .254 Z_{x1} - .172 Z_{x2} + .095 Z_{x3}$$

4. Factors affecting quality of work life of staff under the president office, Burapha University, both quantitative and qualitative studies were consistent.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา	11
แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	21
ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	56
3 วิธีดำเนินการวิจัย	61
ตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ	61
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	61
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล	65
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	66

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	67
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	67
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	68
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน.....	69
ตอนที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลทั่วไป ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	69
ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงาน.....	76
ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน .	83
ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ.....	90
ตอนที่ 1 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ.....	90
ตอนที่ 2 การสร้างสมการถดถอยพหุคูณ.....	95
ผลการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาปรากฏการณ์เชิงตัวแปร.....	98
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	112
สรุปผล.....	112
อภิปรายผล.....	115
ข้อเสนอแนะ.....	132
บรรณานุกรม.....	134
ภาคผนวก.....	145
ภาคผนวก ก.....	144
ภาคผนวก ข.....	152
ภาคผนวก ค.....	154
ภาคผนวก ง.....	162

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก จ.....	164
ประวัติย่อของผู้วิจัย	169

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	บุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา.....	20
2	การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	27
3	ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพในการทำงานจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	52
4	ความถี่และตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	54
5	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	62
6	ผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนการศึกษาปรากฏการณ์เชิงตัวแปร	67
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลทั่วไปและคุณภาพชีวิต การทำงาน จำแนกตามเพศ	71
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลทั่วไปและคุณภาพชีวิต การทำงาน จำแนกตามอายุ.....	71
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลทั่วไปและคุณภาพชีวิต การทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	72
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลทั่วไปและคุณภาพชีวิต การทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	73
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลทั่วไปและคุณภาพชีวิต การทำงาน จำแนกตามหน่วยงานสังกัด	73
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลทั่วไปและคุณภาพชีวิต การทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	74
13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลทั่วไปและคุณภาพชีวิต การทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	75
14	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลทั่วไปและคุณภาพชีวิต การทำงาน จำแนกตามรายได้	76
15	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม	77
16	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
17	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 79
18	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 80
19	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 81
20	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านการบูรณาการทางสังคม 82
21	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความคิดเห็นของบุคลากร ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม 83
22	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัย ส่วนบุคคล ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 84
23	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัย ส่วนบุคคล ด้านการเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 85
24	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัย ส่วนบุคคล ด้านการเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 85
25	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัย ผู้บังคับบัญชา ด้านการบริหารจัดการองค์กร ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 86
26	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความคิดเห็นของบุคลากร ต่อปัจจัยผู้บังคับบัญชา ด้านภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 86
27	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความคิดเห็นของบุคลากร ต่อปัจจัยผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน 87
28	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความคิดเห็นของบุคลากร ต่อปัจจัยลักษณะงาน ด้านการมีอิสระในการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน 88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
29	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความคิดเห็นของบุคลากร ต่อปัจจัยลักษณะงาน ด้าน โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน	88
30	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความคิดเห็นของบุคลากร ต่อปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	89
31	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความคิดเห็นของบุคลากร ต่อปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน	90
32	ค่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity of relationships) ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม	91
33	ค่า Tolerance และค่า VIF ของตัวแปรอิสระ	92
34	ค่า Condition index และค่า Variance proportion ของตัวแปรอิสระ	93
35	การแจกแจงปกติแบบตัวแปรเดียวของตัวแปรอิสระ (Univariate normal distribution)	94
36	การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน จากปัจจัยต่าง ๆ	95
37	อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	95
38	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานวิเคราะห์ ด้วยวิธีขั้นตอน	97

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 โครงสร้างขององค์กร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา	19

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“...งานด้านการศึกษาเป็นงานสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของชาติ เพราะความเจริญและความเสื่อมของชาตินั้น ขึ้นอยู่กับการศึกษาของพลเมืองเป็นข้อใหญ่ จึงต้องจัดการศึกษาให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น...” (สำนักราชเลขาธิการ, 2522) ความตอนหนึ่งในพระบรมราโชวาท ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร ณ วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร ที่พระราชทานเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2512 ที่อัญเชิญมานี้ได้อธิบายถึงความสำคัญของการศึกษาเป็นอย่างดี ดังที่กล่าวมาข้างต้น การที่จะทำให้นุเคราะห์มหาวิทยาลัยบูรพา ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เกิดความรู้สึกที่ดี มีความผูกพัน มีความสุข และมีความพึงพอใจในการทำงานได้นั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา

สิ่งสำคัญในการดำเนินงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าประสบผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในทุก ๆ องค์การนั้นก็คือ บุคลากร ถึงแม้สภาพการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อาทิ วัฒนธรรม สภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ การแก่งแย่ง แข่งขันที่รุนแรง และเทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ จะพัฒนาก้าวหน้าเพียงใด คนหรือมนุษย์ ก็ยังคงยังเป็นผู้คิด วางแผน และปฏิบัติงาน เพราะมนุษย์มีชีวิตจิตใจ มีความคิด ความรู้ ความสามารถในการทำงาน ไม่เหมือนเครื่องจักรกล

ในสังคมปัจจุบันคงปฏิเสธไม่ได้ว่าส่วนใหญ่คนหรือมนุษย์ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานที่สืบทอดจากบรรพบุรุษ หรือในองค์กรต่าง ๆ ก็ตาม ยิ่งงานในระบบราชการ การทำงานใช้เวลาเกินครึ่งหนึ่งของเวลาในการใช้ชีวิตในแต่ละวัน การทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานต่าง ๆ ของมนุษย์ เป็นการพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น มีการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เชาวน์ปัญญา นำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในการดำเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่ใช้แนวคิดต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-10 โดยยังคงยึดหลักที่ให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ [สศช.], 2555) รวมถึงร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ก็ยังคงยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนานคนให้มี

ความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบ ต่อสังคมมีจริยธรรมและคุณธรรม (สศช., 2559) ซึ่งหากบุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็ส่งผลให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวตามมา อาทิ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่องาน ของตนเอง ส่งผลต่อองค์กร สังคม และประเทศชาติต่อไป

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปตาม การรับรู้ของแต่ละบุคคลในสังคมต่าง ๆ และเป็นสิ่งสำคัญที่สมาชิกทุกคนในองค์กรต้องการ UNESCO (1978 อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ลายอง, 2557) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิต คือ ความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุขความพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้น ๆ ได้แก่ อาหาร สุขภาพ อนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม รายได้ ที่อยู่อาศัยและทรัพยากร

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิต และปัจจัยหนึ่งของการ ทำงานให้ประสบผลสำเร็จก็คือการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดีแล้วย่อมเกิดผลดีทั้งผู้ปฏิบัติงานเองและองค์กร อาทิ มีความสุข มีความพึงพอใจ มีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานและต่อองค์กร นอกจากนี้ยัง ช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา เกิดความเจริญก้าวหน้า เป็นบุคคลที่มี ศักยภาพและเป็นที่ต้องการขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Dessler (1991 อ้างถึงใน น้อย ไทยราช, 2554) ที่ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าจะทำให้พนักงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เสริมสร้างขวัญ วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา ในการทำงานเป็นไปในทางบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อความต้องการของพนักงานได้รับการ ตอบสนองในระดับสูง นอกจากนี้ Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงใน ประกายศรี ศิริคุณ, 2556) ยังได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพ สังคม สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ ในงานตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น เมื่อบุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ดี ย่อมเกิดความสุขในการทำงานดังที่ ดวงเนตร ธรรมกุล (2557, หน้า 11) กล่าวว่าความสุข ในการทำงานเป็นความสุขที่เกิดภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

ในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย การรับรู้ในงาน ความกระตือรือร้น มีวินัยในตนเอง รู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจ การที่บุคคลมีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างมั่นคง การเพิ่มรายได้ทั้งด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน น่าจะช่วยให้บุคลากรมีความสุขเพิ่มขึ้นและคลายความเครียดลดลงได้ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่ดี และสามารถให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการที่มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่เปลี่ยนสถานภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้มีอิสระในการบริหารจัดการด้านการเงิน การพัสดุ และการบริหารงบประมาณได้ด้วยตนเอง งบประมาณที่ได้จากรัฐไม่แน่นอน ส่งผลถึงการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยเพื่อให้พึ่งพาตนเองได้ และมีผลโดยตรงกับบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ต้องทำงานเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และภารกิจของมหาวิทยาลัย อีกทั้งยังต้องรับความคาดหวังของสังคมถึงธรรมาภิบาล และประสิทธิภาพในการทำงานของมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐอีกด้วย รวมถึงมหาวิทยาลัยเป็นแหล่งให้ความรู้ บริการทางวิชาการ และวิชาชีพ ระดับสูง รวมทั้งการทำวิจัยและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ดำเนินงานตามพันธกิจที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา มียุทธศาสตร์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษา ด้านการบริการวิชาการ ด้านการทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายหลักในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์และสร้างงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทั้งนี้ หากต้องการขับเคลื่อนให้ได้ตามยุทธศาสตร์ที่ได้วางไว้ บุคลากรต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก่อให้เกิดศักยภาพเพื่อเป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อนให้เป็นที่ไปดังเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

จากที่กล่าวมาในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา สายสนับสนุน ซึ่งเป็นสมาชิกคนหนึ่งของมหาวิทยาลัยที่มีหน้าที่และภาระงานรับผิดชอบในด้านการสนับสนุนทางด้านการศึกษา เห็นว่าการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา สายสนับสนุน น่าสนใจ เพราะเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย เพื่อนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ในการหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้เกิดความเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นอย่างไร
2. ระดับของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยผู้บังคับบัญชา ปัจจัยลักษณะของงาน และปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นอย่างไร
3. การพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เกี่ยวข้องกับตัวแปรใดบ้าง
4. บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีแนวคิดและประสบการณ์ต่อตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยผู้บังคับบัญชา ปัจจัยลักษณะของงาน และปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
4. เพื่อศึกษาปรากฏการณ์เชิงตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ปัจจัยด้านลักษณะของงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

5. ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยผู้บังคับบัญชา ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยสิ่งแวดล้อมการทำงาน ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล คือ แนวคิดและข้อมูลส่วนตัวของบุคลากร ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จากการสังเคราะห์งานวิจัยพบตัวแปรที่กล่าวถึงแรงผลักดันให้บุคลากรทุ่มเทร่างกาย แรงใจ เพื่อทำงานให้สำเร็จ ได้แก่ Manion (2003 อ้างถึงใน ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง, 2555) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุข ความสนุกสนานในการทำงาน Diener and Myers (2003 อ้างถึงใน ชินกร น้อยคำยาง และคณะ, 2555) พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน เพื่อ ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้จะมีความสามารถในการตัดสินใจและมีความสุขมากกว่าผู้ที่ไม่มีความจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความสุขก็ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ จากการสังเคราะห์งานวิจัยพบตัวแปรที่กล่าวถึงความสามารถจัดการกับสิ่งที่เป็นอุปสรรคในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม ด้วยความพยายามและอดทน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้แก่ ปภาดินี แซ่ตี้ว, เรณูการ์ ทองคำรอด, และสมใจ พุทธาพิทักษ์ผล (2556) พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา ทศนีย์ ทิศสุกใส (2551) พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

3. ประสบการณ์การทำงาน จากการสังเคราะห์งานวิจัยพบตัวแปรที่กล่าวถึงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ ศิวรرنจ ทีวีหิรัญรัตน์ (2558) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ดังนี้

1. การบริหารจัดการองค์กร จากการสังเคราะห์งานวิจัยพบตัวแปรที่อธิบายถึงกระบวนการบริหาร การกำหนดนโยบาย สายการบังคับบัญชา การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม

และยุติธรรม ได้แก่ กมล กฤษวงศ์ (2556) พบว่า ปัจจัยการบริหารงานในองค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษามันคงภายในราชอาณาจักร ญัฐจลดา รัตนคช (2557) พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์

2. ภาวะผู้นำ จากการสังเคราะห์งานวิจัยพบตัวแปรที่กล่าวถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ การแก้ไขสถานการณ์ และการให้คำปรึกษา ได้แก่ อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) พบว่า ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ การบริหารจัดการ กล่าวคือ มีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการตัดสินใจ และแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม อนันต์ แก้วกำเนิด (2543) อ้างถึงใน ปภาวี เจียรศิลป์ดำรง, 2555, หน้า 35) พบว่า แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสารในสำนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จากการศึกษางานวิจัยพบตัวแปรที่อธิบายถึงสัมพันธ์ภาพและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ญัฐชัย นิ่มนวล (2553) พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว ในหน่วยงานราชการ ส่วนภูมิภาคเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์ ประกายศรี ศิริคุณ (2557) พบว่า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง

ปัจจัยลักษณะงาน เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของบุคลากร ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ดังนี้

1. การมีอิสระในการทำงาน จากการสังเคราะห์งานวิจัยมีตัวแปรที่กล่าวถึงการให้บุคลากรได้ตัดสินใจและกำหนดวิธีดำเนินงานที่เหมาะสมกับตนเอง ได้แก่ น้อย ไทยราช (2554) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เอมอร ผิวเหลือง (2554) พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

2. โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน จากการสังเคราะห์งานวิจัยมีตัวแปรที่กล่าวถึงการที่บุคลากรได้รับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองตามสภาพจริง ได้แก่ เพชรา พงศ์ศรีแก้ว (2552) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิตลวิทยาลัยอนุสรณ์ (องค์การมหาชน) เอมอร ผิวเหลือง (2554) พบว่า การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน แสดงถึงสภาพแวดล้อมบุคลากรในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ดังนี้

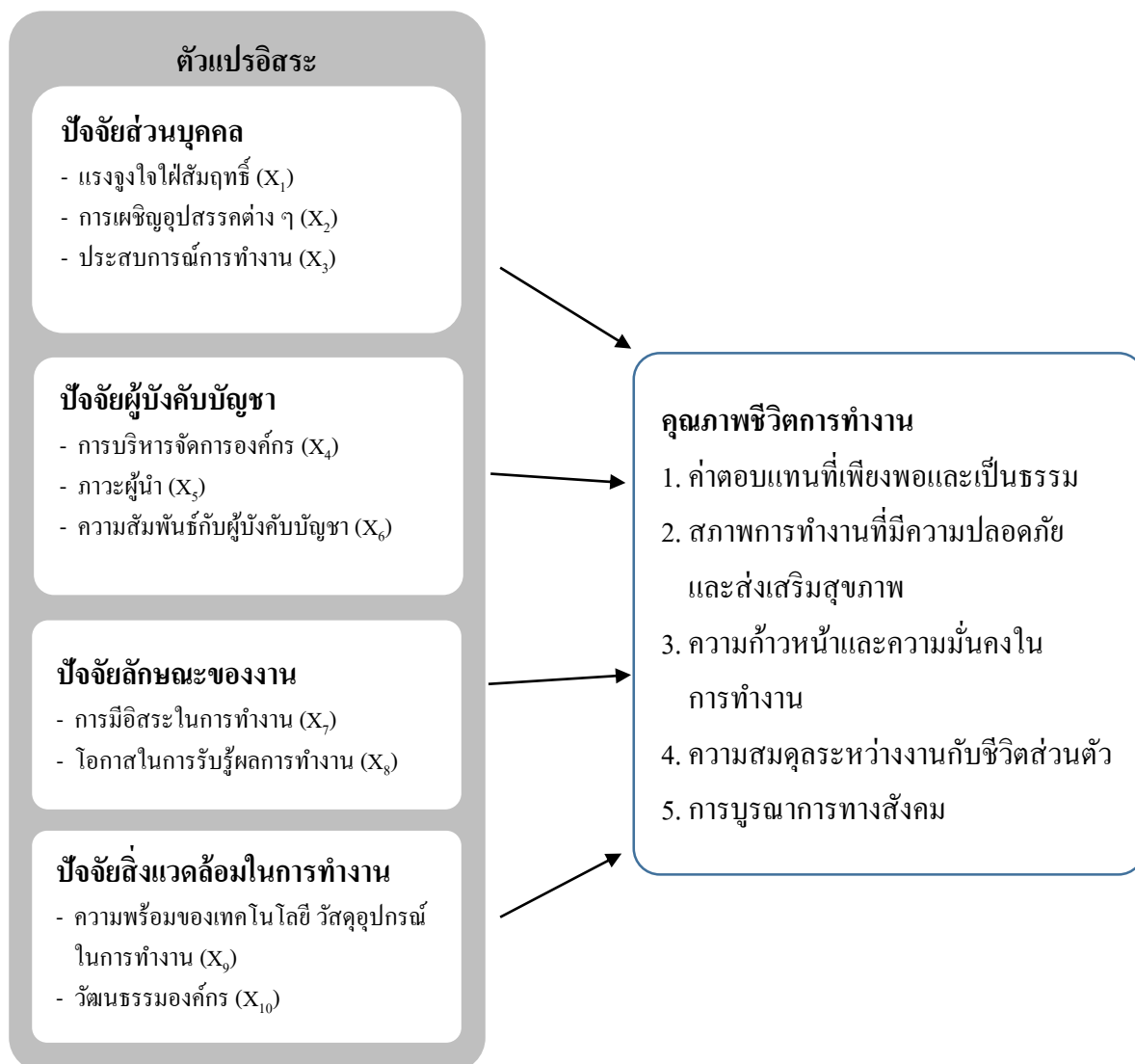
1. ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ จากการสังเคราะห์งานวิจัยพบตัวแปรที่กล่าวถึงความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานในองค์กร เทคโนโลยีที่เอื้อประโยชน์ให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ณีภูณดา รัตนชช (2557) พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู ระดับประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย

2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร จากการสังเคราะห์งานวิจัยพบตัวแปรที่กล่าวถึงธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ได้แก่ สุทธิดา สุตจิตร (2556) พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาเฉพาะกรณี โรงพยาบาลกลาง

ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาได้ เพื่อมหาวิทยาลัยจะนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดเตรียมการบริการหรือการสนับสนุนให้บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น และจัดเตรียมระบบการช่วยเหลือบุคลากรที่มีแนวโน้มจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน กำหนดได้ 5 ด้าน (Walton, 1973 อ้างถึงใน ประกายศรี ศิริคุณ, 2556; Dessler, 1991 อ้างถึงใน น้อย ไทยราช, 2554; Gordon, 1991; Bruce et. al., 1992 อ้างถึงใน เอมอร ผิวเหลือง, 2554; เสนาะ ดิยาวิ, 2544; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550; สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล, 2551; ฐานิส ศรียะพันธ์, 2556) ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
4. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
5. การบูรณาการทางสังคม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

4. ผู้สนใจศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้แนวคิดจากการสังเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิจัย และนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งกล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการบูรณาการทางสังคม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 359 คน ซึ่งไม่รวมบุคลากรลูกจ้างเงิน โครงการ บุคลากรสังกัดวิทยาเขตสระแก้ว และวิทยาเขตจันทบุรี

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

2.2.1 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเชิงปริมาณ คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 200 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม G*Power และวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเชิงคุณภาพ คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 11 ท่าน ซึ่งสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุดในตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ และประสบการณ์การทำงาน

3.1.2 ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ซึ่งประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ การบริหารจัดการองค์กร ภาวะผู้นำ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

3.1.3 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ การมีอิสระในการทำงาน และโอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน

3.1.4 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ ความพร้อมของเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร

3.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วย

3.2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

3.2.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

3.2.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

3.2.4 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

3.2.5 การบูรณาการทางสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจในการทำงาน รวมถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมการทำงาน โดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลโดยตรงกับประสิทธิภาพของงาน โดยวัดได้จากตัวชี้วัด 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย

1.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

1.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

1.4 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ลักษณะการแบ่งเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาในการทำงาน ให้กับสังคมให้มีสัดส่วนเหมาะสมในการดำรงชีวิต

1.5 การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคคล

ที่มีการติดต่อสื่อสารกันภายในกลุ่มหรือในสังคม แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ มีความสะดวก รวดเร็ว สามารถแก้ไขปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จมากขึ้นเชื่อว่างานที่ปฏิบัติมีความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้รู้สึกมีคุณค่า ได้รับความร่วมมือและการยอมรับจากบุคคลแวดล้อม

2. บุคลากร หมายถึง บุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ในช่วงปี พ.ศ. 2560

3. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ได้แก่

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงปรารถนา ที่กระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พุ่งเพ่งกำลังกาย ความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กร

3.2 การเผชิญอุปสรรคต่างๆ หมายถึง ความสามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคและจัดการกับสิ่งที่เกิดขึ้นได้ โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เพื่อควบคุมและเอาชนะอุปสรรค ด้วยความพยายาม มุ่งมั่น และอดทน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้

3.3 ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัย หมายถึง วันเดือนปีที่เริ่มทำงานในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาจนถึงปัจจุบัน ถ้าเกิน 6 เดือนขึ้นไปนับเพิ่มเป็น 1 ปี

4. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ได้แก่

4.1 การบริหารจัดการองค์กร หมายถึง กระบวนการบริหารในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวิธีการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงาน มีสายการบังคับบัญชาและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่แน่นอนและชัดเจนตามตำแหน่งหน้าที่และความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม การจัดและการกระจายอัตรากำลังให้แต่ละส่วนงานอย่างเพียงพอเหมาะสม และยุติธรรม

4.2 ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน

4.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง สัมพันธภาพและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

5. ปัจจัยด้านลักษณะของงาน หมายถึง งานที่บุคลากรปฏิบัติ ได้แก่

5.1 การมีอิสระในการทำงาน หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความอิสระในการตัดสินใจและกำหนดเวลาในการทำงานได้ด้วยตนเอง

5.2 โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน หมายถึง งานที่บุคลากรได้ทราบถึงข้อมูล โดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ทำไปแล้วว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้ง ความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ที่มีต่อการทำงานของบุคลากรนั้น

6. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ การทำงาน ได้แก่

6.1 ความพร้อมของเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน หมายถึง ความพร้อม ของอาคารสถานที่ และ โครงสร้างพื้นฐาน รวมถึงวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีต่าง ๆ สำหรับอำนวยความสะดวกในการทำงาน

6.2 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ธรรมเนียมปฏิบัติของบุคลากร จริยธรรม ในการทำงาน และความซื่อสัตย์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
2. แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล
 - 3.2 ปัจจัยผู้บังคับบัญชา
 - 3.3 ปัจจัยลักษณะของงาน
 - 3.4 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ประวัติความเป็นมาของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานอธิการบดี จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550 ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 5 ก วันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2551 มาตรา 9 (2) และตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการแบ่งหน่วยงานภายในส่วนงาน พ.ศ. 2552 ข้อ 4 ให้สำนักงานอธิการบดี มีหน่วยงานภายใน ดังต่อไปนี้ 1) กองกลาง 2) กองการเจ้าหน้าที่ 3) กองกิจการนิสิต 4) กองคลังและทรัพย์สิน 5) กองบริการการศึกษา 6) กองบริหารวิทยาเขต จันทบุรี 7) กองบริหารวิทยาเขตสระแก้ว 8) กองแผนงาน 9) กองอาคารสถานที่ และ 10) ศูนย์เงินศึกษา

จากนั้นมีการเปลี่ยนชื่อหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่เป็นกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และจัดตั้งหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดีเพิ่มเติมอีกจำนวน 6 หน่วยงาน ทำให้ปีการศึกษา 2558 สำนักงานอธิการบดี มีหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี ตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการแบ่งหน่วยงานภายในส่วนงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2559 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2559 ข้อ 3 ให้สำนักงานอธิการบดี มีหน่วยงานภายใน ดังต่อไปนี้ 1) กองกฎหมาย 2) กองกลาง 3) กองกิจการนิสิต 4) กองกีฬาและนันทนาการ 5) กองคลังและทรัพย์สิน 6) กองทะเบียนและประมวลผลการศึกษา 7) กองบริการการศึกษา 8) กองบริหารและพัฒนา

ทรัพยากรบุคคล 9) กองบริหารวิทยาเขตจันทบุรี 10) กองบริหารวิทยาเขตสระแก้ว
 11) กองแผนงาน 12) กองอาคารสถานที่ 13) ศูนย์จันศึกษา 14) ศูนย์ปฏิบัติการโรงแรม
 มหาวิทยาลัยบูรพา 15) ศูนย์ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และ 16) หน่วยตรวจสอบ
 ภายใน

สภาพแวดล้อมขององค์กร

สำนักงานอธิการบดี มุ่งเน้นการให้บริการด้านการติดต่อประสานงาน และการเชื่อมโยง
 ข้อมูลส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย รวมถึงหน่วยงานภายนอก โดยมุ่งเน้นให้ผู้ให้บริการเกิด
 ความพึงพอใจ อีกทั้งยังมีนโยบายที่จะพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความเป็นมืออาชีพในงานที่
 รับผิดชอบ ซึ่งสำนักงานอธิการบดี มีหน่วยงานที่ให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่
 มหาวิทยาลัย และเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยเกิดความคล่องตัวมากที่สุด ดังนี้

กองกฎหมาย เป็นหน่วยงานสนับสนุนมหาวิทยาลัยด้านกฎหมาย สอบสวน คดีความ
 การตรวจ ยกร่างข้อกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ การจัดทำสัญญาต่าง ๆ ให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย

กองกลาง เป็นหน่วยงานสนับสนุนมหาวิทยาลัยด้านการบริหารงานทั่วไป เช่น งานช่วย
 อำนวยการผู้บริหาร งานด้านสารบรรณ งานด้านการประชาสัมพันธ์ งานด้านการประชุมและงาน
 ด้านพิธีการกองกลางมีการพัฒนาระบบสารสนเทศที่ช่วยให้ส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยทำงานได้
 ง่ายขึ้น ได้แก่ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ และระบบประชุมอิเล็กทรอนิกส์

กองกิจการนิสิต เป็นหน่วยงานสนับสนุนมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับนิสิต ช่วยอำนวยความสะดวก
 ให้นิสิตสามารถอยู่ในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีความสุข โดยดูแลงานกิจกรรมนิสิตและ
 พัฒนานิสิต งานบริการนิสิต และงานแนะแนวและวินัยนิสิต

กองกีฬาและนันทนาการ เป็นหน่วยงานสนับสนุนมหาวิทยาลัยด้านการกีฬาของนิสิต
 และบุคลากร พร้อมอำนวยความสะดวกในเรื่องของสถานที่ออกกำลังกาย อุปกรณ์กีฬา และ
 เครื่องออกกำลังกาย ให้นิสิตและบุคลากรสามารถใช้บริการได้อย่างหลากหลาย

กองคลังและทรัพย์สิน เป็นหน่วยงานสนับสนุนมหาวิทยาลัยด้านการเงิน การบัญชี
 และการพัสดุ ซึ่งมีระบบบัญชีสามมิติให้บริการกับทุกส่วนงาน เพื่อให้ง่ายต่อการบริหารการเงิน
 การบัญชี และการพัสดุ ทั้งระดับส่วนงานและระดับมหาวิทยาลัย

กองทะเบียนและประมวลผลการศึกษา เป็นหน่วยงานสนับสนุนงานด้านทะเบียนและ
 ประมวลผลการศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับนิสิตตั้งแต่แรกเข้าศึกษา การรับรายงานตัว
 ขึ้นทะเบียนเป็นนิสิต การจัดทำตารางสอน ตารางสอบ การลงทะเบียนเรียน การประมวลผลการเรียน
 การตรวจสอบสภาพการศึกษา การเก็บรักษาประวัตินิสิต การออกเอกสารการศึกษา การตรวจสอบ
 วุฒิการศึกษา และข้อมูลสถิตินิสิต

กองบริการการศึกษา เป็นหน่วยงานสนับสนุนให้บริการด้านการศึกษา โดยรับผิดชอบ ด้านการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การวิจัย การประกันคุณภาพการศึกษา และประสานงานเกี่ยวกับ ความร่วมมือทางวิชาการภายในประเทศ รวมทั้งเป็นศูนย์ข้อมูลของมหาวิทยาลัย

กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นหน่วยงานสนับสนุนให้บริการ ด้านการบริหารงานบุคคล จัดทำคำสั่งต่าง ๆ เช่น คำสั่งบรรจุแต่งตั้ง คำสั่งลาศึกษา ฝึกอบรม วิจัย เดินทางไปต่างประเทศ จัดเก็บและตรวจสอบประวัติบุคลากร และจัดอบรมปฐมนิเทศ ให้กับบุคลากรที่เข้ามา ให้คำปรึกษาด้านงานบุคคลกับทุกส่วนงาน

กองบริหารวิทยาเขตจันทบุรี เป็นหน่วยงานสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ให้กับ ส่วนงานและหน่วยงานต่าง ๆ ในวิทยาเขตจันทบุรีทุกส่วนงาน โดยให้บริการงานต่าง ๆ ได้แก่ งานสารบรรณและธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานแผนและทรัพย์สิน งานอาคารสถานที่และ ยานพาหนะ งานบริการวิชาการ และงานกิจการนิสิต

กองบริหารวิทยาเขตสระแก้ว เป็นหน่วยงานสนับสนุนการให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม และประสานงานตามพันธกิจ และตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นสำคัญ

กองแผนงาน เป็นหน่วยงานสนับสนุนมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการวางแผนกำหนดทิศทาง ในอนาคต ของมหาวิทยาลัย ตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาวตลอดจนการวิเคราะห์นโยบาย แผนงาน โครงการ งบประมาณ และอัตรากำลัง รวมทั้งเสนอแนะให้ข้อมูลในกรณีต่าง ๆ เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารอันจะ นำไปสู่ความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยโดยส่วนรวม

กองอาคารสถานที่ เป็นหน่วยงานสนับสนุนมหาวิทยาลัยด้านงานอาคารสถานที่ งาน ยานพาหนะ ที่พักอาศัยบุคลากร เรือนพักรับรอง การรักษาความปลอดภัย เพื่อให้สามารถใช้ ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด มีการจัดทำระบบสารสนเทศเกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่ และ ยานพาหนะ ให้ส่วนงานสามารถเข้าใช้งานได้สะดวก และรวดเร็ว

ศูนย์จีนศึกษา เป็นหน่วยงานสนับสนุนมหาวิทยาลัยในด้านการติดต่อประสานงานกับ สถาบันขงจื้อ ซึ่งเกิดจากความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยบูรพา กับวิทยาลัยการแพทย์เวินโจวและ มหาวิทยาลัยเวินโจว มีภารกิจ คือ พัฒนาการสอนภาษาจีนและเผยแพร่วัฒนธรรมจีนเป็นสำคัญ โดยมหาวิทยาลัยบูรพาเป็น แห่งเดียวของประเทศไทยที่ร่วมมือกับหน่วยงานด้านการแพทย์แผนจีน ตามแผนการปฏิบัติงานการส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาจีนในต่างประเทศ โดยศูนย์จีนศึกษามี หน้าที่จัดอบรม เผยแพร่วัฒนธรรมจีน จัดสอบวัดระดับความสามารถภาษาจีน และจัดสรร ทุนการศึกษาต่อ ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน

ศูนย์ปฏิบัติการโรงแรม มหาวิทยาลัยบูรพา ให้บริการห้องพัก ห้องประชุมพร้อม
โสตทัศนูปกรณ์ และเป็นสถานที่ฝึกงานด้านการบริการและด้านการโรงแรมของนิสิต มหาวิทยาลัย
บูรพา

ศูนย์ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เป็นหน่วยงานสนับสนุนมหาวิทยาลัย
ด้านการประสานงานในต่างประเทศ ประสานงานการลงนามความร่วมมือระหว่างประเทศ
การอำนวยความสะดวกให้กับนิสิตต่างประเทศ

หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นหน่วยงานปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบเกี่ยวกับการบริหาร
งบประมาณ การบริหารการเงินการบัญชี การบริหารวัสดุและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยบูรพา
ซึ่งรวมถึงการดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกันหรือลดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล
ความคล่องตัว และอุปสรรคในการดำเนินงานรวมทั้งตรวจสอบกิจการอื่นที่สภามหาวิทยาลัย
หรือนายกสภามหาวิทยาลัยกำหนด

พันธกิจ

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีพันธกิจการดำเนินงานที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. การดำเนินการตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนวิชาการ
2. การให้บริการแก่ส่วนงาน/ หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
3. การให้บริการข้อมูลข่าวสารและคำปรึกษาแก่ส่วนงานเพื่อการบริหารจัดการภายใน

มหาวิทยาลัย

4. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

วิสัยทัศน์

พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่องค์กรอัจฉริยะ ด้วยบุคลากรมืออาชีพ เพื่อสนับสนุน
พันธกิจของมหาวิทยาลัย

อัตลักษณ์

สำนักงานอธิการบดี มีการกำหนดอัตลักษณ์เพื่อเป็นหลักการปฏิบัติงานและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการประสานงานสำนักงานอธิการบดี ในการประชุมครั้งที่ 1/2553
เมื่อวันพุธที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2553 จนถึงปัจจุบัน

จิตบริการ “SERVICE” ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี

S = Smile	ยิ้ม
E = Excellence services	การให้บริการที่เป็นเลิศ
R = Rule	ทำตามกติกา
V = Vision focus	มุ่งสู่วิสัยทัศน์

I = Integrity	มีคุณธรรม ยึดหลักคุณธรรม
C = Collaborative	ประสานงานกับทุกคนได้ดี
E = Effectiveness	มีประสิทธิภาพ

และตามมติที่ประชุมคณะกรรมการผู้ประสานงานสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ครั้งที่ 1/2554 เมื่อวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2554 สำนักงานอธิการบดี กำหนดอัตลักษณ์ “จิตบริการ (Service mind)” เป็นค่านิยมหลัก (Core value) โดยใช้อักษรแต่ละตัวของคำศัพท์ภาษาอังกฤษคำว่า “SERVICE” เป็นอักษรนำความหมายเชิงพฤติกรรม เพื่อแสดงความเป็นอัตลักษณ์ของสำนักงานอธิการบดี

วัตถุประสงค์

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อเป็นหน่วยงานกลางในการทำหน้าที่ดำเนินงาน และประสานการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อเป็นหน่วยงานกลางในการดำเนินการจัดกระทำข้อมูลการจัดการ การบริหารข้อมูลและจัดทำแผนการดำเนินงาน สนับสนุนการจัดการและการบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยบูรพา
3. เพื่อเป็นหน่วยงานกลางในการทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวก ด้านบัญชี การเงิน เครื่องจักร เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ วัสดุคิบบ และสภาพแวดล้อมต่อการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยบูรพา
4. เพื่อเป็นหน่วยงานกลางในการส่งเสริมและสนับสนุน การสร้างสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้แก่บัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา
5. เพื่อเป็นหน่วยงานกลางในการติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การเงิน พัสดุ ทรัพย์สิน และการบริหารด้านอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยบูรพา

ยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี

ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีใช้ “ยุทธศาสตร์ความพร้อม (Readiness strategy)” เพื่อการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ให้ปรากฏผลอย่างเป็นรูปธรรมที่สามารถตรวจสอบและประเมินผลได้

กลยุทธ์ดำเนินการ

1. ทุกหน่วยงานมีเอกสารพรรณนาภาระงาน (Job description: JD) ในความรับผิดชอบของบุคลากรรายบุคคลในทุกตำแหน่งที่มีความชัดเจน ครบถ้วน และมีความสมบูรณ์
2. ทุกหน่วยงานกำหนดดัชนีผลงาน (Key performance Indicators: KPI) ตามภาระงานของบุคลากรรายบุคคลในทุกตำแหน่งของหน่วยงานเพื่อการวัด และประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. ทุกหน่วยงานมีระบบการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน ปฏิบัติได้ ผู้เกี่ยวข้องยอมรับและมีผลต่อการยกระดับมาตรฐานและคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

4. ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมีการดำเนินกิจกรรมการประกันคุณภาพ การศึกษาตามข้อกำหนดของแต่ละองค์ประกอบคุณภาพ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์มาตรฐานของแต่ละตัว บ่งชี้ตามกรอบแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

5. ทุกหน่วยงานมีการจัดการและการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะหลัก

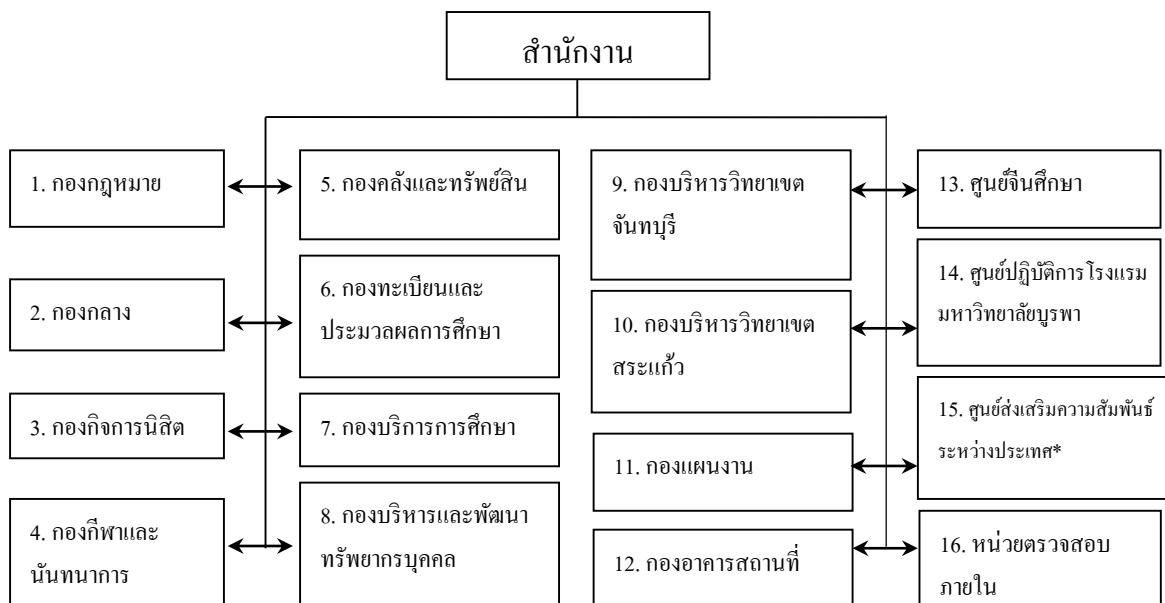
สำนักงานอธิการบดีมีระบบสารสนเทศให้บริการแก่ส่วนงาน และมีการพัฒนาปรับปรุง ระบบสารสนเทศ ให้คำปรึกษาอย่างมืออาชีพ เพื่อให้ส่วนงานสามารถปฏิบัติงานได้ง่าย สะดวก และ รวดเร็ว

สวัสดิการ

สำนักงานอธิการบดี มีการจัดสวัสดิการภายในสำนักงานอธิการบดีโดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยบูรพา โดยสรุปดังนี้ 1) ค่าตรวจสุขภาพประจำปี 2) ค่าทำฟัน ยกเว้นทันตกรรมเพื่อความสวยงาม 3) ค่าชุดปฏิบัติงาน 4) ค่าเยี่ยมไข้ กรณีเป็นผู้ป่วย ในไม่น้อยกว่า 3 วัน 5) ค่าสงเคราะห์ตามโอกาส ได้แก่ การสมรส การอุปสมบทหรือการไปประกอบ พิธีฮัจย์ 6) การรับขวัญบุตรแรกเกิด การเสียชีวิต การเสียชีวิตของบิดา มารดา คู่สมรส บุตร 7) ค่าสงเคราะห์กรณีประสบภัยพิบัติ 8) ค่าเล่าเรียนและธรรมเนียมการศึกษานูตร 9) ค่าใช้จ่ายใน การจัดงานเลี้ยงรับรอง เลี้ยงสังสรรค์ และ 10) ค่าเบี้ยประกันอุบัติเหตุ และประกันสุขภาพ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปร่วมพิธีต่าง ๆ เช่น งานสมรส งานอุปสมบท งานศพ

โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างขององค์กร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีการศึกษา 2558
(1 สิงหาคม พ.ศ. 2557 ถึง 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2558) ดังนี้



ภาพที่ 2 โครงสร้างขององค์กร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

(รายงานการประเมินตนเอง สำนักงานอธิการบดี, 2558)

จำนวนผู้ปฏิบัติงานสำนักงานอธิการบดี

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีบุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประเภทของบุคลากร และจำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ดังนี้

ตารางที่ 1 บุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา
(รายงานการประเมินตนเอง สำนักงานอธิการบดี, 2558)

ที่	หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา					ประเภทบุคลากร						ตำแหน่ง				
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย			ลูกจ้าง		รวม	ผู้ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	
								เงินแผ่นดิน	เงินรายได้	ประจำ	เงินโครงการ	มหาวิทยาลัย					
1	กองกฎหมาย	0	9	2	0	11	1	1	9	0	0	0	11	10	1	0	11
2	กองกลาง	2	24	11	0	37	1	9	22	5	0	0	37	32	5	0	37
3	กองกิจการนิสิต	13	24	7	0	44	1	7	29	4	0	3	44	43	0	1	44
4	กองกีฬาและนันทนาการ	7	5	2	0	14	0	2	10	0	0	2	14	13	0	1	14
5	กองคลังและทรัพย์สิน	3	35	9	0	47	2	13	29	1	0	2	47	41	2	4	47
6	กองทะเบียนและประมวลผลการศึกษา	1	9	12	0	22	1	5	15	1	0	0	22	18	1	3	22
7	กองบริการการศึกษา	4	9	13	0	26	1	6	13	6	0	0	26	23	1	2	26
8	กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	4	13	4	0	21	1	6	9	0	3	2	21	19	0	2	21
9	กองบริหารวิทยาเขตจันทบุรี	14	22	14	0	50	0	10	27	0	0	13	50	50	0	0	50
10	กองบริหารวิทยาเขตสระแก้ว	11	10	5	0	26	0	4	16	0	0	6	26	26	0	0	26
11	กองแผนงาน	2	4	10	0	16	0	12	3	1	0	0	16	13	0	3	16
12	กองอาคารสถานที่	80	21	7	1	109	0	7	46	28	4	24	109	108	0	1	109
13	ศูนย์จีนศึกษา	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	0	4	4	0	0	4
14	ศูนย์ปฏิบัติการโรงแรมมหาวิทยาลัยบูรพา	14	7	1	0	22	0	0	1	0	21	0	22	22	0	0	22
15	ศูนย์ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	1	2	1	0	4	0	2	2	0	0	0	4	4	0	0	4
16	หน่วยตรวจสอบภายใน	0	10	0	0	10	0	2	8	0	0	0	10	10	0	0	10
	รวม	156	208	98	1	463	8	86	243	46	28	52	463	436	10	17	463

มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่เปลี่ยนสถานภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นแหล่งให้ความรู้ บริการทางวิชาการ และวิชาชีพพระดั่งสูง รวมทั้งการทำการวิจัยและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม มหาวิทยาลัยบูรพาดำเนินงานตามพันธกิจที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา มียุทธศาสตร์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษา ด้านการบริการวิชาการ ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การกีฬา ด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการภายใน

มหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายหลักในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์และสร้างงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทั้งนี้หากต้องการขับเคลื่อนให้ได้ตามยุทธศาสตร์ที่ได้วางไว้ บุคลากรต้องมีศักยภาพเพื่อเป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนให้เป็นที่ไปดังเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เกิดการพัฒนาคุณภาพงาน ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ได้มีนักวิชาการให้นิยามความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลากหลายขึ้นอยู่กับแนวคิดในเรื่องการทำงาน ดังนี้

ผจญ เฉลิมสาร (2553 อ้างถึงใน ฌัญฉลดา รัตนคช, 2557, หน้า 22-23) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายหลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือใน ญี่ปุ่นใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ

แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

ผดาดพร เหมบุตร (2543 อ้างถึงใน เอมอร ผิวเหลือง, 2554, หน้า 11) ได้แบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ส่วน คือ เป็นรูปธรรม กล่าวคือ ประเภทของงานที่ทำ รวมถึงค่าตอบแทนที่เราพอใจ และเป็นเรื่องของจิตใจ ความรู้สึกสุขทุกข์ในการทำงาน

ขวัญตา พระธาตุ (2554, หน้า 20) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่ หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความสามารถในการจัดบทบาทและความต้องการด้านต่าง ๆ ของชีวิต ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิตให้มีความพอเหมาะพอดีกัน การทำให้บุคลากรพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน พึงพอใจในสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย และได้รับการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับบุคลากร และในระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

Davis (1977 อ้างถึงใน สิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ถ้อย, 2557, หน้า 22) ได้ให้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Marcel and Dupuis (2006 อ้างถึงใน สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2557, หน้า 22) ได้สรุปนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นการให้ความสำคัญกับบทบาทการทำงาน ทั้งในส่วนของนายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

จากความหมายข้างต้นสรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจในการทำงาน รวมถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมการทำงาน โดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลโดยตรงกับประสิทธิภาพของงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

Walton (1973 อ้างถึงใน ประกายศรี ศิริคุณ, 2556, หน้า 21-22) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และ

ความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยได้ชี้ให้เห็นถึงลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชี้วัด 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีการจัดสวัสดิการที่พอกำจ่ายและสวัสดิการด้านอื่นๆ เพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานอื่น
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงานอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต้องมีความเหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ควรจะกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียง กลิ่น การรบกวนทางสายตา
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเองรวมทั้งเปิดโอกาสให้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน
5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม
6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การใช้หลักรัฐธรรมนูญในการปฏิบัติงาน การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเหมาะสม
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space) หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) หมายถึง ความรู้สึกทำงานและองค์กรที่ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อสังคม ความภูมิใจในงานและองค์กรของตน ความมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม การให้ความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ

Dessler (1991 อ้างถึงใน ประกายศรี ศิริคุณ, 2556, หน้า 25) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานมีด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการ ดังนี้ 1) คุณค่าของงานที่ทำ 2) สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมั่นคง 3) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ 4) ความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน 5) มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม 6) ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน 7) มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน 8) มีโอกาสได้รับความดีความชอบ 9) มีสภาพสังคมที่ดี และ 10) มีความเป็นธรรมและยุติธรรม

Gordon (1991 อ้างถึงใน เพชรา พุ่มศรีแก้ว, 2552, หน้า 22) กล่าวว่า หลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบมากมายทั้งการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน การออกแบบเทคโนโลยีเพื่อจะปรับปรุงสภาพการทำงาน ซึ่งจะคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ 7 ประการ ดังนี้ 1) ผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ 3) ความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา 4) ความพึงพอใจของสภาพสังคมในที่ทำงาน 5) มีสิทธิส่วนบุคคล 6) ความสอดคล้องระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และ 7) งานและประโยชน์ต่อสังคม

Bruce and Blackburn (1992 อ้างถึงใน เอมอร ผิวเหลือง, 2554, หน้า 19) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
 3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
 5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร
 6. การที่บุคลากรทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และ การมีโอกาสนำหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
 7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
 8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550 อ้างถึงใน ปภาวี เจริญศิลป์ดำรง, 2555, หน้า 16) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานและสรุปเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ 4 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านการทำงาน หมายถึง

1.1 ทางกายภาพ สถานที่ทำงาน มีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เหมาะสม

1.2 ทางการบริหารงาน ผู้บริหารมีคุณภาพและคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี กระจายภาระงานเหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน

1.3 ทางการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบคุณธรรม มีระบบความก้าวหน้า มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้รับการยอมรับ มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี

2. มิติด้านส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด

3. มิติด้านสังคม หมายถึง ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งทางด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยราชการ

4. มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแกฐานานุกรม รู้จักการบริหารจัดการเงิน

สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล (2551, หน้า 7) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นต้องครอบคลุมในทุก ๆ มิติ ทั้งกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตในภาพรวม ในการวัดและสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานจึงต้องพิจารณามิติอื่น ๆ ด้วย ไม่ว่าจะเป็น สุขภาพกาย จิตใจ ครอบครัว สภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย การทำงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ฯลฯ ในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในประเทศไทย มีตัวอย่างโครงการในจังหวัดชลบุรี ที่เน้นส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของคนทำงาน จังหวัดชลบุรีในทุกมิติทั้งกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ที่จะช่วยส่งผลให้คนทำงานมีความสุข มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต และเป็นประชากรที่มีคุณภาพต่อไป โดยได้กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตที่พัฒนามาจากตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตตามค่านิยมคำว่า สุขภาวะ ขององค์การอนามัยโลก เพื่อใช้ในการประเมินคุณภาพชีวิตคนทำงาน และนำผลมาจัดทำโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน โดยกำหนดตัวชี้วัดไว้ทั้งหมด 8 ตัวชี้วัด ที่เน้นความสุข 8 ด้าน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดภาวะที่ “คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์” ความสุขทั้ง 8 ด้าน หรือ “Happy 8” มีดังนี้

1. Happy body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ
2. Happy heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน

3. Happy society (สังคมดี) มีความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

4. Happy relax (ทางผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต

5. Happy brain (หาความรู้) ศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

6. Happy soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาทางศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

7. Happy money (ปลอดภัย) มีเงิน รู้จักเก็บออม รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้

8. Happy family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง

เสนาะ ติยาวั (2544 อ้างถึงใน อภิญญา วิจิตรเศรษฐกุล, 2552, หน้า 19-20) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ ซึ่งหมายถึง ทำงานเท่าไรก็ได้ ค่าจ้างเท่านั้น ทำงานมากได้ค่าจ้างมาก ทำงานน้อยได้ค่าจ้างน้อย หรืองานที่สร้างคุณค่ามากจะ ได้รับค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่างานที่สร้างคุณค่าน้อย

2. การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย หรือที่เรียกว่า สภาพการทำงานที่ดี ซึ่งหมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

3. เมื่อทำงานไปนาน ๆ คนจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มากขึ้น และมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น หมายถึง ได้รับความรู้ใหม่ ๆ และเกิดทักษะใหม่ ๆ จากงานที่ทำนั้น ยิ่งทำยิ่งฉลาด ยิ่งทำยิ่งเก่ง และเมื่อทำนาน ๆ เข้าก็ฉลาดและเก่งกว่าเดิม

4. มีโอกาสก้าวหน้าในงานและความเติบโตในอาชีพนั้น หมายถึง ทำงานนาน ๆ เงินเดือน หรือค่าจ้างสูงขึ้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือสถานภาพในงานที่ทำดีขึ้น

5. งานที่ทำนั้นไม่ไปละเมิดสิทธิส่วนตัว ไม่ก้าวล่วงเข้าไปในเรื่องส่วนตัวหรือกระทบกระเทือนการที่จะเลือกดำเนินชีวิตหรือใช้ชีวิตของแต่ละคน

6. องค์กรหรือสถานที่ทำงานนั้นเป็นสังคมของคนทำงานนั้นด้วย ต้องถือว่าองค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่ใช่เป็นสถานที่ที่ทำงานให้มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีวิตอย่างเดียว ดังนั้น กิจในที่ทำงานต้องมีทั้งส่วนที่เป็นงานและส่วนที่เป็นสังคมด้วย

7. มีความรัก มีความภูมิใจในงานและองค์กรที่คนนั้นทำอยู่ เมื่อคนทำงานไปนาน ๆ จะเกิดความผูกพันในองค์กร จะรักงานที่ทำ มีความรู้สึกทางด้านดีต่อองค์กร และภาคภูมิใจที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ฐานิส ศรียะพันธ์ (2556, หน้า 10-11) อธิปศิกรมพินิจและคุ่มครองเด็กและเยาวชนกรมพินิจและคุ่มครองเด็กและเยาวชน กล่าวว่าไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีองค์ประกอบสำคัญ

4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร 2) การมีสภาพร่างกายและจิตใจที่ดีงาม 3) การมีเศรษฐกิจ สวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และ 4) การมีสังคมสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคล 4 กลุ่ม ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และประชาชนที่เป็นผู้รับบริการ

จากแนวคิดที่กล่าวมา สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบที่หลากหลายและแตกต่างกันในแต่ละสังคม ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ความจำเป็นของความต้องการ และแรงปรารถนาของคนในแต่ละท้องถิ่นและสังคมนั้น ๆ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานในส่วนที่คล้ายคลึงกัน โดยนำมาจัดทำเป็นตารางองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิต การทำงาน	Walton (1973)	Dessler (1991)	Gordon (1991)	Bruce (1992)	เสนาะ ดิยาวั (2544)	สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (2550)	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2551)	ฐานิส ตรียะพันธ์ (2556)	ความถี่	ผู้วิจัย
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	✓
สภาพแวดล้อมการทำงานที่มี ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	✓
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		8	✓
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ	✓	✓	✓	✓					4	
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	✓		✓	✓		✓	✓		6	✓
การบูรณาการทางสังคม	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	8	✓
มีความเป็นธรรมและยุติธรรม	✓	✓							2	
มีสิทธิส่วนบุคคล	✓		✓		✓				3	
มีครอบครัวอบอุ่นและมั่นคง							✓		1	
มีสภาพร่างกายและจิตใจที่ดีงาม							✓	✓	2	

จากตารางที่ 2 ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการบูรณาการทางสังคม โดยรายละเอียดแต่ละด้านเป็นดังนี้

คำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับ โดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายและลักษณะของคำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมไว้ ดังนี้

ทวิศรี กริทอง (2530 อ้างถึงใน ฌัฐชัย นิ่มนวล, 2553, หน้า 21) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับคำตอบแทนที่จะบ่งบอกว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ความเพียงพอ คือคำตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม และความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างคำตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากเมื่อเปรียบเทียบกับคำตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

ฐานิส ศรียะพันธ์ (2556, หน้า 10) อธิบัตินิพนธ์และคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรมนิพนธ์ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน กล่าวไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ซึ่งส่วนหนึ่งในนั้น คือ การมีเศรษฐกิจ สวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550 อ้างถึงใน ปภาวี เจริญศิลปดำรง, 2555, หน้า 16) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานและสรุปเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ 4 มิติ ซึ่งส่วนหนึ่งในนั้น คือ มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ข้าราชการได้รับคำตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานะานุรูป รู้จักการบริหารจัดการเงิน

Certo (1989 อ้างถึงใน เอมอร ผิวเหลือง, 2554, หน้า 18) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีลักษณะต่างๆ 6 ประการ ซึ่งส่วนหนึ่งในนั้น คือ ค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม และมีเงินช่วยเหลือให้แก่บุคลากร

Dessler (1991 อ้างถึงใน ประกายศรี ศิริคุณ, 2556, หน้า 25) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานมีด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการ ซึ่งส่วนหนึ่งในนั้น คือ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ

พยอม วงศ์สารศรี (2534 อ้างถึงใน ฌัฐชัย นิ่มนวล, 2553, หน้า 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคำตอบแทนไว้ดังนี้

1. เป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการทางร่างกายและจิตใจของคนได้
2. เป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจและยอมรับว่าตนเป็นคนที่มีคุณค่า คนหนึ่งในสังคมที่สามารถทำสิ่งใด ๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำ

3. เป็นสิ่งที่มีผลกระทบต่อตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นที่มีคุณภาพหรือด้อยลง ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน ผลงานออกมาก็มีคุณภาพ

จากที่กล่าวมาสรุปว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย

สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายและลักษณะของสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550 อ้างถึงใน ปภาวี เจริญศิลปดำรง, 2555, หน้า 16) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานและสรุปเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ 4 มิติ ซึ่งส่วนหนึ่งในนั้น คือ มิติด้านการทำงานทางกายภาพ หมายถึง สถานที่ทำงาน มีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เหมาะสม

ฐานิส ศรียะพันธ์ (2556, หน้า 10) อธิบายนิยามพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กล่าวไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ซึ่งส่วนหนึ่งในนั้น คือ การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร

Certo (1989 อ้างถึงใน เอมอร พิฆาตเรือง, 2554, หน้า 18) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีลักษณะต่าง ๆ 6 ประการ ซึ่งส่วนหนึ่งในนั้น คือ สถานที่ทำงานที่มีความสะอาด ปลอดภัย ปราศจากเสียงรบกวน และมีแสงสว่างที่เพียงพอในการทำงาน

Dessler (1991 อ้างถึงใน ประกายศรี ศิริคุณ, 2556, หน้า 25) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานมีด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการ ซึ่งส่วนหนึ่งในนั้น คือ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมั่นคง

คมกฤษ รัตนคร (2541 อ้างถึงใน ณัฐชัย นิ่มนวล, 2553, หน้า 22) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้ 1) สิ่งแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจ 2) ลักษณะของอาชีพ 3) สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน 4) เทคโนโลยี และ 5) งานและสิ่งแวดล้อมของงาน

ดวงเนตร ธรรมกุล (2557, หน้า 11-12) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาที่ทำงานน่าอยู่ (Healthy workplace framework) ขององค์การอนามัยโลก เสนอว่าองค์กรที่จัดระบบการป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความผาสุกของบุคลากรได้นั้น ต้องอาศัยการพัฒนา 4 ด้าน ซึ่งส่วนหนึ่งในนั้น คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (The physical work environment) หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น สิ่งก่อสร้าง อากาศ เครื่องจักร เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ สารเคมี วัสดุ และกระบวนการผลิต ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ พิกัดหรือเสียชีวิต รวมทั้งส่งผลต่อความเป็นอยู่ ในการประกอบอาชีพและการใช้ชีวิตของบุคลากรตลอดช่วงเวลาการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมทางจิตใจและสังคมในการทำงาน (The psychosocial work environment) หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติซึ่งปรากฏขึ้นในองค์กร และส่งผลกระทบต่อความผาสุกของบุคลากรทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ เช่น นโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร การสนับสนุนให้เกิดการดำเนินชีวิตเพื่อสุขภาพที่ดี เป็นต้น

3. ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน (Personal health resources in the workplace) หมายถึง สิ่งสนับสนุนการจัดบริการด้านสุขภาพ ได้แก่ ข้อมูลข่าวสาร บุคคลต้นแบบอุปกรณ์ การสร้างโอกาสที่บริษัทจัดเตรียมไว้ สิ่งสนับสนุนต่าง ๆ การปรับปรุงหรือคงไว้ซึ่งวิถีปฏิบัติ ในการดำเนินชีวิตที่คำนึงถึงสุขภาพกายและสุขภาพใจ

จากที่กล่าวมาสรุปว่าสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้อง เสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อนามัย

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจน เป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน มีนักวิชาการกล่าวถึง ความหมายและลักษณะของความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ดังนี้

Certo (1989 อ้างถึงใน เอมอร์ ผิวเหลือง, 2554, หน้า 18) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีลักษณะต่าง ๆ 6 ประการ ซึ่งส่วนหนึ่งในนั้น คือ มีการสร้างสรรค์ความมั่นคงในการทำงาน โดยการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน

Dessler (1991 อ้างถึงใน ประกายศรี ศิริคุณ, 2556, หน้า 25) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานมีด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการ ซึ่งส่วนหนึ่งในนั้น คือ มีโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550 อ้างถึงใน ปภาวี เกียรติศิลปดำรง, 2555, หน้า 16) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานและสรุปเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ 4 มิติ ซึ่งส่วนหนึ่งในนั้น คือ มิติด้านการทำงานทางการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบคุณธรรม มีระบบความก้าวหน้า มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้รับการยอมรับ มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี

Herzberg (1985 อ้างถึงใน ฉัฐชัย นิ่มนวล, 2553, หน้า 40-41) กล่าวว่า ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนเงินเดือน หรือตำแหน่งให้สูงมากขึ้นรวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วยความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน หรือความมั่นคงขององค์กร

จากที่กล่าวมาสรุปว่าความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายและลักษณะของความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไว้ ดังนี้

วชิระ เฟื่องจันทร์ (2556, หน้า 21) อธิบายนิยามคุณภาพชีวิต กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมี 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ชีวิตที่ไม่มีปัญหา 2) การใช้ชีวิตที่มีมาตรฐานเหมือนกับคนในสังคมส่วนใหญ่หรือทั่วไปมีกัน และ 3) เป็นชีวิตที่เจ้าของชีวิตมีความพึงพอใจ

ฐานิส ศรียะพันธ์ (2556, หน้า 10) อธิบายนิยามและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กล่าวไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ซึ่งหนึ่งในนั้นคือ การมีสภาพร่างกายและจิตใจที่ดีงาม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550 อ้างถึงใน ปภาวี เจียรศิลป์ดำรง, 2555, หน้า 16) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานและสรุปเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ 4 มิติ ซึ่งส่วนหนึ่งในนั้น คือ มิติด้านส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด

จากที่กล่าวมาสรุปว่าความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ลักษณะการแบ่งเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาในการทำงาน ให้กับสังคมให้มีสัดส่วนเหมาะสมในการดำรงชีวิต

การบูรณาการทางสังคม เป็นเรื่องของการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ทั้งในองค์กรและนอกองค์กรนำไปสู่การขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ มีนักวิชาการกล่าวถึงการบูรณาการทางสังคมไว้ ดังนี้

ฐานิส ศรียะพันธ์ (2556, หน้า 10) อธิบายนิยามและกลุ่มครอบครัวและเยาวชน ภูมิปัญญาและกลุ่มครอบครัวและเยาวชน กล่าวไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ซึ่งส่วนหนึ่งในนั้น คือ การมีสังคมสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล 4 กลุ่ม ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และประชาชนที่เป็นผู้รับบริการ

Herzberg (1985 อ้างถึงใน ฉัฐชัย นิ่มนวล, 2553, หน้า 41) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with superior) หมายถึง การติดต่อสื่อสารในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เป็นไปในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพกับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยาและวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ญาณิ เลิศไกร (2556, หน้า 18) ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ ได้กล่าวไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี คือ การให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยน การรวมพลังในทางสร้างสรรค์ จะนำไปสู่การขับเคลื่อนให้คนทำงาน และองค์กรมีความสุข

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550 อ้างถึงใน ปภาวี เจียรศิลป์ดำรง, 2555, หน้า 16) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานและสรุปเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ 4 มิติ ซึ่งส่วนหนึ่งในนั้น คือ มิติด้านสังคม หมายถึง ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี

มีกิจกรรมร่วมกันทั้งทางด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยราชการ

ดวงเนตร ธรรมกุล (2557, หน้า 12) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาที่ทำงานน่าอยู่ (Healthy workplace framework) ขององค์การอนามัยโลก เสนอว่าองค์กรที่จัดระบบการป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความผาสุกของบุคลากร ได้นั้น ต้องอาศัยการพัฒนา 4 ด้าน ซึ่งส่วนหนึ่งในนั้น คือ การเชื่อมโยงกับชุมชน (Enterprise community involvement) หมายถึง กิจกรรมขององค์กรที่สร้างให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ซึ่งส่งผลดีต่อความปลอดภัย สุขภาพทางกายและสุขภาพทางใจ รวมทั้งความผาสุกของบุคลากรและครอบครัว

จากที่กล่าวมาสรุปว่าการบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีการติดต่อสื่อสารกันภายในกลุ่มหรือในสังคม แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ มีความสะดวก รวดเร็ว สามารถแก้ไขปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จมากขึ้น เชื่อว่างานที่ปฏิบัติมีความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้รู้สึกมีคุณค่า ได้รับความร่วมมือและการยอมรับจากบุคคลแวดล้อม

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

กองสวัสดิการการแรงงาน (2547 อ้างถึงใน เอมอร พิวเหลือง, 2554, หน้า 12-13) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ที่ทำงาน ดังนั้นที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดังกล่าวความจะเป็นสิ่งที่คนได้จากที่ทำงานไม่น้อยกว่าเมื่อบุคคลเหล่านั้นอยู่ที่บ้าน เมื่อเป็นเช่นนั้นคนทำงานจะมีสติสัมปชัญญะจดจ่ออยู่กับการทำงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั่นหมายถึง คนทำงานหรือบุคลากรควรจะได้รับ การรักษาพยาบาลเมื่อมีการเจ็บป่วย ได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ในงานที่ทำ ได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นความต้องการของตนเอง ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นต้น ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรหรือผู้ใช้แรงงานนั้นจะต้องคำนึงถึง 4 มิติ คือ

1. สุขภาวะทางร่างกาย หมายถึง การมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บซึ่งเป็นผลจากการได้รับการสนองตอบทางด้านปัจจัยความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม

2. สุขภาวะทางอารมณ์ หมายถึง การมีอารมณ์แจ่มใส มั่นคงไม่แปรปรวน ไม่หงุดหงิด โมโหง่าย ไม่วิตกกังวล การที่ให้บุคลากรเป็นบุคคลที่มีลักษณะดังกล่าว องค์กรควรจัดให้บุคลากร ได้มีการพักผ่อน มีการสันทนาการ ออกกำลังกาย เล่นกีฬา นอกจากนั้นควรให้ความใส่ใจกับสภาวะ ทางเศรษฐกิจและครอบครัวของบุคลากร โดยหากพบว่ามีปัญหาควรหาวิธีทางแก้ไข

3. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกเป็นสุขและพึงพอใจในชีวิต ของตนเอง ครอบครัว และสังคมที่เป็นอยู่ ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นความสันโดษด้วยความสุขเพียง เท่านั้นของบุคลากร หากองค์กรใดจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรเพิ่มให้ด้วยความสมัครใจ ก็จะสามารถสร้างความประทับใจและความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น

4. สุขภาวะทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับจากคนทั่วไป อันเนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์อันดี มีความสามารถในการยอมรับความสามารถ และความสำคัญของผู้อื่น ตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่อยู่รอบตัว ดังนั้นจึงเป็นผู้ที่เห็นคุณค่าของบุคคล และสิ่งแวดลอม และคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาให้สิ่งแวดลอมเหล่านั้นคงคุณค่าประโยชน์อยู่ตลอดไป องค์กรที่ต้องการให้บุคลากรมีสุขภาวะทางสังคมก็ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาหรือยกระดับชีวิตเพื่อนบุคลากรด้วยกัน

วชิระ เฟื่องจันทร์ (2556, หน้า 21) อธิบายนิยามสุขภาพจิต ให้ความสำคัญที่สุดในการพัฒนา คุณภาพชีวิตของการทำงาน โดยจัดสมดุลระหว่างชีวิตกับงานตามทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีเป็นขั้น ๆ การทำงานก็เป็นการทำงานเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนเพื่อดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณค่า มีปัจจัยที่ครบถ้วนแล้วก็มี ความมั่นคงพอสมควร ชีวิตที่ทำงานแล้วเกิดความสุขระหว่าง การทำงานกับชีวิตส่วนตัวนั้นมีความสำคัญ เช่น เมื่อทำงานแล้วก็ต้องมีเวลาที่จะดูแลครอบครัว มีเวลาที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนในชุมชนและสังคมที่อยู่รอบๆครอบครัว และที่สำคัญ ต้องไม่มีหนี้สิน

Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงใน ประกายศรี ศิริคุณ, 2556, หน้า 11-12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือ หน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผล ต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคม สภาพแวดลอม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กร ได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผล ขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงานตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่ม สูงขึ้น

เมื่อบุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมเกิดความสุขในการทำงานดังที่ ดวงเนตร ธรรมกุล (2557, หน้า 11) กล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นความสุขที่เกิดภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย การรับรู้ในงาน ความกระตือรือร้น มีวินัยในตนเอง รู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจ การที่บุคคลมีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างมั่นคง การเพิ่มรายได้ทั้งด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน น่าจะช่วยให้บุคลากรมีความสุขเพิ่มขึ้นและ คลายความเครียดลดลงได้ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่ดี และสามารถให้บริการ อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานเน้น ให้ความสำคัญกับ “คน” เริ่มมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทำงานมากขึ้น เพราะเมื่อคนทำงานมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลดีต่อองค์กร หน่วยงานภาครัฐให้ความสนใจ ดังจะเห็น ได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (2551) มาตรา 34 ที่กล่าวถึงการจัดระเบียบ ข้าราชการต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจรัฐ โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี และ มาตรา 72 ให้ส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ของแต่ละบุคคลแต่ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ทาง ความจำเป็น ความต้องการ และความปรารถนาของคนในแต่ละท้องถิ่นและสังคม เนื่องจากลักษณะ งาน หรือความคาดหวังของคนในองค์กรที่เปลี่ยนไป ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งปัจจัยที่ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 4 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้าน ลักษณะของงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีผู้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต การทำงานไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยส่วนบุคคลมีหลายด้านที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผู้ศึกษาไว้ ดังนี้

1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

มณีรัตน์ สุโลมานติ (2555, หน้า 15) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงขับหรือแรงกระตุ้นที่ เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่จะผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ออกมา เพื่อสนอง ความต้องการของตน แรงจูงใจจะมีทั้งภายในและภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะแสดง

พฤติกรรมออกมาด้วยความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บริหาร และผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้ด้วย

Manion (2003 อ้างถึงใน ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง, 2555, หน้า 50)

ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน พบว่าความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยนำ 4 ประการ ที่เป็นแนวทางทำให้เกิดความสุข ความสนุกสนานในการทำงาน คือ การประสานงานที่ดี มีความรัก และเอาใจใส่ในงานที่ทำ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การได้รับการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับ Diener and Myers (2003 อ้างถึงใน ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง, 2555, หน้า 50) ศึกษาพบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ จะมีความสามารถในการตัดสินใจและมีความสุขมากกว่าผู้ที่ไม่มีความจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความสุขก็ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีนักวิจัยและนักวิชาการ กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

โสปจน์ รุ่งเรือง (2543, หน้า 13) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึงความปรารถนาหรือความพยายามที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างมีแบบแผน เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ โดยอาศัยศักยภาพของตนเองมากระตุ้นหรือผลักดันพยายามที่จะประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่จะมุ่งแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม

ประยูร ไชยมี (2545, หน้า 9) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยแรงจูงใจภายในจิตใจ มาเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ยอมท้อถอย มีความวิริยะอุตสาหะ พยายามเอาชนะอุปสรรคปัญหา จนบรรลุมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้

Hermans (1970 อ้างถึงใน สุวรรณ เทียนยุทธ, 2554, หน้า 7) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความต้องการ ได้รับผลสำเร็จจากการกระทำในสิ่งที่ยากต้องการเอาชนะอุปสรรค และบรรลุถึงมาตรฐานอันดีเลิศต้องการเป็นคนเก่ง มีความสามารถในการแข่งขันและเอาชนะคนอื่น ๆ ต้องการเพิ่มการยอมรับตนเอง โดยการบรรลุความสำเร็จในกิจกรรมที่เป็นอัจฉริยะ

จากที่กล่าวมาสรุปว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงปรารถนา ที่กระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังกาย ความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กร และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะนำมาศึกษาค้นคว้าในการวิจัยครั้งนี้

1.2 ความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ

Stoltz (1997 อ้างถึงใน กาญจนา คำแหง, 2557, หน้า 31) กล่าวเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคไว้ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการเผชิญปัญหา

พื้นฝ่าอุปสรรคและความยากลำบาก ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการประสบความสำเร็จในชีวิต โดยสามารถบอกเราได้ว่า เราสามารถเอาชนะปัญหาได้ดีเพียงใด และสามารถทำนายว่า ใครจะก้าวข้ามวิกฤตไปได้ หรือใครจะแพ้ต่อปัญหานั้น

การเผชิญและพื้นฝ่าอุปสรรค ตามแนวคิดของ Stoltz (1997 อ้างถึงใน ชัญญรัตน์ ยุวรรณ และพวงเพชร วัชรอยู่, 2557, หน้า 152) หมายถึง ความสามารถจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ รับรู้ และเข้าใจสถานการณ์ รับผิดชอบต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่ โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เพื่อควบคุมและเอาชนะความยากลำบาก ด้วยการพยายามกระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมุ่งมั่น อดทน เพื่อความสำเร็จตามแนวคิดของ Stoltz ประกอบด้วย

1. ด้านบังคับควบคุม หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรค และสามารถจัดการกับสิ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละสถานการณ์ที่ต้องรับผิดชอบนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสม

2. ด้านความรับผิดชอบส่วนตัว หมายถึง การใส่ใจในการกระทำของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุงสิ่งที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น ด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยถือว่างานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเสมือนเป็นงานของตนเอง

3. ด้านความสามารถบรรลุสิ่งที่คาดหวัง หมายถึง วิธีการที่บุคคลเผชิญสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการรับรู้ถึงผลกระทบต่อสภาพการดำเนินงาน และการดำรงชีวิตของบุคคล แล้วพยายามทำให้บรรลุผลตามที่คาดไว้

4. ด้านความมานะอดทน หมายถึง การรับรู้ถึงความยาวนาน ความคงทนของอุปสรรคที่บุคคลต้องรับผิดชอบหรือต้องจัดการ แล้วพยายามเอาชนะอุปสรรคให้ได้ในที่สุด โดยรับรู้ว่าจะสามารถจัดการได้ภายในระยะเวลาสั้นหรือยาวเพียงใด

ทัศนีย์ ทิศสุกใส (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการเผชิญและพื้นฝ่าอุปสรรคกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ พบว่า ความสามารถในการเผชิญและพื้นฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีวิธีรับมือกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในงานและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและคุณภาพของงานที่ดีมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ทัศนิกา เทพสุริวงศ์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานความสามารถในการเผชิญและพื้นฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานและความสามารถในการเผชิญและพื้นฝ่าอุปสรรคเป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาล

ประจำการได้ร้อยละ 28 กล่าวคือเมื่อพนักงานมีความสุขที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย ดังที่ ปภาสินี แซ่ตัว (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหา และพื้นที่อุปสรรค ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้น การแก้ปัญหาของหัวหน้าหรือผู้ปวยใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ พบว่าความสามารถในการเผชิญปัญหา และพื้นที่อุปสรรคภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญ ความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสามารถร่วมกัน พยากรณ์พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา ได้ร้อยละ 65.70 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีการรับมือกับความเครียดได้ก็ส่งผล โดยตรงกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนสุดา เรื่องสุขคติ (2549) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการเผชิญและพื้นที่อุปสรรคและสมรรถนะของพนักงานระดับหัวหน้าในโรงงาน อุตสาหกรรม กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าความสามารถในการเผชิญและพื้นที่ อุปสรรค ด้านความอดทนและความสามารถในการเผชิญและพื้นที่อุปสรรคโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการ ด้านความเป็นผู้นำ และสมรรถนะในการทำงานโดยรวม นอกจากนี้ นฤมล เรื่องรุ่งขจรเดช (2550) ยังได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและพื้นที่อุปสรรคการสนับสนุนทางสังคม และความเครียดในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัทพัฒนาโปรแกรมระบบงานแห่งหนึ่ง จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าการสนับสนุนทางสังคมโดยรวม องค์ประกอบ ของความสามารถในการเผชิญและพื้นที่อุปสรรคด้านการควบคุม และองค์ประกอบ ของการสนับสนุนทางสังคมด้านสติปัญญาสามารถทำนายความเครียดในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทางด้านคอมพิวเตอร์ได้ โดยมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 37.6 กล่าวคือ หากพนักงาน ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในด้านอารมณ์ สติปัญญาและทรัพยากร ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานด้วยแล้ว ความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานก็จะลดลง ท้ายสุดผลการปฏิบัติงาน ก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งส่งผลโดยตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ อัญชลี ศรีสุข (2551) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและพื้นที่ อุปสรรคพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ และความเครียดจากการทำงาน กรณีศึกษาพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่าความสามารถในการเผชิญและพื้นที่อุปสรรค โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสามารถในการเผชิญและพื้นที่อุปสรรคด้านการควบคุม ผลกระทบ และความอดทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดจากการทำงาน และมีนักวิจัยและ นักวิชาการกล่าวถึงความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ปัญญากร หอมฤทัยกมล (2552, หน้า 23) กล่าวว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหา และพินฝ่าอุปสรรค (Adversity quotient หรือ AQ) หมายถึง ความสามารถของบุคคล ในการเผชิญหน้ากับความยากลำบากต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต ด้วยความมุ่งมั่น อดทน และพินฝ่าอุปสรรค เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่หวังไว้โดยไม่ท้อถอย

กาญจนา คำแหง (2557, หน้า 31) สรุปความหมายของความสามารถในการเผชิญ ปัญหาและพินฝ่าอุปสรรคว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการเผชิญและพินฝ่าอุปสรรค ที่มีต่อปัญหาหรือสถานการณ์วิกฤติต่าง ๆ โดยมีความเชื่อมั่นว่าบุคคลจะจัดการได้ดีเพียงใด ขึ้นอยู่กับระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรคของบุคคลที่แตกต่างกัน

อารีย์ ภูมิภูเขียว (2556, หน้า 10-11) กล่าวว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหา และอุปสรรค หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเผชิญ การตอบสนอง การควบคุม และจัดการกับความยากลำบาก หรือปัญหาอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิต ด้วยจิตใจที่เข้มแข็ง มุ่งมั่น อดทน พากเพียร มีความหวัง และกำลังใจ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการแก้ไขความยากลำบาก และอุปสรรค

ปภาสินี แซ่เตี๋ย (2555, หน้า 31) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถ ในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมการเผชิญ ความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ กล่าวว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค หมายถึง ความสามารถของบุคคล ในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เป็นปัญหา หรือเป็นอุปสรรคในการบริหารทางการพยาบาล โดยในการต่อสู้ รับมือ และแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยอาศัยความอดทน ความเพียร พยายาม และความสามารถที่มีอยู่อย่างมีความหวังและกำลังใจ

ดวงฤดี ภูพลอย (2554, หน้า 19) อธิบายว่า Adversity quotient หมายถึง ความสามารถ ของบุคคลในการต่อสู้ และเอาชนะปัญหาหรืออุปสรรคที่กำลังเผชิญอยู่ด้วยความอดทน และมีสติ เพื่อหาหนทางแก้ไขปัญหาอย่างไม่หยุดหย่อน จนผ่านพ้นปัญหานั้น ๆ ไปได้ด้วยดี

จากที่กล่าวมาสรุปว่าการเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ หมายถึง ความสามารถเผชิญกับ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรค และจัดการกับสิ่งที่เกิดขึ้นได้ โดยใช้วิธีที่เหมาะสม เพื่อควบคุม และเอาชนะอุปสรรคด้วยความพยายาม มุ่งมั่น และอดทน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็น ตัวแปรที่ส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำมาศึกษาค้นคว้าในการวิจัย ครั้งนี้

1.3 ประสบการณ์การทำงาน

Triolo, Allgeier, and Schwartz (1995 อ้างถึงใน ประกายศรี ศิริคุณ, 2556, หน้า 37) อธิบายว่าประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนปีของการปฏิบัติงานทำให้บุคคลมีประสบการณ์

ในการทำงานมากขึ้น สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายและไม่กลัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะความมั่นใจในประสบการณ์และความชำนาญของตนเอง คุณภาพชีวิตการทำงานจะอยู่ในระดับที่ดี แต่ในทางกลับกันผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานจนใกล้เกษียณอายุ อาจเกิดความเคยชินไม่อยากจะปรับเปลี่ยนตัวเองและอาจจะไม่พึงพอใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานอาจลดลงได้

Harper (1987 อ้างถึงใน เอมอร์ ผิวเหลือง, 2554, หน้า 20) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมี 2 ประเภท หนึ่งในนั้น คือ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาต่อเนื่อง การอบรม ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ดังที่ สุขชัย วงษ์จันทร์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ฉวีชัย นิ่มนวล (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคเขตอำเภอเมืองจังหวัด นครสวรรค์ พบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคเขตอำเภอเมือง จังหวัด นครสวรรค์ ได้ร้อยละ 30.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ อนันต์ แก้วกำเนิด (2543 อ้างถึงใน ปภาวี เจียรศิลป์ดำรง, 2555, หน้า 35) ยังได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ งบประมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำมาศึกษาค้นคว้าในการวิจัยครั้งนี้

2. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชามีหลายด้านที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผู้ศึกษาไว้ ดังนี้

2.1 การบริหารจัดการองค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 อ้างถึงใน อภิญญา วิจิตรเศรษฐกุล, 2552, หน้า 30) ได้กล่าวถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ

1. ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำในองค์กร
2. ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กร และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

3. ในด้านความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่างๆ เข้าด้วยกัน

อนันต์ แก้วกำเนิด (2543 อ้างถึงใน ปภาวี เจียรศิลป์ดำรง, 2555, หน้า 35)

ทำการศึกษารื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ สำนักงานรัฐมนตรี พบว่า เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสารในสำนักงานงบประมาณ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ธิดาวลัย ปลื้มคิด (2551 อ้างถึงใน เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง, 2553, หน้า 16) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร เป้าหมายองค์กร และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากนี้ อภิญญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) ยังได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม พบว่าปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ การบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังที่ กมล กฤษวงค์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารงานในองค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และประกายศรี ศิริคุณ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านนโยบายและกฎระเบียบ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ณัฐฉลดา รัตนคช (2557) ยังได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ รวมถึง Mpho (2013) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มหาวิทยาลัยA พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ระบบบริหารจัดการในการปฏิบัติงาน และมีนักวิจัยและนักวิชาการกล่าวถึงการบริหารจัดการองค์กร ไว้ดังนี้

กมล กฤษวงค์ (2556, หน้า 10) กล่าวไว้โดยสรุปว่า การบริหารเป็นการดำเนินการของคณะบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
2. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด
3. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
4. การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ

5. การบริหารเป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ฉะนั้น จึงต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่ม เพื่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มในอันที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์
 จุมพล ระบอบ (2549, หน้า 19) กล่าวไว้โดยสรุปว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำเอาทรัพยากร คน เงิน วัสดุ การจัดการ มาดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

เจริญชัย ล่ามสมบัติ (2547, หน้า 10) กล่าวไว้โดยสรุปว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายร่วมกันเพื่อให้บรรลุสิ่งที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้ประสานความร่วมมือเพื่อให้การดำเนินการกิจกรรมนั้น ๆ เป็นไปตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ไปสู่เป้าหมายขององค์กร

จากที่กล่าวมาสรุปว่าการบริหารจัดการองค์กร หมายถึง กระบวนการบริหารในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวิธีการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงาน มีสายการบังคับบัญชาและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่แน่นอนและชัดเจนตามตำแหน่งหน้าที่และความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม การจัดและการกระจายอัตรากำลังให้แต่ละส่วนงานอย่างเพียงพอเหมาะสม และยุติธรรม และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำมาศึกษาค้นคว้าในการวิจัยครั้งนี้

2.2 ภาวะผู้นำ

อัลสุรียา กรณสูต (2552, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของผู้บริหาร ซึ่งเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมและคุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่มให้เป็นหัวหน้า เป็นผู้แทน เป็นผู้ควบคุมพฤติกรรม ให้เป็นผู้มีอำนาจซึ่งอาจจะมาจากการแต่งตั้งหรือไม่ก็ตาม

อนันต์ แก้วกำเนิด (2543 อ้างถึงใน ปภาวี เจียรศิลป์ดำรง, 2555, หน้า 35) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่าแบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสารในสำนักงานงบประมาณ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งสอดคล้องกับ ธิดาวลัย ปลื้มคิด (2551 อ้างถึงใน เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง, 2553, หน้า 16) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร แบบการเป็นผู้นำ เป้าหมายองค์กรและการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังที่ อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ การบริหารจัดการ กล่าวคือมีผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่มีความสามารถในการตัดสินใจ และแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ
 ประกายศรี ศิริคุณ (2556) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
 ทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
 การทำงานของข้าราชการทัศนสถานบำบัดพิเศษกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 นอกจากนี้ ณีภูณดา รัตนคช (2557) ยังได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อม
 ภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ และมีนักวิจัยและนักวิชาการ
 กล่าวถึงภาวะผู้นำ ดังนี้

ปราโมศ อิศโร (2553, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำ
 ที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มหรือบุคคลในการโน้มน้าว จูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจนบรรลุ
 วัตถุประสงค์ที่วางไว้

ธีรดา สืบวงษ์ชัย (2553, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ
 หรือสภาวะ หรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่ม มีความสามารถ
 ในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจ
 ในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา
 มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลาง
 ของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ ความสามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติตามภารกิจตามแผนงาน
 เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

วรรณวิษา ไชยลาแสง (2551, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ
 หรือกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหาร ที่พยายามจะมีอิทธิพล อำนาจหน้าที่ในการสร้างสรรค์
 ปลุกฝัง สร้างศรัทธาและการใช้ศิลปะในการจูงใจ เพื่อชักจูงให้บุคคล หรือกลุ่ม ปฏิบัติตามด้วย
 ความเต็มใจ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

เดชา สกตกิตติ (2551, หน้า 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้นำ
 องค์การใช้อิทธิพล ความสัมพันธ์ แรงจูงใจ การชักชวน การโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ร่วมงาน
 ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงออกในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ เพื่อเป้าหมายของการปฏิบัติ
 ภารกิจขององค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพประสิทธิผล
 สมาชิกและผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

พัชรี จิรจิรังชัย (2545, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพล
 ในการจูงใจบุคคลอื่นในองค์การให้ร่วมมือ ประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
 โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

จากที่กล่าวมาสรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ ในการตัดสินใจและแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้ บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำมาศึกษาค้นคว้าในการวิจัยครั้งนี้

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

อรุณ รักรธรรม (2532 อ้างถึงใน ประกายศรี ศิริคุณ, 2556, หน้า 39-40) กล่าวว่า โดยทั่วไปการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะมีหลักการที่สำคัญ คือ

1. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับนับถือไว้นับถือใจซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชากลียดใจเรื่องงานกับคนได้ ทำให้การทำงานราบรื่นและร่วมมือร่วมใจกันมากขึ้น
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับ โอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือ การวางแผนงานหรือการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกับผู้บังคับบัญชา โดยยึดเป้าหมายเป็นหลัก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาตระหนักดีว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเข้าใจ เป็นอย่างดี เพราะเป็นผู้ปฏิบัติงานเอง อีกทั้งยังตระหนักว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณค่าสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ
3. เน้นการทำงานเป็นทีม ทีมงานมีความจำเป็นต่อการตัดสินใจและแก้ปัญหา ชับซ้อนที่องค์กรต้องเผชิญ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
4. มีการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูล ทั้งแนวดิ่งและแนวขนาน เพื่อจูงใจ ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงงานและพัฒนางานในด้านต่าง ๆ เพื่อผลสำเร็จของงาน
5. มีการควบคุมตนเองเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ตนทำและมีเป้าหมาย ในการทำงานที่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานจะกำกับงานของตนเอง

ณัฐชัย นิ่มนวล (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง ชั่วคราว ในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์ พบว่าความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ประกายศรี ศิริคุณ (2556) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษ กลาง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีนักวิจัยและนักวิชาการ กล่าวถึงความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ดังนี้

จุมพล สวัสดิการ (2515 อ้างถึงใน ณัฐชัย นิ่มนวล, 2553, หน้า 33) กล่าวถึง หน้าที่ ของผู้บังคับบัญชาต้องเริ่มต้นด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ แนวความคิด การวางแผนหรือการคาดการณ์ล่วงหน้า การทำงานประมาท การจัดองค์การ การบริหารบุคคล

การประสานงาน การเป็นผู้นำ การควบคุมหรือการตรวจสอบ การทดสอบและประเมิน การปรับใช้ และบูรณาการ และการมีมนุษยสัมพันธ์และยังกล่าวถึงทักษะในการบริหารของผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็น 3 ประการ คือ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะมนุษยสัมพันธ์ และทักษะทางการคิด

1. ทักษะทางด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ วิธีการเทคนิค และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นเพื่อปฏิบัติงานที่มีลักษณะเฉพาะ ทักษะทางด้านเทคนิคนี้ ได้มาจากการศึกษา ประสบการณ์ และการฝึกอบรม

2. ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการใช้วิจารณญาณในการทำงาน ร่วมกับบุคคลอื่น ๆ รวมทั้งความสามารถในการใช้ภาวะของการเป็นผู้นำในการจูงใจ โน้มน้าว จิตใจให้บุคคลอื่นให้การยอมรับและร่วมมือที่จะปฏิบัติงานให้อย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ

3. ทักษะทางการคิด หมายถึง ความสามารถในการศึกษา ทำความเข้าใจเกี่ยวกับ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ โครงสร้าง และระบบงานขององค์กรโดยรวม

อาภาภรณ์ พิทักษ์กำพล (2546, หน้า 5) กล่าวว่าผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้นำอย่างเป็นทางการซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมชี้แนะ รวมทั้งจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การ

กิริกิต จุฬะวนิชกุล (2552, หน้า 16) กล่าวว่าผู้บังคับบัญชา หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อผู้อื่นในองค์การหรือในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็ความคิดหรือพฤติกรรมการทำงาน

จากที่กล่าวมาสรุปว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง สัมพันธภาพและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำมาศึกษาค้นคว้าในการวิจัยครั้งนี้

3. ปัจจัยด้านลักษณะของงาน

ลักษณะงานที่คิดจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทำให้รู้สึกมีความสุขกับงาน ดังที่ Herzberg (1985 อ้างถึงใน ฉัฐชัย นิ่มนวล, 2553, หน้า 40) กล่าวว่า ลักษณะของงาน (The work itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถงานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นหาสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ซึ่งปัจจัยด้านลักษณะของงานมีหลายด้านที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผู้ศึกษาไว้ ดังนี้

3.1 การมีอิสระในการทำงาน

เพชรฯ พุ่งศรีแก้ว (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน) พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอัตลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งได้ผลการศึกษาเหมือนกันกับ อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม พบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึง น้อย ไทยราช (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอัตลักษณ์ของงาน ความสำคัญ ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ เอมอร ผิวเหลือง (2554) ยังได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช พบว่าการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Chandranshu (2012) ที่ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และเหมือนกับ Mpho (2013) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มหาวิทยาลัย A พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีนักวิจัยและนักวิชาการกล่าวถึงการมีอิสระในการทำงาน ดังนี้

นพคุณ นิสามณ (2547 อ้างถึงใน เอมอร ผิวเหลือง, 2554, หน้า 34) กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงาน คือ การไม่ต้องให้หัวหน้ามาควบคุมดูแลสั่งการอยู่ตลอดเวลา ทั้ง ๆ ที่การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะต้องควบคุม แต่คนงานก็จะมีความรู้สึกไม่พอใจ และอึดอัด การให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำของพนักงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรจะทำให้ ความสำคัญด้วย

Breaugh (1985 อ้างถึงใน อภิญา วรณประพันธ์, 2545, หน้า 57-58) ให้ความหมายของ ความมีอิสระในการทำงาน คือ บุคคลมีความเป็นอิสระ มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตน โดยไม่ต้องพึ่งพาบุคคลในสาขาวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง มีการตัดสินใจอย่างอิสระพร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งที่เกิดขึ้น รวมทั้งมีความตระหนักในอำนาจหน้าที่ของตนเอง สามารถควบคุมดูแลตนเองได้

Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงใน เพชรา ทุงศรีแก้ว, 2552, หน้า 26) กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระและสามารถที่จะตัดสินใจด้วยตนเองในการดำเนินงานและการกำหนดเวลาในการดำเนินงานและการกำหนดเวลาในการทำงานบุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบ ต่อผลของงานที่เกิดขึ้น

จากที่กล่าวมาสรุปว่า การมีอิสระในการทำงาน หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความอิสระในการตัดสินใจและกำหนดเวลาในการทำงานได้ด้วยตนเอง และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำมาศึกษาค้นคว้าในการวิจัยครั้งนี้

3.2 โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน

Werther and Davis (1982 อ้างถึงใน เอมอร์ ผิวเหลือง, 2554, หน้า 38) กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัยด้านองค์การซึ่งองค์การใดที่มีการออกแบบงาน โดยมีลักษณะงานที่มีความหมาย มีคุณค่า มีความท้าทาย จะช่วยให้บุคลากรทำงานมีความพึงพอใจและมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ดังนั้นถ้าบุคลากรรับรู้ว่าองค์การมีการออกแบบงานที่มีส่วนของงานที่น่าสนใจ งานที่มีความหมายและท้าทาย ก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน และสิ่งที่ตามมาคือ ผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง

เพชร ทุงศรีแก้ว (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน) พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอัตลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งได้ผลการศึกษาเหมือนกันกับอภิญญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม พบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงน้อย ไทยราช (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอัตลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้เอมอร์ ผิวเหลือง (2554) ยังได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่าการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีนักวิจัยและนักวิชาการกล่าวถึงการมีโอกาสรับรู้ผลการทำงาน ดังนี้

กานดา จันทร์แย้ม (2541 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ โทควินท์ และวิรัชดาวัลย์ สุวรรณมณี, 2553, หน้า 10) นำเสนอองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน มีหลายปัจจัย ซึ่งหนึ่งในนั้น ได้แก่ ลักษณะงาน (Work-itself) ลักษณะสำคัญและความน่าสนใจของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทักษะ ความถนัดเฉพาะ กับความสามารถที่ใช้ในการทำงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ความยากง่ายของงาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ และโอกาสที่จะดำเนินงานได้เองตลอดกระบวนการ

Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงใน เพชร ทุงศรีแก้ว, 2552, หน้า 26-27) กล่าวว่า การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อย ที่งานนั้นแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

ว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น

โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน หมายถึง งานที่บุคลากรได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรง และชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ทำไปแล้วว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ที่มีต่อการทำงานของบุคลากรนั้น และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำมาศึกษาค้นคว้าในการวิจัยครั้งนี้

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความสบายใจ เกิดความสนุก มีความสุขในการทำงาน ซึ่งปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีหลายด้านที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผู้ศึกษาไว้ ดังนี้

4.1 ความพร้อมของเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน

กานดา จันทร์แย้ม (2541 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ โภควินท์ และวิรัชดาวัลย์ สุวรรณมณี, 2553, หน้า 10) นำเสนอองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน มีหลายปัจจัย ซึ่งหนึ่งในนั้น ได้แก่ สภาพการทำงาน (Working conditions) สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน เวลาหยุดพักบริเวณงาน อุณหภูมิ อากาศถ่ายเท แสง เสียง และอุปกรณ์และเครื่องมือที่เหมาะสมล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานพอใจในสภาพการทำงานที่ดี เพราะสภาพการทำงานที่ดีก่อให้เกิดความสบายทางร่างกาย ส่วนสภาพการทำงานที่ไม่ดี เช่น อากาศร้อนเกินไป แสงสว่างน้อยเกินไป อากาศไม่บริสุทธิ์ ล้วนมีผลต่อสุขภาพทางร่างกาย
2. สภาพการทำงานที่ดี จะเอื้ออำนวยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะไม่มีสิ่งรบกวน และเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานจะช่วยให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย

อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม พบว่าปัจจัยด้านภาวะแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมและสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กมล กฤษวงค์ (2556) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร แล้วพบว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกายศรี ศิริคุณ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ทักษสถานบำบัดพิเศษกลาง พบว่าสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งได้ผลการศึกษานี้อีกกับ สุทธิดา สุดจิตร (2556) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลกลาง แล้วพบว่าสภาพแวดล้อม

มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังที่ Chandranshu (2012) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร พบว่าสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และ Mohammad (2012) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานใน บริษัทเอกชน ประเทศบังกลาเทศ พบว่าสภาพแวดล้อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Mpho (2013) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มหาวิทยาลัยA แล้วพบว่าสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และ Barkha (2016) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเอกชน แล้วพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ดีต่อสุขภาพในการทำงาน และปัจจัยสภาพภูมิอากาศที่สร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ ณีญลดา รัตนคช (2557) ยังได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู ระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย แล้วพบว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และมีนักวิจัยและนักวิชาการกล่าวถึงความพร้อมของเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ดังนี้

จินตนา บุญบงการ และณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2544 อ้างถึงใน ณีญลดา รัตนคช, 2557, หน้า 31-32) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นสภาพแวดล้อมที่มีขอบเขตครอบคลุมกว้างไกลที่สุด ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 4 ปัจจัย หนึ่งในนั้นคือ เทคโนโลยี (Technology) พัฒนาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอทั้งในด้านผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการผลิต ทำให้ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่พิจารณาถึงปัจจัยนี้ และนำมาปรับปรุงใช้อย่างเหมาะสมกับองค์กร เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาศักยภาพ และการแข่งขันของธุรกิจ

ชาลินี บุญยะศัพท์ (2556, หน้า 13) สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information technology) หมายถึง เทคโนโลยีทุกด้านที่เข้ามาร่วมกันในระบบการจัดเก็บ สร้าง และสื่อสารสารสนเทศ ดังนั้นจึงครอบคลุมเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดบันทึก จัดเก็บ ประมวลผล คำนวณ รับส่งข้อมูล ซึ่งรวมถึงเครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในกระบวนการข้างต้น เช่น คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์จัดเก็บข้อมูลบันทึกและคำนวณ เครื่องข่ายสื่อสารข้อมูล อุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคม รวมทั้งขั้นตอนการทำงานเป็นต้น

ประกายศรี ศิริคุณ (2556, หน้า 9) กล่าวว่า วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน หมายถึง เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นสำหรับการทำงานมีความเหมาะสม ทันสมัย เพียงพอและพร้อมต่อการใช้งานตลอดเวลา

จากที่กล่าวมาสรุปว่า ความพร้อมของเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน หมายถึง ความพร้อมของอาคารสถานที่ และโครงสร้างพื้นฐาน รวมถึงวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีต่าง ๆ

สำหรับอำนวยความสะดวกในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำมาศึกษาค้นคว้าในการวิจัยครั้งนี้

4.2 วัฒนธรรมองค์กร

สุพานี สฤกษ์วานิช (2549 อ้างถึงใน สิริอิสรีย์ บุญยภักดีโกวิท, 2556, หน้า 28-29)

ได้อธิบายความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะดังนี้

1. ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ยิ่งวัฒนธรรมองค์กรมีความเข้มแข็งในองค์กรก็จะเกิดพฤติกรรมที่แนบแน่น และเกิดวิญญูณที่จะปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกัน
2. ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวบุคลากรกับองค์กร และทำให้บุคลากรมีความภูมิใจที่เป็นบุคลากรขององค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เหมาะสมที่แข็งแกร่ง
3. เป็นเครื่องมือชี้แนะแนวทางสำหรับบุคลากรในการประพฤติปฏิบัติหรือกระทำการกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรและทำให้รู้ว่าอะไรควรทำและอะไรไม่ควรทำที่องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เหมาะสมที่แข็งแกร่ง

4. ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ เช่น พฤติกรรมขยันขันแข็ง ความพร้อมในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การเน้นในการบริการเป็นเลิศ เป็นต้น

5. ช่วยของค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้แก่ การกล้าเสี่ยง การให้กล้าทดลอง ให้สร้างสรรค์ ให้อิสระ ให้รับผิดชอบ และการเปิดรับข้อมูลและสิ่งใหม่ ๆ จากภายนอก เป็นต้น

6. ช่วยให้การถ่ายทอดเอกลักษณ์ (Identity) ขององค์กรทำให้เกิดอาณาเขตขององค์กรซึ่งจะมีลักษณะที่แตกต่างกันไปแต่ละองค์กร ทำให้เกิดความแตกต่างที่ชัดเจนในแต่ละองค์กรทำให้ทราบได้ถึงว่าองค์กรไหนเป็นองค์กรแต่ละองค์กรมีลักษณะอย่างไร

อภิญญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม พบว่าปัจจัยด้านภาวะแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมและสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งคล้ายกับ ฉัญฉุลดา รัตนคช (2557) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู ระดับประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย แล้วพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านทักษะ และปัจจัยด้านค่านิยมร่วม นอกจากนี้ สุทธิดา สุทธิจิตร (2556) ยังได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาเฉพาะกรณี โรงพยาบาลกลาง พบว่าวัฒนธรรมองค์กร และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Chandranshu (2012) ที่ได้ศึกษาการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร แล้วพบว่าวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีนักวิจัยและนักวิชาการกล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

กนกกร ธรรมโกสิน (2548, หน้า 10-11) สรุปว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนวิธีการทำงานร่วมกัน เป็นความเชื่อ ค่านิยม แนวปฏิบัติร่วมกันในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างดีที่สุด อาจจะมีการแสดงออกให้เห็นในรูปแบบต่าง ๆ ด้วย เช่น รูปลักษณ์อาคาร การตกแต่ง ซึ่งจะแสดงออกถึงลักษณะวัฒนธรรมภายในองค์กรนั้นได้ เป็นสิ่งที่เป็นทั้งนามธรรม และเป็นรูปธรรมเกิดขึ้นในองค์กรและสามารถสืบทอดไปยังคนรุ่นต่อไปได้

ศิริลักษณ์ สมัครวงศ์ (2551, หน้า 14-15) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนความคิด ความเชื่อ ค่านิยม รูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร มีการริเริ่ม มีการถ่ายทอดระหว่างกันอยู่ตลอดเวลา และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยสมาชิกส่วนใหญ่ในองค์กรนั้น ๆ ยึดถือปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ลัดดา ดวงรัตน์ (2552, หน้า 18) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การดำเนินชีวิตในองค์กร ที่มีค่านิยมร่วมกัน มีลักษณะเด่นที่ยึดเหนี่ยวระหว่างกัน สร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงบันดาลใจ ที่ทุกคนมีส่วนร่วมเรียนรู้ด้วยกันและปรับตัวเข้าหากันเพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น

จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ (2553, หน้า 17-18) สรุปว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง รูปแบบของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และวิถีของการคิด ซึ่งสมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกัน สะท้อนผ่านวิธีการทำงาน และกาปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงาน เป็นแนวทางของพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร และนำมาถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ วัฒนธรรมองค์กรมีทั้งส่วนที่เป็นวัตถุ และสัญลักษณ์

Cherrington (1994 อ้างถึงใน สิริอิสริย์ บุญยภิตติโกวิท, 2556, หน้า 10-11) ได้ให้ความหมายไว้อีกแนวทางหนึ่งว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมพื้นฐานขององค์กร เกี่ยวกับวิธีการคิดและวิธีการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องรวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่ควรยึดถือปฏิบัติ โดยจะมีการสืบทอดไปยังบุคลากรใหม่ขององค์กร

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ธรรมเนียมปฏิบัติของบุคลากร จริยธรรมในการทำงาน และความซื่อสัตย์ และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำมาศึกษาค้นคว้าในการวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาข้อมูลตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำเป็นตารางตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

ตารางที่ 3 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปร	ผู้วิจัย																						รวม
	1 ศรัญญา (2545)	2 สุขชัย (2548)	3 ทัศนทิภา (2550)	4 นฤมล (2550)	5 ทัศนีย์ (2551)	6 พรพรรณ (2551)	7 อัญชลี (2551)	8 เพชรรา (2552)	9 อภิญา (2552)	10 ณัฐชัย (2553)	11 น้อย (2554)	12 เอมอร (2554)	13 ปภาวี (2555)	14 กมล (2556)	15 ประกายศรี (2556)	16 สุพธิดา (2556)	17 ณัฐจดตา (2557)	18 ศิวรรณ (2558)	19 Mohammad (2012)	20 Chandranshu	21 Mpho (2013)	22 Barkha (2016)	
การมีอิสระในการทำงาน							✓	✓		✓	✓									✓	✓		6
ความมีอัตถิภาสของงาน/ ภาระงาน							✓	✓		✓													3
ความมากน้อยของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่							✓	✓		✓	✓												4
ความหลากหลายของงาน							✓	✓		✓													3
โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน							✓	✓		✓	✓												4
การบริหารจัดการองค์กร/ ผู้บังคับบัญชา									✓					✓	✓		✓				✓		5
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา										✓					✓								2
วัฒนธรรมองค์กร								✓									✓	✓			✓		4
สภาพแวดล้อมการทำงาน/ เทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน									✓					✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	9
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน																✓							1
ความก้าวหน้าในอาชีพ/ โอกาสในการพัฒนา																✓			✓	✓	✓	✓	5
ความสามารถ																							
นโยบายค่าตอบแทนและผลประโยชน์	✓										✓		✓			✓		✓	✓				7
ประสบการณ์การทำงาน/ ระยะเวลาการทำงาน		✓								✓								✓					3

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	ผู้วิจัย																						รวม
	1 ศรัณญา (2545)	2 สุขชัย (2548)	3 ทัดติกา (2550)	4 นฤมล (2550)	5 ทศนีย์ (2551)	6 พรพรรณ (2551)	7 อัญชลี (2551)	8 เพชรา (2552)	9 อภิญา (2552)	10 ณัฐชัย (2553)	11 น้อย (2554)	12 เอมอร (2554)	13 ปภาวี (2555)	14 กมล (2556)	15 ประกายศรี (2556)	16 สุทธิดา (2556)	17 ณัฏฐดา (2557)	18 ศิวรรณ (2558)	19 Mohammad (2012)	20 Chandranshu	21 Mpho (2013)	22 Barkha (2016)	
อายุผู้ปฏิบัติงาน	✓									✓								✓					3
ทัศนคติและแรงจูงใจในการทำงาน												✓					✓						2
ขาดความเป็นผู้นำ/ภาวะผู้นำ								✓						✓		✓							3
ตำแหน่งงาน																	✓						1
ความพร้อมรับอาเซียน																	✓						1
ทักษะด้านการสื่อสาร																	✓						1
ระดับการศึกษา		✓																✓					2
ประเภทสายงาน													✓					✓					2
ภาระงาน																			✓				1
การเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร																	✓						1
ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว																	✓						1
ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน														✓									1
บรรยากาศที่สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน																						✓	1
ความพึงพอใจในงาน										✓								✓					1
การเผชิญอุปสรรค			✓	✓	✓	✓	✓																5

เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวแปรของผู้วิจัยเป็นตัวแปรที่มีผู้ศึกษาค้นพบตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป จากตารางที่ 3 พบว่าตัวแปรที่มีส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่มีผู้ศึกษาสนับสนุน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีดังนี้ ทักษะคิดและแรงจูงใจในการทำงาน การเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค อุปสรรค ความหลากหลายของงาน ความมีอัตลักษณ์ของงาน/ ภาระงาน ประสิทธิภาพการทำงาน/ ระยะเวลาการทำงาน การบริหารจัดการองค์กร/ ผู้บังคับบัญชาขาดความเป็นผู้นำ/ ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีอิสระในการทำงาน โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน/ เทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความมากมาย ของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ ความก้าวหน้าในอาชีพ/ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ นโยบายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อายุผู้ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และประเภทสายงาน

ซึ่งการจากการสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัย พบว่าตัวแปรบางตัวมีความใกล้เคียงกัน เพราะฉะนั้นจึงได้จัดกลุ่มและกำหนดชื่อตัวแปรใหม่เพื่อให้เกิดความชัดเจน ส่วนตัวแปรที่ซ้ำซ้อน กับตัวแปรตามและตัวแปรอิสระอื่นผู้วิจัยได้ตัดออก ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความถี่และตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ปัจจัย	ตัวแปรอิสระจากการสังเคราะห์	ตัวแปร	ความถี่
ปัจจัยด้านบุคคล	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ทักษะคิดและแรงจูงใจในการทำงาน	2
	การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ	การเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค	5
		อุปสรรค	
		ความหลากหลายของงาน	3
	ความมีอัตลักษณ์ของงาน/ ภาระงาน	3	
ประสพการณ์การทำงาน	ประสพการณ์การทำงาน/ ระยะเวลาการทำงาน	3	
ปัจจัยผู้บังคับบัญชา	การบริหารจัดการองค์กร	การบริหารจัดการองค์กร/ ผู้บังคับบัญชา	5
	ภาวะผู้นำ	ขาดความเป็นผู้นำ/ ภาวะผู้นำ	3
	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัย	ตัวแปรอิสระจากการสังเคราะห์	ตัวแปร	ความถี่
ปัจจัยลักษณะ ของงาน	การมีอิสระในการทำงาน โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน	การมีอิสระในการทำงาน โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน	6 4
ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน	ความพร้อมของเทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร	สภาพแวดล้อมการทำงาน/ เทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร	9 4
ตัดออก เนื่องจากซ้ำซ้อนกับตัวแปรตาม		ความมากน้อยของงานที่ส่งผลต่อชีวิต ความเป็นอยู่	4
		ความก้าวหน้าในอาชีพ/ โอกาสในการ พัฒนาความสามารถ	5
		นโยบายค่าตอบแทนและผลประโยชน์	7
เก็บเป็นข้อมูลทั่วไป การทำงาน	ใกล้เคียงกับตัวแปรประสบการณ์ การทำงาน	อายุผู้ปฏิบัติงาน	3
เก็บเป็นข้อมูลทั่วไป การทำงาน	ใกล้เคียงกับตัวแปรประสบการณ์ การทำงาน	ระดับการศึกษา	2
เก็บเป็นข้อมูลทั่วไป และใช้ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง		ประเภทสายงาน	2

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ศรัญญา ชัยแสง (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระดับเงินเดือน

สุชชัย วงษ์จันทร์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายฆราวาสในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายฆราวาสในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขสบาย ด้านการพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้า ด้านการยอมรับทางสังคม ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน

และครอบครัว และด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

ทัศนิกา เทพสุริวงค์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณี โรงพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบ ขึ้นตอนพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานและความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคเป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 28

นฤมล เรืองรุ่งขจรเดช (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฝ่าอุปสรรคการสนับสนุนทางสังคม และความเครียดในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท พัฒนาโปรแกรมระบบงานแห่งหนึ่ง จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขึ้นตอน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมโดยรวม องค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านการควบคุม และองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมด้านสติปัญญาสามารถทำนาย ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านคอมพิวเตอร์ได้ โดยมีอำนาจในการทำนาย ร้อยละ 37.6

ทัศนีย์ ทิศสุกใส (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล บำรุงราษฎร์ พบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรพรรณ ปฐมสุนทรชัย (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถ ในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ความเหนื่อยหน่ายในงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง กรณีศึกษาบริษัทให้คำปรึกษาด้านโภชนาการและความงามแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า

1. ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบ กับความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยรวม เมื่อพิจารณาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค เป็นรายด้านพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางลบ กับความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยรวม และเมื่อพิจารณาความเหนื่อยหน่ายในงานเป็นรายด้าน พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในงานแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่า อุปสรรค

2. ความเหนื่อยหน่ายในงานด้านการลดค่าความสำเร็จของตนเอง ความเหนื่อยหน่าย ในงานด้านการลดค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านผลกระทบของปัญหาสามารถร่วมกันทำนายการรับรู้ความสามารถของตนเองได้ร้อยละ 41.30

อัญชลี ศรีสุข (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ และความเครียดจากการทำงาน กรณีศึกษาพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมผลกระทบ และความอดทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดจากการทำงาน

เพชร ทุงศรีแก้ว (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน) ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอัตลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ การบริหารจัดการและลักษณะงานและปัจจัยด้านภาวะแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมและสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐชัย นิ่มนวล (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์ ได้ร้อยละ 30.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

น้อย ไทยราช (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากร ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอัตลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .482, .639, .518, .557 และ .627 ตามลำดับ

เอมอร ผิวเหลือง (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชโดยรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้แก่ ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความสำคัญของงาน โดยร่วมกันทำนายการส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 45

ปภาวี เจียรศิลป์ดำรง (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ และประเภทบุคลากร

กมล กฤษวงศ์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประกายศรี ศิริคุณ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านนโยบายและกฎระเบียบ และปัจจัยด้านความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุทธิดา สูดจิตร (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลกลาง ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลางมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัย 8 ประการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โอกาสในการพัฒนา

ความสามารถของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ณัฐฉลดา รัตนคช (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาในจังหวัดหนองคายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ตำแหน่งงาน ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านระหว่างประเทศ และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านทักษะ และปัจจัยด้านค่านิยมร่วม

ศิวรัตน์ ทวีหิรัญรัตน์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรที่มี อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้ ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

Chandranshu (2012) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร เก็บข้อมูลจากผู้บริหารระดับกลางจากองค์กรต่าง ๆ จำนวน 100 คน พบว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และการดำรงชีพ ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน วัฒนธรรมการตอบสนองต่อครอบครัว แรงจูงใจพนักงาน การสนับสนุนจากองค์กร และค่าตอบแทน

2. ปัจจัยด้านอนาคตและเป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในอาชีพ ความยืดหยุ่นในการทำงาน สภาพจิตใจและการให้คำปรึกษา และรางวัลและผลประโยชน์

3. ปัจจัยการกำหนดด้วยตนเองและความเป็นระบบ ประกอบด้วย การสื่อสาร เป้าหมายองค์กร สภาพแวดล้อมองค์กร และสภาพจิตใจและการให้คำปรึกษา

Mohammad (2012) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานใน บริษัทเอกชน ประเทศบังกลาเทศ โดยทำวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามพนักงาน 100 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ สภาพครอบครัว การเดินทาง นโยบายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สภาพแวดล้อมการทำงาน สภาพการทำงาน ภาระงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ

Mpho (2013) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มหาวิทยาลัย A โดยทำวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ ใช้แบบสอบถามพนักงาน 160 คน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงาน การมีอิสระในการทำงาน สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน ระบบบริหารจัดการในการปฏิบัติงาน และสุขภาพและความปลอดภัยของสภาพการทำงาน

Barkha (2016) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเอกชน โดยใช้แบบสอบถามพนักงาน 150 คน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ดีต่อสุขภาพในการทำงาน ปัจจัยสภาพภูมิอากาศที่สร้างแรงบันดาลใจ ปัจจัยโอกาสในการได้รับการพัฒนาทักษะใหม่และความสามารถในการทำงาน ปัจจัยด้านผลผลิต ปัจจัยคุณลักษณะในการทำงาน ปัจจัยด้านความรู้สึกรักความสำเร็จ ปัจจัยด้านประชาธิปไตยในการทำงาน และปัจจัยด้านการปรับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ใช้วิธีดำเนินการวิจัย ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อสร้างสมการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี รวมถึงการศึกษาปรากฏการณ์เชิงตัวแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งแสดงผ่านแนวความคิดและประสบการณ์ของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี เพื่อยืนยันผลกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา รวมทั้งสิ้น 359 คน ประกอบด้วย กองกฎหมาย 11 คน กองกลาง 37 คน กองกิจการนิสิต 44 คน กองกีฬาและนันทนาการ 14 คน กองคลังและทรัพย์สิน 47 คน กองทะเบียนและประมวลผลการศึกษา 22 คน กองบริการการศึกษา 26 คน กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 18 คน กองแผนงาน 16 คน กองอาคารสถานที่ 105 คน ศูนย์จีนศึกษา 4 คน ศูนย์ปฏิบัติการโรงแรม มหาวิทยาลัยบูรพา 1 คน ศูนย์ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ 4 คน และหน่วยตรวจสอบ 10 คน ทั้งนี้ไม่รวมบุคลากรที่เป็นลูกจ้างเงิน โครงการ บุคลากรวิทยาเขตสระแก้วและวิทยาเขตจันทบุรี

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม G*Power โดยกำหนดอำนาจในการทดสอบ (Power of test) ที่ระดับ .80 กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of significance)

ที่ระดับ .05 ($\alpha = .05$) และกำหนดขนาดอิทธิพล (Effect size) ในช่วงปานกลาง คือ .15 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย (Total sample size) 118 คน ต่อจากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของบุคลากรแต่ละสังกัดที่ปฏิบัติงาน

การกำหนดขนาดตัวอย่างในวิเคราะห์สถิติพหุตัวแปร Lindeman, Merenda and Gold (1980 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ที่ระบุว่า โดยปกติแล้วในการวิเคราะห์สถิติประเภทพหุตัวแปร ควรกำหนดตัวอย่างประมาณ 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้นเพื่อป้องกันการขาดหายไปของกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (สำนักงานอธิการบดี, 2559)

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. กองกฎหมาย	11	7
2. กองกลาง	37	16
3. กองกิจการนิสิต	44	24
4. กองกีฬาและนันทนาการ	14	7
5. กองคลังและทรัพย์สิน	47	20
6. กองทะเบียนและประมวลผลการศึกษา	22	17
7. กองบริการการศึกษา	26	19
8. กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	18	10
9. กองแผนงาน	16	13
10. กองอาคารสถานที่	105	56
11. ศูนย์จรรยาบรรณ	4	4
12. ศูนย์ปฏิบัติการโรงแรมมหาวิทยาลัยบูรพา	1	0
13. ศูนย์ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	4	2
14. หน่วยตรวจสอบ	10	5
รวม	359	200

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบเติมข้อความ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระดับของตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และรายได้ปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการบูรณาการทางสังคม

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยผู้บังคับบัญชา ปัจจัยลักษณะของงาน และปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

โดยข้อคำถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Likert's scale) 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมาย คือ

ถ้าตอบ มีผลต่อคุณภาพชีวิตระดับมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
ถ้าตอบ มีผลต่อคุณภาพชีวิตระดับมาก	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อย	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

สำหรับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การสร้างแบบสอบถามตามแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสมของ

ข้อความและภาษาที่ใช้ให้ถูกต้องตรงตามนิยาม

3. นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ข)

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Item objective congruence: IOC) ความครอบคลุมของข้อความและความชัดเจนของภาษา โดยที่ดัชนี IOC มีลักษณะการให้คะแนน คือ

1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ไม่อาจตัดสินใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับนิยาม

เชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

4. วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม และคัดเลือกข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ซึ่งผลการหาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม พบว่า เครื่องมือส่วนใหญ่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .60-1 และพบข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า .50 จำนวน 2 ข้อ จึงตัดทิ้ง

5. ทำการแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามจากข้อเสนอแนะที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ

6. นำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

7. นำผลการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาคุณภาพรายข้อ ได้แก่ ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Corrected item-total correlation) โดยใช้เกณฑ์ค่า r ต้องมีค่า .20 ขึ้นไป และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) แสดงผลการวิเคราะห์ ดังนี้

7.1 แบบสอบถามทั้งฉบับ พบว่าข้อคำถามแต่ละข้อมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .33-.82 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ส่วนค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96

7.2 แบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร พบว่าข้อคำถามแต่ละข้อมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .23-.81 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ส่วนค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 เมื่อพิจารณา

ข้อคำถามในแต่ละด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม จำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจ
 จำแนกระหว่าง .69-.85 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและ
 ส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .71-.81 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89
 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .48-.74
 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจ
 จำแนกระหว่าง .60-.79 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 ด้านการบูรณาการทางสังคม จำนวน 9 ข้อ
 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .68-.86 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

7.3 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร พบว่าข้อ
 คำถามแต่ละข้อมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .38-.75 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ส่วนค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ
 .95 เมื่อพิจารณาข้อคำถามในแต่ละด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจ
 จำแนกระหว่าง .73-.95 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 ด้านการเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ จำนวน 4 ข้อ
 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .89-.93 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 ด้านการบริหารจัดการองค์กร จำนวน
 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .41-.78 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .80 ด้านภาวะผู้นำ จำนวน 3 ข้อ
 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .63-.86 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 จำนวน 3 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .94-.96 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 ด้านการมีอิสระ
 ในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .61-.81 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84
 ด้านโอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน จำนวน 3 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .67-.84
 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ
 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 65-.83 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 4 ข้อ
 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .69-.86 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89

8. นำเครื่องมือไปจัดสร้างเป็นแบบสอบถามออนไลน์ และจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถาม
 ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้ คือ

1. ทำหนังสือขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (ภาคผนวก ก) เพื่อขอ
 เก็บข้อมูลจากบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้วยแบบสอบถามออนไลน์
 และแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์
2. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

วิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อ (Item analysis) เพื่อตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 การวิเคราะห์ลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้อธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านลักษณะของงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

2.3.1 การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity of relationships) ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม จากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของเพียร์สัน

2.3.2 การตรวจสอบความสัมพันธ์ร่วมเชิงพหุเชิงเส้น (Multicollinearity) ของตัวแปรอิสระ ใช้สถิติ Collinearity ตรวจสอบค่า Tolerance และ VIF ในการวิจัยครั้งนี้ได้พิจารณาพร้อมกับค่า Condition index และค่า Variance proportion

2.3.3 การตรวจสอบการแจกแจงปกติหลายตัวแปร (Normality of independent variables) ของตัวแปรอิสระ โดยตรวจสอบจากการแจกแจงปกติแบบตัวแปรเดียว (Univariate normal distribution)

2.3.4 การตรวจสอบนัยสำคัญในการพยากรณ์ เพื่อยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่พบจากการสังเคราะห์งานวิจัย โดยใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Enter estimation ตรวจสอบค่าความแปรปรวน

2.4 การสร้างสมการพยากรณ์ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยวิธีขั้นตอน (Stepwise estimation) เป็นการคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการ และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ทดสอบสมการพยากรณ์ (Overall model) เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระแต่ละตัว เป็นการตรวจสอบค่า r ด้วย F-test และทดสอบสัมประสิทธิ์การถดถอยเป็นการตรวจสอบค่า b ของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวด้วย t-test

ตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวคิดและประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณบ่งชี้ว่ามีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อทำความเข้าใจและอธิบายเหตุที่ตัวแปรเหล่านั้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงเพื่อยืนยันผลกับข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ทั้งนี้เป็นการศึกษาปรากฏการณ์เฉพาะกลุ่มเท่านั้น

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรจากหน่วยงานต่าง ๆ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 11 คน ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนการศึกษาปรากฏการณ์เชิงตัวแปร

ตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	หน่วยงานต่าง ๆ สังกัดสำนักงานอธิการบดี	
	ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด	ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุด
การบริหารจัดการองค์กร	กองกีฬาฯ	กองบริหารและพัฒนาฯ
โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน	กองบริหารและพัฒนาฯ	กองอาคารสถานที่
ความพร้อมของเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	กองแผนงาน	กองอาคารสถานที่
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	หน่วยตรวจสอบภายใน ศูนย์ส่งเสริม ความสัมพันธ์ฯ	กองอาคารสถานที่ กองคลังและทรัพย์สิน
การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ระยะเวลาปฏิบัติงาน	กองทะเบียนฯ กองแผนงาน	หน่วยตรวจสอบภายใน ศูนย์ส่งเสริม ความสัมพันธ์ฯ

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นผู้ให้ข้อมูลจากสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุดในตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร หน่วยงานละ 1 คน และหากหน่วยงานซ้ำกันในกลุ่มจะเลือกผู้ให้ข้อมูลเพียง 1 คน

จากตารางที่ 6 ผู้ให้ข้อมูลจากกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดได้มาจาก กองกีฬาและนันทนาการ กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองแผนงาน หน่วยตรวจสอบ ภายใน ศูนย์ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และกองทะเบียนและประมวลผลการศึกษา โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลจากแต่ละหน่วยงาน ๆ ละ 1 คน รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลจากกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง จำนวน 6 คน ส่วนผู้ให้ข้อมูลจากกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุดได้มาจากกองบริหาร และพัฒนาฯ กองอาคารสถานที่ กองคลังและทรัพย์สิน หน่วยตรวจสอบภายใน และศูนย์ส่งเสริม ความสัมพันธ์ฯ โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลจากแต่ละหน่วยงาน ๆ ละ 1 คน รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลจากกลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ จำนวน 5 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 11 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ อย่างไม่เป็นทางการ (Informal interview)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. รวบรวมความหมายและข้อคำถามจากนิยามศัพท์เฉพาะและของแต่ละตัวแปรที่ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. สร้างประเด็นการสัมภาษณ์ เพื่อยืนยันผลกับข้อมูลเชิงคุณภาพ
3. เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความชัดเจนและเหมาะสมของภาษา
4. สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปร ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แล้วนำเสนอโดยวิธีบรรยาย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สร้างสมการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาปรากฏการณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน

ตอน 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอน 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอน 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตอน 1 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตอน 2 การสร้างสมการถดถอยพหุคูณ

4. ผลการศึกษาปรากฏการณ์เชิงตัวแปร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน จำนวนบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

p แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

df แทน องศาอิสระ

F แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย

R^2 Change แทน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่เพิ่มขึ้นเมื่อเพิ่มตัวแปรทำนาย

t แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบปกติ

β	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน
B	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทำนายในรูปคะแนนดิบ
Y	แทน ค่าคะแนนของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ได้จากการพยากรณ์
X_1	แทน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
X_2	แทน การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ
X_3	แทน ประสบการณ์การทำงาน
X_4	แทน การบริหารจัดการองค์กร
X_5	แทน ภาวะผู้นำ
X_6	แทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
X_7	แทน การมีอิสระในการทำงาน
X_8	แทน โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน
X_9	แทน ความพร้อมของเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน
X_{10}	แทน วัฒนธรรมองค์กร
Z_Y	แทน ค่าคะแนนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ได้จากการพยากรณ์
Z_{X1}	แทน ค่าคะแนนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
Z_{X2}	แทน ค่าคะแนนมาตรฐานของการเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ
Z_{X3}	แทน ค่าคะแนนมาตรฐานของประสบการณ์การทำงาน
Z_{X4}	แทน ค่าคะแนนมาตรฐานของการบริหารจัดการองค์กร
Z_{X5}	แทน ค่าคะแนนมาตรฐานของภาวะผู้นำ
Z_{X6}	แทน ค่าคะแนนมาตรฐานของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
Z_{X7}	แทน ค่าคะแนนมาตรฐานของการมีอิสระในการทำงาน
Z_{X8}	แทน ค่าคะแนนมาตรฐานของโอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน
Z_{X9}	แทน ค่าคะแนนมาตรฐานของความพร้อมของเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน
X_{10}	แทน ค่าคะแนนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กร

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน

ตอนที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แสดงผลค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไป และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลทั่วไปและคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
			\bar{X}	SD
ชาย	74	37.00	3.48	0.68
หญิง	126	63.00	3.52	0.55
รวม	200	100	3.50	0.60

จากตารางที่ 7 บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 และเพศชาย จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิต พบว่า เพศหญิงมีคุณภาพชีวิตสูงกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก ส่วนเพศชายอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลทั่วไปและคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
			\bar{X}	SD
น้อยกว่า 30 ปี	37	18.50	3.47	0.50
30-39 ปี	81	40.50	3.55	0.61
40-49 ปี	47	23.50	3.44	0.71
50 ปีขึ้นไป	35	17.50	3.52	0.52
รวม	200	100	3.50	0.60

จากตารางที่ 8 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมาคือ ช่วงอายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 47 คนคิดเป็นร้อยละ 23.50 และอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ตามลำดับ ส่วนช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตพบว่า บุคลากรอายุระหว่าง 30-39 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รองลงมาคือ ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก และช่วงน้อยกว่า 30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนช่วงอายุระหว่าง 40-49 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลทั่วไปและคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
			\bar{X}	SD
โสด	104	42.50	3.51	0.63
สมรส	85	52.00	3.49	0.58
หม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่	11	5.50	3.51	0.52
รวม	200	100	3.50	0.60

จากตารางที่ 9 สถานภาพการสมรสของบุคลากรส่วนใหญ่เป็นโสด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 และสถานภาพหม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิต พบว่า บุคลากรสถานภาพโสดและบุคลากรสถานภาพหม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ส่วนบุคลากรสถานภาพสมรสมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลทั่วไปและคุณภาพชีวิต
การทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
			\bar{X}	SD
ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	15.50	3.29	0.66
ปริญญาตรี	100	50.00	3.55	0.54
ปริญญาโท	67	33.50	3.53	0.65
ปริญญาเอก	2	1.00	3.50	0.65
รวม	200	100	3.50	0.60

จากตารางที่ 10 ระดับการศึกษาของบุคลากรส่วนใหญ่ คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 และการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 ตามลำดับ ส่วนการศึกษาระดับปริญญาเอกมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิต พบว่า ระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับมาก รองลงมาคือ ระดับปริญญาโทมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก และระดับปริญญาเอกมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลทั่วไปและคุณภาพชีวิต
การทำงาน จำแนกตามหน่วยงานสังกัด

หน่วยงานสังกัด	จำนวน	ร้อยละ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
			\bar{X}	SD
กองกฎหมาย	7	3.50	3.57	0.43
กองกลาง	16	8.00	3.68	0.53
กองกิจการนิสิต	24	12.00	3.71	0.53
กองกีฬาและนันทนาการ	7	3.50	3.83	0.32
กองทะเบียนและประมวลผลการศึกษา	17	8.50	3.48	0.60
กองคลังและทรัพย์สิน	20	10.00	3.27	0.64

ตารางที่ 11 (ต่อ)

หน่วยงานสังกัด	จำนวน	ร้อยละ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
			\bar{X}	SD
กองบริการการศึกษา	19	9.50	3.46	0.43
กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	10	5.00	3.47	0.44
กองแผนงาน	13	6.50	3.92	0.50
กองอาคารสถานที่	56	28.00	3.31	0.69
ศูนย์จักษุศึกษา	4	2.00	3.60	0.30
ศูนย์ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	2	1.00	3.65	0.50
หน่วยตรวจสอบภายใน	5	2.50	3.56	0.80
รวม	200	100	3.50	0.60

จากตารางที่ 11 บุคลากรส่วนใหญ่สังกัดกองอาคาร จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 รองลงมาคือ กองกิจการนิสิต จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และกองคลังและทรัพย์สิน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ ส่วนศูนย์ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิต พบว่า กองแผนงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับมาก รองลงมาคือ กองกีฬาและนันทนาการมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก และกองกิจการนิสิตมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก ตามลำดับ ส่วนกองคลังและทรัพย์สินมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลทั่วไปและคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
			\bar{X}	SD
ระดับปฏิบัติการ	183	91.50	3.47	0.60
ระดับชำนาญการ	8	4.00	3.60	0.23
ระดับชำนาญการพิเศษ	9	4.50	4.05	0.57
รวม	200	100	3.50	0.60

จากตารางที่ 12 ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการ จำนวน 183 คน คิดเป็น ร้อยละ 91.5 รองลงมาคือ บุคลากรระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 ส่วนบุคลากรระดับชำนาญการ มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิต พบว่า ระดับชำนาญการพิเศษมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับมาก รองลงมาคือ ระดับชำนาญการมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก ส่วนระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลทั่วไปและคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
			\bar{X}	SD
ไม่เกิน 5 ปี	50	25.00	3.52	0.47
5-10 ปี	42	21.00	3.39	0.69
10-15 ปี	55	27.50	3.49	0.59
16-20 ปี	19	9.50	3.43	0.67
21-25 ปี	21	10.50	3.61	0.56
26-30 ปี	11	5.50	3.87	0.66
31 ปี ขึ้นไป	2	1.00	3.61	0.50
รวม	200	100	3.50	0.60

จากตารางที่ 13 บุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10-15 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 ตามลำดับ ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิต พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 26-30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป และประสบการณ์การทำงานระหว่าง 21-25 ปี

มีคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลทั่วไปและคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
			\bar{X}	SD
ต่ำกว่า 15,000 บาท	7	3.50	3.39	0.87
15,000-25,000 บาท	62	31.00	3.45	0.58
25,001-35,000 บาท	103	51.50	3.45	0.59
มากกว่า 35,000 บาท	28	14.00	3.84	0.50
รวม	200	100	3.50	0.60

จากตารางที่ 14 บุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 25,001-35,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมาคือ มีรายได้ระหว่าง 15,000-25,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 และมีรายได้มากกว่า 35,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ตามลำดับ ส่วนบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิต พบว่า บุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับมาก รองลงมาคือ รายได้ระหว่าง 25,001-35,000 บาท และรายได้ระหว่าง 15,000-25,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน แสดงผลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	n = 200		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.17	0.89	ปานกลาง	5
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.61	0.80	มาก	1
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.52	0.68	มาก	4
4. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.56	0.76	มาก	3
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.57	0.66	มาก	2
รวม	3.50	0.60	ปานกลาง	

จากตารางที่ 15 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งทั้ง 4 ด้านมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	n = 200		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. เงินเดือนและรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับเพียงพอ สำหรับการใช้จ่ายตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.10	1.03	ปานกลาง	4
2. เงินเดือนที่ได้รับมีส่วนทำให้ฐานะครอบครัวของท่าน มั่นคง	3.25	0.97	ปานกลาง	1
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานที่ รับผิดชอบ	3.21	0.93	ปานกลาง	2
4. เงินเดือนที่ได้รับเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ ปฏิบัติงานคล้ายกันในหน่วยงานอื่น ๆ	3.12	1.11	ปานกลาง	3
รวม	3.17	0.89	ปานกลาง	

จากตารางที่ 16 เมื่อพิจารณาด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยรวมและรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เงินเดือนที่ได้รับมีส่วนทำให้ฐานะครอบครัวของท่านมั่นคง รองลงมาคือ ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ และเงินเดือนที่ได้รับเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ปฏิบัติงานคล้ายกันในหน่วยงานอื่น ๆ ส่วนเงินเดือนและรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	n = 200		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมกับ การทำงาน เช่น อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีเสียงดังรบกวน มีแสงสว่างเพียงพอในการทำงาน เป็นต้น	3.68	0.92	มาก	1
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ปลอดภัย มีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน	3.60	0.94	มาก	3
3. สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบ สะดวกต่อการทำงาน	3.66	0.89	มาก	2
4. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี จัดกิจกรรม ออกกำลังกาย	3.51	1.11	มาก	4
รวม	3.61	0.80	มาก	

จากตารางที่ 17 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยรวม และรายชื่อทุกข้อมีค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมกับการทำงาน เช่น อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีเสียงดังรบกวน มีแสงสว่างเพียงพอในการทำงาน เป็นต้น รองลงมาคือ สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบ สะดวกต่อการทำงาน และ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ปลอดภัย มีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี จัดกิจกรรมออกกำลังกาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	n = 200		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. หน่วยงานสนับสนุนให้ได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะ เพื่อพัฒนาศักยภาพในตนเองให้สูงขึ้น	3.36	0.99	ปานกลาง	4
2. หน่วยงานสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมที่จำเป็นต่อการทำงาน	3.35	1.09	ปานกลาง	5
3. หน่วยงานให้โอกาสผู้ที่มีความสามารถได้รับการขึ้นเงินเดือนหรือได้เลื่อนตำแหน่ง	3.23	1.04	ปานกลาง	6
4. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความมั่นคง	3.47	0.86	ปานกลาง	3
5. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.70	0.69	มาก	2
6. ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ท่านได้ทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้	4.01	0.82	มาก	1
รวม	3.52	0.68	มาก	

จากตาราง 18 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ท่านได้ทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก และตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนหน่วยงานให้โอกาสผู้ที่มีความสามารถได้รับการขึ้นเงินเดือนหรือได้เลื่อนตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	n = 200		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม	3.61	0.89	มาก	2
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลา ทำงาน	3.52	0.85	มาก	3
3. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	3.42	0.96	ปานกลาง	4
4. ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและชีวิต ครอบครัว	3.69	0.86	มาก	1
รวม	3.56	0.76	มาก	

จากตารางที่ 19 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวโดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวมีค่าเฉลี่ยระดับมาก รองลงมาคือ ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม และงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาทำงานมี ตามลำดับ ซึ่งทั้ง 2 ข้อมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ส่วนท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ด้านการบูรณาการทางสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม	n = 200		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านคิดว่าในองค์กรของท่านมีการสื่อสารทั้งภายใน และภายนอกองค์กรที่ดี	3.20	0.98	ปานกลาง	9
2. ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือ ในการประสานงานกับกลุ่มงานอื่นภายในสำนักงาน	3.47	0.91	ปานกลาง	6
3. ท่านมีความภูมิใจในงานและมหาวิทยาลัยของท่าน ว่าสามารถทำประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม	3.86	0.80	มาก	3
4. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	3.87	0.73	มาก	2
5. หน่วยงานมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส ทำงานร่วมกัน	3.50	0.94	ปานกลาง	5
6. ท่านมีความยินดีให้บริการหรือให้ความร่วมมือกับ หน่วยงานภายนอก	4.06	0.71	มาก	1
7. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน บุคลากรทุกคนจะได้ รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัญหานี้และร่วมกันปรึกษา หาแนวทางแก้ไข	3.27	0.91	ปานกลาง	8
8. หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารกันเพื่อกำหนด ทิศทางการทำงานให้เป็นที่ไปในแนวทางเดียวกัน	3.36	1.00	ปานกลาง	7
9. การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่นทำให้สามารถแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและ ประสบความสำเร็จมากขึ้น	3.59	0.88	มาก	4
รวม	3.57	0.66	มาก	

ตารางที่ 20 ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด คือ ท่านมีความยินดีให้บริการหรือให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก รองลงมา คือ
ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและท่านมีความภูมิใจในงาน และ

มหาวิทยาลัยของท่านว่าสามารถทำประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม ตามลำดับ ซึ่งทั้ง 2 ข้อมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ส่วนท่านคิดว่าในองค์กรของท่านมีการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แสดงผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	n = 200		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
ปัจจัยส่วนบุคคล				
1. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.24	0.58	มาก	1
2. ด้านการเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ	4.21	0.60	มาก	2
3. ประสบการณ์การทำงาน (ปี)	12.18	7.83	-	-
ปัจจัยผู้บังคับบัญชา				
4. ด้านการบริหารจัดการองค์กร	3.68	0.85	มาก	4
5. ด้านภาวะผู้นำ	3.23	1.07	ปานกลาง	9
6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.29	1.09	ปานกลาง	8
ปัจจัยลักษณะงาน				
7. ด้านการมีอิสระในการทำงาน	3.59	0.81	มาก	5
8. ด้านโอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน	3.41	0.86	ปานกลาง	7
ปัจจัยสิ่งแวดล้อม				
9. ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ ในการทำงาน	3.88	0.77	มาก	3
10. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	3.55	0.81	มาก	6
รวม	3.53	0.55	มาก	

จากตารางที่ 21 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ด้านการเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ด้านความพร้อมของ เทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ด้านการบริหารและจัดการองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ด้านการมีอิสระในการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ด้านโอกาสในการรับรู้ผลการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง และด้านประสิทธิภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับน้อย ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความคิดเห็นของบุคลากร ต่อปัจจัยส่วนบุคคล ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	n = 200		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.27	0.73	มาก	2
2. ท่านทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กร	4.26	0.69	มาก	3
3. ท่านรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.34	0.64	มาก	1
4. ท่านมุ่งมั่นพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.26	0.60	มาก	3
5. ท่านมุ่งมั่นที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญในงาน	4.11	0.74	มาก	5
รวม	4.24	0.58	มาก	

จากตารางที่ 22 ความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนบุคคล ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ท่านทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กร และท่านมุ่งมั่นพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่วนท่านมุ่งมั่นที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความคิดเห็นของบุคลากร
ต่อปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ	n = 200		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านเตรียมพร้อมรับมือปัญหาที่จะเกิดขึ้นระหว่าง การทำงาน	4.24	0.67	มาก	2
2. ท่านเลือกใช้วิธีการทำงานที่บรรลุเป้าหมายเร็วที่สุด	4.29	0.62	มาก	1
3. เมื่อเกิดอุปสรรคในการทำงาน ท่านไม่คิดท้อถอย	4.12	0.71	มาก	4
4. ท่านพยายามทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.21	0.68	มาก	3
รวม	4.21	0.60	มาก	

จากตารางที่ 23 ความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ โดยรวม
และรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเลือกใช้วิธีการทำงานที่บรรลุ
เป้าหมายเร็วที่สุด รองลงมา คือ ท่านเตรียมพร้อมรับมือปัญหาที่จะเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน และ
ท่านพยายามทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่วนเมื่อเกิดอุปสรรคในการทำงาน ท่านไม่คิด
ท้อถอยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความคิดเห็นของบุคลากร
ต่อปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงาน	n = 200	
	\bar{X}	SD
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)	12.18	7.83

จากตารางที่ 24 ความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า
บุคลากรมีประสบการณ์การทำงานโดยเฉลี่ย 12 ปี 2 เดือน

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความคิดเห็นของบุคลากร

ต่อปัจจัยผู้บังคับบัญชา ด้านการบริหารจัดการองค์กร ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยผู้บังคับบัญชา ด้านการบริหารจัดการองค์กร	n = 200		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. สายงานที่ปฏิบัติมีขอบเขตภาระงานที่ชัดเจน	3.67	0.99	มาก	2
2. สายงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.84	0.95	มาก	1
3. สายงานที่ปฏิบัติมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	3.62	1.01	มาก	3
4. การกำหนดคน โยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ มีความเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติหน้าที่	3.60	0.90	มาก	4
รวม	3.68	0.85	มาก	

จากตารางที่ 25 ความคิดเห็นต่อปัจจัยผู้บังคับบัญชา ด้านการบริหารจัดการองค์กร โดยรวมและรายข้อทุกข้อมีค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สายงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน รองลงมาคือ สายงานที่ปฏิบัติมีขอบเขตภาระงานที่ชัดเจน และสายงานที่ปฏิบัติมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ตามลำดับ ส่วนการกำหนดคน โยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ มีความเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความคิดเห็นของบุคลากร

ต่อปัจจัยผู้บังคับบัญชา ด้านภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยผู้บังคับบัญชา ด้านภาวะผู้นำ	n = 200		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการตัดสินใจอย่างเด็ดขาด	3.24	1.11	ปานกลาง	2
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ถูกต้อง	3.31	1.10	ปานกลาง	1
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน	3.14	1.16	ปานกลาง	3
รวม	3.23	1.07	ปานกลาง	

จากตารางที่ 26 ความคิดเห็นต่อปัจจัยผู้บังคับบัญชา ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมและรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการแก้ปัญหา และการตัดสินใจที่ถูกต้อง รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการตัดสินใจอย่างเด็ดขาด และ ผู้บังคับบัญชาของท่านสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ร่วมกัน

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัย ผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	n = 200		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่	3.36	1.12	ปานกลาง	1
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านสอนงานหรือให้คำแนะนำ เพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น	3.30	1.11	ปานกลาง	2
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข	3.20	1.17	ปานกลาง	3
รวม	3.29	1.09	ปานกลาง	

จากตารางที่ 27 ความคิดเห็นต่อปัจจัยผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อทุกข้อมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านสอนงานหรือให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น และผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัย
ลักษณะงาน ด้านการมีอิสระในการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านการมีอิสระในการทำงาน	n = 200		ความหมาย	ลำดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านมีอิสระตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.58	0.88	มาก	3
2. ท่านกำหนดเวลาการทำงานได้ด้วยตนเองภายใต้ กรอบของมหาวิทยาลัย	3.61	0.91	มาก	1
3. ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงานได้ด้วย ตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	3.59	0.93	มาก	2
รวม	3.59	0.81	มาก	

จากตารางที่ 28 ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ด้านการมีอิสระในการทำงาน โดยรวมและรายข้อทุกข้อมีค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านกำหนดเวลาการทำงานได้ด้วยตนเองภายใต้กรอบของมหาวิทยาลัย รองลงมาคือ ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงานได้ด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และท่านมีอิสระตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ตามลำดับ

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัย
ลักษณะงาน ด้านโอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านโอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน	n = 200		ความหมาย	ลำดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านมีโอกาสรับรู้ผลการทำงานของตนเองได้ โดยตรง	3.52	0.91	มาก	1
2. ท่านมีโอกาสรับรู้ความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อ ผลงานของท่าน	3.42	0.89	ปานกลาง	2
3. ท่านมีโอกาสรับรู้ความรู้สึกของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อ ผลงานของท่าน	3.31	1.06	ปานกลาง	3
รวม	3.41	0.86	ปานกลาง	

จากตารางที่ 29 ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ด้านโอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีโอกาสรับรู้ผลการทำงานของตนเองได้โดยตรงมีค่าเฉลี่ยระดับมาก รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสรับรู้ความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อผลงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง และท่านมีโอกาสรับรู้ความรู้สึกของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผลงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความคิดเห็นของบุคลากร ต่อปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	n = 200		ความหมาย	ลำดับ
	\bar{X}	SD		
ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน				
1. องค์กรมีอุปกรณ์ในการทำงานที่มีสภาพพร้อมใช้งาน	3.86	0.88	มาก	4
2. ท่านมีเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการทำงาน	3.86	0.85	มาก	2
3. องค์กรมีโครงสร้างพื้นฐานที่มีสภาพพร้อมใช้งาน เช่น ระบบประปา ระบบไฟฟ้า ระบบสื่อสาร เป็นต้น	3.95	0.83	มาก	1
4. อาคารสถานที่ภายในมหาวิทยาลัยของท่าน มีความพร้อมและเพียงพอต่อการใช้งาน	3.86	0.86	มาก	3
รวม	3.88	0.77	มาก	

จากตารางที่ 30 ความคิดเห็นต่อปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายข้อทุกข้อมีค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีโครงสร้างพื้นฐานที่มีสภาพพร้อมใช้งาน เช่น ระบบประปา ระบบไฟฟ้า ระบบสื่อสาร เป็นต้น รองลงมาคือ ท่านมีเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการทำงาน และอาคารสถานที่ภายในมหาวิทยาลัยของท่านมีความพร้อมและเพียงพอต่อการใช้งาน ส่วนองค์กรมีอุปกรณ์ในการทำงานที่มีสภาพพร้อมใช้งานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัย
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร	n = 200		ความหมาย	ลำดับ
	\bar{X}	SD		
1. องค์กรของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน	3.50	0.86	ปานกลาง	4
2. สมาชิกในองค์กรมีกฎเกณฑ์ที่เป็นแนวทางปฏิบัติงาน ในการทำงานที่เป็นสิ่งดีงาม เหมาะสม เป็นที่ยอมรับ	3.57	0.84	มาก	2
3. สมาชิกในองค์กรทำงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม	3.52	0.93	มาก	3
4. สมาชิกในองค์กรมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และงานที่ ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ ไม่คดโกง	3.59	0.97	มาก	1
รวม	3.55	0.81	มาก	

จากตารางที่ 31 ความคิดเห็นต่อปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในองค์กรมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ ไม่คดโกงมีค่าเฉลี่ยระดับมาก รองลงมาคือสมาชิกในองค์กรมีกฎเกณฑ์ที่เป็นแนวทางปฏิบัติงานในการทำงานที่เป็นสิ่งดีงาม เหมาะสม เป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง และสมาชิกในองค์กรทำงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ส่วนองค์กรของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตอนที่ 1 การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ มีวิธีการ
ตรวจสอบและแสดงผลค่าการตรวจสอบ ดังนี้

1. การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity of relationships) ของตัวแปรอิสระ
และตัวแปรตาม โดยตรวจสอบจากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของเพียร์สัน

ตารางที่ 32 ค่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity of relationships) ของตัวแปรอิสระ
และตัวแปรตาม

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	Y
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X ₁)	1.000										
การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ (X ₂)	.775**	1.000									
ประสบการณ์การทำงาน (X ₃)	.069	.078	1.000								
การบริหารจัดการองค์กร (X ₄)	.374**	.377**	-.017	1.000							
ภาวะผู้นำ (X ₅)	.122	.065	-.007	.563**	1.000						
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X ₆)	.086	.064	-.046	.528**	.870**	1.000					
การมีอิสระในการทำงาน (X ₇)	.315**	.265**	.050	.521**	.406**	.427**	1.000				
โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน (X ₈)	.192**	.135	-.043	.484**	.576**	.566**	.638**	1.000			
ความพร้อมของเทคโนโลยีวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน (X ₉)	.368**	.367**	.053	.521**	.451**	.461**	.481**	.497**	1.000		
วัฒนธรรมองค์กร (X ₁₀)	.251**	.207**	.116	.533**	.676**	.667**	.505**	.602**	.626**	1.000	
คุณภาพชีวิต (Y)	.362**	.249**	.089	.595**	.552**	.581**	.569**	.609**	.615**	.622**	1.000
ค่าเฉลี่ย	4.244	4.213	12.180	3.683	3.228	3.285	3.592	3.413	3.880	3.545	3.504
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	.583	.596	7.835	.846	1.072	1.091	.811	.857	0.766	.811	.598

**p < .01

จากตารางที่ 32 ผลการตรวจสอบสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรอิสระและ
ตัวแปรตาม พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ
กับตัวแปรตามไม่มีค่าเป็น 0 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม
เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

2. การตรวจสอบความสัมพันธ์ร่วมเชิงพหุเชิงเส้น (Multicollinearity) ของตัวแปรอิสระ

ตารางที่ 33 ค่า Tolerance และค่า VIF ของตัวแปรอิสระ

ตัวแปร	สถิติ Collinearity	
	Tolerance	VIF
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1)	.378	2.647
การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ (X_2)	.371	2.694
ประสบการณ์การทำงาน (X_3)	.937	1.067
การบริหารจัดการองค์กร (X_4)	.491	2.035
ภาวะผู้นำ (X_5)	.209	4.787
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_6)	.221	4.518
การมีอิสระในการทำงาน (X_7)	.500	2.000
โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน (X_8)	.437	2.288
ความพร้อมของเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน (X_9)	.507	1.971
วัฒนธรรมองค์กร (X_{10})	.365	2.740

การตรวจสอบความสัมพันธ์ร่วมเชิงพหุเชิงเส้น (Multicollinearity) ของตัวแปรอิสระ โดยพิจารณาค่า Tolerance ซึ่งมีค่าระหว่าง 0-1 หากค่า Tolerance มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรนั้น มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่น ๆ น้อย แต่ถ้าค่า Tolerance ต่ำกว่า 0.2 จะแสดงว่าพบปัญหา Multicollinearity ในระดับมาก (Menard, 1995) และเมื่อพิจารณา Variance inflation factor (VIF) ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1/\text{Tolerance}$ ดังนั้น จึงมีค่าระหว่าง $1-\alpha$ ถ้า VIF มีค่ามากกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรนั้น มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่นมาก นั่นคือพบปัญหา Multicollinearity (Myers, 1990, Bowerman and O'Connell, 1990 cited in Field, 2000) จากตารางที่ 33 พบว่า ค่า Tolerance มีค่าตั้งแต่ .209 ถึง .937 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.2 และเมื่อพิจารณาค่า Variance inflation factor (VIF) มีค่าตั้งแต่ 1.067 ถึง 4.787 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ร่วมเชิงพหุเชิงเส้น (Multicollinearity) เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

ทั้งนี้การตรวจสอบความสัมพันธ์ร่วมเชิงพหุเชิงเส้น (Multicollinearity) ของตัวแปรอิสระ สามารถพิจารณาพร้อมกับค่า Condition index และค่า Variance proportion ดังแสดงในตารางที่ 34

ตารางที่ 34 ค่า Condition index และค่า Variance proportion ของตัวแปรอิสระ

มิติ	Eigen value	Condition Index	Variance Proportions										
			Constant	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀
1	10.450	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
2	0.293	5.977	.00	.00	.00	.82	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
3	0.113	9.613	.01	.01	.01	.10	.00	.05	.05	.00	.00	.00	.00
4	0.040	16.202	.01	.01	.01	.01	.00	.03	.03	.19	.25	.00	.00
5	0.025	20.404	.04	.00	.00	.01	.68	.00	.01	.06	.05	.02	.05
6	0.023	21.466	.05	.01	.01	.00	.04	.03	.03	.05	.04	.35	.22
7	0.017	24.641	.00	.00	.00	.01	.11	.04	.15	.57	.51	.02	.00
8	0.014	27.704	.00	.00	.00	.03	.00	.03	.15	.03	.06	.47	.65
9	0.012	29.631	.02	.01	.00	.00	.11	.78	.51	.09	.04	.12	.07
10	0.010	32.091	.86	.10	.12	.01	.04	.01	.05	.00	.04	.01	.00
11	0.004	50.453	.00	.86	.84	.00	.01	.03	.02	.01	.00	.00	.00

การตรวจสอบความสัมพันธ์ร่วมเชิงพหุเชิงเส้น (Multicollinearity) ของตัวแปรอิสระ โดยพิจารณาจากค่า Condition index และค่า Variance proportion หากพบว่าค่า Condition index มากกว่า 30 และค่า Variance proportion ที่มีค่ามากกว่า .90 มากกว่า 1 ตัวขึ้นไป แสดงว่าพบปัญหา Multicollinearity (สุวิมล ติรกานันท์, 2553, หน้า 73-74) จากตารางที่ 34 พบว่ามีค่า Condition index มากกว่า 30 แต่ไม่พบค่า Variance proportion ที่เกิน .90 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหา ความสัมพันธ์ร่วมเชิงพหุเชิงเส้น (Multicollinearity) เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

3. การตรวจสอบการแจกแจงปกติหลายตัวแปร (Normality of independent variables) ของตัวแปรอิสระ โดยตรวจสอบจากการแจกแจงปกติแบบตัวแปรเดียว (Univariate normal distribution)

ตารางที่ 35 การแจกแจงปกติแบบตัวแปรเดียวของตัวแปรอิสระ (Univariate normal distribution)

ตัวแปรอิสระ	Skewness	Kurtosis
ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1)	-.342	-.371
ด้านการเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ (X_2)	-.277	-.473
ระยะเวลาปฏิบัติงาน (X_3)	.587	-.547
ด้านการบริหารจัดการองค์กร (X_4)	-.807	.859
ด้านภาวะผู้นำ (X_5)	-.408	-.527
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_6)	-.445	-.485
ด้านการมีอิสระในการทำงาน (X_7)	-.835	.762
ด้านโอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน (X_8)	-.657	.533
ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน (X_9)	-.541	.203
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_{10})	-.642	.836

จากตารางที่ 35 ผลการตรวจสอบการแจกแจงปกติแบบตัวแปรเดียว (Univariate normal distribution) พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าความเบ้ (Skewness) อยู่ระหว่าง -.835 ถึง .587 และมีค่าความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง -.547 ถึง .859 ทั้งนี้ค่าสัมประสิทธิ์ความเบ้ที่อยู่นอกช่วง -1 ถึง 1 แสดงถึงการมีความเบ้ต่างจากการแจกแจงปกติอย่างชัดเจน (Hair, Black, Babin, Anderson, and Tatham, 2006, p. 40) จากผลการตรวจสอบพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าความเบ้และความโด่ง (Skewness and kurtosis) อยู่ภายในช่วง -1 ถึง 1 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีแนวโน้มที่จะมีการแจกแจงแบบเข้าสู่ปกติ เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

4. การตรวจสอบนัยสำคัญในการพยากรณ์ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ตารางที่ 36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานจากปัจจัยต่าง ๆ

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
สมการถดถอย	43.759	10	4.376	30.303**	.000
ความคลาดเคลื่อน	27.292	189	.144		
รวม	71.051	199			

**p < .01

จากตารางที่ 36 ผลการผลทดสอบนัยสำคัญค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .000$) เป็นไปตามข้อตกลง เบื้องต้น ดังนั้น ข้อมูลจึงสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้

ตอนที่ 2 การสร้างสมการถดถอยพหุคูณ

ตอนที่ 2 การสร้างสมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิเคราะห์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยวิธีขั้นตอน แสดงผลดังนี้

ตารางที่ 37 อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

Model	Predictors	r	R ²	R ² Change	F	p-value
1	X ₁₀	.622	.387	.387	124.963**	.000
2	X ₁₀ X ₄	.695	.484	.097	36.924**	.000
3	X ₁₀ X ₄ X ₈	.731	.534	.051	21.356**	.000
4	X ₁₀ X ₄ X ₈ X ₉	.753	.567	.033	14.660**	.000
5	X ₁₀ X ₄ X ₈ X ₉ X ₆	.760	.577	.010	4.627*	.033
6	X ₄ X ₈ X ₉ X ₆	.756	.572	-.005	2.519	.114

ตารางที่ 37 (ต่อ)

Model	Predictors	r	R ²	R ² Change	F	p-value
7	X ₄ X ₈ X ₉ X ₆ X ₁	.766	.587	.015	7.055**	.009
8	X ₄ X ₈ X ₉ X ₆ X ₁ X ₂	.773	.597	.011	5.049*	.026
9	X ₄ X ₈ X ₉ X ₆ X ₁ X ₂ X ₃	.779	.606	.009	4.363*	.038

*p < .05 **p < .01

Model 9 ตัวแปรพยากรณ์: การบริหารจัดการองค์กร (X₄), โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน (X₈), ความพร้อมของเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน (X₉), ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X₆), แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X₁), การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ (X₂), ประสิทธิภาพการทำงาน (X₃)

จากตารางที่ 37 ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ถูกเลือกเข้ามาก่อนคือ การบริหารจัดการองค์กร (X₄) เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน (X₈) พบว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ความพร้อมของเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน (X₉) พบว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X₆) พบว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X₁) พบว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ (X₂) พบว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน (X₃) พบว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ตัวอื่น ๆ เข้าไป พบว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้นให้ผลน้อยมาก จึงไม่สมควรนำมาใช้เป็นตัวแปรพยากรณ์

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มี 7 ตัวแปร ได้แก่ การบริหารจัดการองค์กร (X₄) โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน (X₈) ความพร้อมของเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน (X₉) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X₆) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X₁) การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ (X₂) และประสิทธิภาพการทำงาน (X₃)

ตารางที่ 38 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานวิเคราะห์ด้วยวิธีขั้นตอน

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	β		
การบริหารจัดการองค์กร (X ₄)	0.145	.043	.205	3.325**	.001
โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน (X ₈)	0.169	.041	.243	4.098**	.000
ความพร้อมของเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ (X ₉)	0.198	.046	.254	4.280**	.000
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X ₆)	0.116	.033	.211	3.478**	.001
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X ₁)	0.260	.075	.254	3.481**	.001
การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ (X ₂)	-0.172	.074	-.172	-2.332*	.021
ประสบการณ์การทำงาน (X ₃)	0.007	.003	.095	2.089*	.038
ค่าคงที่ (Constant)	0.777	.226		3.438**	.001

R = .779 R² = .606 ความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ = .382

*p < .05 **p < .01

จากตารางที่ 38 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 7 ตัวแปร เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ตัวแปรพยากรณ์ความพร้อมของเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน (X₉) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.254 ตัวแปรพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.254 ตัวแปรพยากรณ์โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน (X₈) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.243 ตัวแปรพยากรณ์ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X₆) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.211 ตัวแปรพยากรณ์การบริหารจัดการองค์กร (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.205 ตัวแปรพยากรณ์การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ (X₂) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ -0.172 และตัวแปรพยากรณ์ประสบการณ์การทำงาน (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.095 ตามลำดับ

ทั้งนี้ตัวแปรพยากรณ์ส่วนใหญ่ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ส่วนตัวแปรการเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ส่งผลทางลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกับตัวแปรพยากรณ์เท่ากับ .779 โดยตัวแปรพยากรณ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 60.60 มีความคลาดเคลื่อนในการทำนาย .382

สมการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เขียนได้ดังนี้

การบริหารจัดการองค์กร (X_4) โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน (X_8) ความพร้อมของเทคโนโลยี
วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน (X_9) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_6) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1)
การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ (X_2) และประสบการณ์การทำงาน (X_3)

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .777 + .145X_4 + .169X_8 + .198X_9 + .116X_6 + .260X_1 - .172X_2 + .007X_3$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .205Z_{x4} + .243 Z_{x8} + .254 Z_{x9} + .211 Z_{x6} + .254 Z_{x1} - .172 Z_{x2} + .095 Z_{x3}$$

ผลการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาปรากฏการณ์เชิงตัวแปร

จากผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่
ตัวแปรประสบการณ์การทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ การบริหารจัดการ
องค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน และความพร้อม
ของเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เนื่องจาก
ตัวแปรประสบการณ์การทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การบริหารจัดการองค์กร ความสัมพันธ์
กับผู้บังคับบัญชา โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน และความพร้อมของเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์
ในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนตัวแปรการเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ
ส่งผลทางลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 11 คน ได้ผลการวิจัยดังนี้

1. ประสบการณ์การทำงาน จากการสังเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีผลมาจากประสบการณ์
ในการทำงาน กล่าวคือบุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะมีเทคนิค รู้จักบุคคลอื่น
นอกหน่วยงาน รู้ลู่ทางการประสานงานกับคน มีความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้รับ
ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา หากพบปัญหาที่จัดการได้ ไม่ตื่นตระหนกทำให้ทำงานง่าย

และสบายใจ ไม่เครียดก็รู้สึกดี คุณภาพชีวิตดี ส่งผลถึงความก้าวหน้ามั่นคงของบุคลากรในอนาคต ด้วย จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“ประสบการณ์เยอะเรารู้ลู่ทาง รู้เทคนิคว่าคนนี้จะต้องติดต่อยังไง จะคุยยังไง ถ้ารู้ตรงนี้จะทำให้เราทำงานได้ง่ายขึ้น พอทำงานง่ายขึ้นเราก็ไม่เครียด พอไม่เครียดก็รู้สึกดี คุณภาพชีวิตดี ทุกอย่างก็ดี ถ้าประสบการณ์เยอะเราก็จะได้ 1) การติดต่อประสานงานกับคน 2) เทคนิคของการทำงาน เช่นการค้นข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในงาน การค้นจากกระดาษกับค้นในคอมพิวเตอร์ ถ้าเรามีประสบการณ์เยอะ เราก็จะรู้ว่าข้อมูลนี้เราต้องเลือกค้นในไหน เมนูไหน ทำยังไงถึงจะได้มา”
(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2560)

“ประสบการณ์ในการทำงานทำให้เราเรียนรู้พัฒนางานได้ คิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในงานได้ เวลาไปคุยติดต่องานทำได้ง่ายขึ้น รู้สึกทำงานได้สนุกขึ้น ไม่เครียดเกินไป ส่งผลถึงสุขภาพจิตใจเรามากด้วย ประสบการณ์สูงหัวหน้าก็ให้ความไว้วางใจในการทำงาน เราก็อทำงานง่ายและสบายใจขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2560)

“งานของเราถ้าให้ข้อมูลไปแล้วก็มีผลกระทบต่อทุกคน เราต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงาน การค้นคว้าพอสมควร ถ้าเรามีประสบการณ์เยอะเราก็มีข้อเสนอแนะ ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อบุคคลอื่น หรือเพื่อนร่วมงานได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2560)

“หากทำงานมานานก็จะทำให้รู้จักบุคคลอื่นๆ มากขึ้น การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ก็เป็นไปด้วยความราบรื่น และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เพราะมีความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2560)

“เมื่อมีประสบการณ์มากขึ้นทำให้สามารถจัดสรรเวลา บริหารจัดการงานได้ดียิ่งขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2560)

“การทำงานต้องอาศัยประสบการณ์ในการแก้ปัญหา การประสานงานกับคนอื่น ปัญหาในการทำงานไม่ได้เหมือนกันในทุก ๆ วัน ถ้าเรามีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นการพบปัญหาเราก็จะจัดการได้ ไม่ตื่นตระหนก ยิ่งอยู่นานก็จะยิ่งเชี่ยวชาญมากขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 7, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2560)

“การทำงานมานานทำให้เรารู้จักคนอื่น ๆ มากขึ้น ความผูกพัน มิตรภาพกับเพื่อนมีมากขึ้น ปัญหาบางอย่างแก้ไม่ได้ แต่ถ้าเรามีประสบการณ์เยอะก็จะช่วยให้เราจัดการได้ง่ายขึ้น ไม่ตระหนกตกใจเหมือนตอนมาใหม่ ๆ เราควบคุมได้ง่ายกว่าเดิม ประสบการณ์เยอะทำให้เราจัดการขั้นตอนการทำงานได้ดีกว่าช่วงเข้ามาใหม่ ๆ ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 8, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2560)

“พี่ทำงานมาหลายปี ก็จะจัดการได้ง่ายกว่าตอนเข้ามาทำงานช่วงแรก ๆ เวลามีปัญหาการที่ทำงานมานาน พี่ก็รู้จักเพื่อนในกองอื่น ๆ ที่ทำงานลักษณะเดียวกัน ก็ปรึกษากันได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 9, สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2560)

“การมีประสบการณ์ในการทำงานสูงทำให้เรารู้ขั้นตอนการทำงาน มีทักษะมากขึ้น เชี่ยวชาญมากขึ้น รู้ว่างานไหนต้องคิดต่อใคร การประสานงานกันทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ ถ้ามีประสบการณ์มากผู้บังคับบัญชาก็ไวใจเราส่งผลถึงความก้าวหน้ามั่นคงของเราในอนาคตด้วย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 11, สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2560)

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จากการสังเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีผลมาจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กล่าวคือ บุคลากรมีแรงกระตุ้น มีเป้าหมาย มีแรงผลักดันจากตัวเองว่าต้องทำให้ได้ เมื่อมีความรู้ความเข้าใจในงานก็อยากทำงาน มีความรู้สึกรักอยากทำในสิ่งที่ตั้งเป้าหมายไว้ ก็จะไปค้นหาสิ่งที่ไม่รู้ ค้นคว้าใฝ่หาข้อมูล หรือหาคำตอบให้ได้ เพื่อให้ก้าวผ่านอุปสรรคไปได้ หากมีความตั้งใจจะส่งผลให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทুমเทกำลังกาย ความคิด และอุทิศเวลาให้กับองค์กร ได้รับการยอมรับ มีเกียรติยศ ดึงศักยภาพออกมาให้ผู้บังคับบัญชาเห็น ส่งผลถึงความมั่นคง ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชารวมถึงเพื่อนร่วมงานด้วย เกิดการยอมรับในตัวบุคลากร ได้ประโยชน์ทั้งส่วนรวมและตนเอง จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“คนที่ทำงานมีความสุข มันมีความสุขตั้งแต่ทำงานของตัวเองแล้ว เราชอบ เราชักด้วย เกิดจากแรงกระตุ้นของตัวเอง มันทำให้เราเรียนรู้ด้วยนะ เช่น เราจะทำ Web page เราจะไม่ทำ หน้าเว็บเฉย ๆ เราจะ Advance กว่านั้น เพราะเราใฝ่ พอมันมีความรู้สึกอยากมันก็จะไปค้น ไปค้นหาสิ่งที่ให้ความรู้ ทำให้เราได้รู้เยอะขึ้นด้วยไง ถ้าเราใฝ่มันจะมีวิธีการหาของมันได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2560)

“เราต้องมีเป้าหมายว่างานเราจะเสร็จภายในวันนี้เวลานี้ อะไรที่เราทำไม่เป็น ทำไม่ได้ เราต้องมีแรงฮึดแรงสู้ต่อ ว่าต้องทำให้ได้ เพราะเดี๋ยววันต่อไปข้างหน้าเราต้องทำงานนี้อีก มีผล 60-70 เปอร์เซ็นต์ เลยแหละ ที่เราคิดว่าอยากทำงานนี้ให้ประสบผลสำเร็จ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2560)

“เรามีแรงจูงใจที่จะทำให้สำเร็จ เราจะค้นคว้าใฝ่หาข้อมูล หรือหาคำตอบให้ได้ เพื่อให้ก้าวผ่านอุปสรรคไปได้ เป็นการบริหารจัดการตัวเองด้วย เราจะกำหนดตัวเองว่าจะทำให้เสร็จเวลานี้ มีการกำหนดขอบเขตเวลา จัดลำดับความสำคัญของงานเราได้ด้วย ทำให้เราจัดการในทุก ๆ ปัญหาที่เข้ามาได้เลย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2560)

“แรงผลักดันจากตัวเอง ส่งผลให้เรามีกำลังในการทำงาน เราชักงานเราก็รู้สึกดี ต่องาน รู้สึกดีต่อองค์กร ส่งเสริมสุขภาพจิตช่วยให้พัฒนาตนเอง ช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก งานที่ทำเป็นงานบริการ เราชักงานส่งผลต่อจิตใจให้อยากทำงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 6, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2560)

“การที่เราจะทำอะไรให้ถึงเป้าหมายที่เราตั้งไว้ให้ได้ผลสัมฤทธิ์ เราต้องมีกำลัง มีแรงฮึดว่าอยากไปถึงจุดนั้น อยากทำสิ่งนั้น แรงผลักดันในตัวเองเป็นประจวบที่จะมาซัดให้มีพลังมากขึ้นกว่าเดิม เรามีแรงกระตุ้นในตัวเอง เราต้องเป็นหลักให้ครอบครัวนะ เราก็ต้องทำเพื่อตัวเองและครอบครัวเราจะมองว่าไม่ยอมทำงานไม่ได้ เราก็จะมีกำลังใจกำลังกายทุ่มเทให้กับงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 7, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2560)

“แรงจูงใจในตัวเราเองส่งผลให้เราปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังกาย ความคิด และอุทิศเวลาให้กับองค์กร ได้รับการยอมรับ มีเกียรติยศ ดึงศักยภาพออกมาให้หัวหน้าเห็น รวมถึงเพื่อนร่วมงานด้วย มีผลต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้ประโยชน์ทั้งส่วนรวมและตนเอง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 8, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2560)

3. การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ จากการสังเกตเห็นพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีผลมาจากการเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ กล่าวคือบุคลากรมีความพยายาม ไม่ย่อท้อ อุตุน เข้มแข็งและต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ ได้โดยไม่ยอมแพ้ คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีต่าง ๆ ใ้งานสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคทำให้ระยะเวลาการทำงานยืดออกไป แต่ถ้าหากได้รับมอบหมายงานหลายอย่างพร้อม ๆ กัน จนมีปริมาณงานมากเกินไป รวมถึงการได้รับมอบหมายงานที่ยากเกินความสามารถ เมื่อได้รับมอบงานในลักษณะดังกล่าวหลายครั้ง จนบุคลากรบริหารจัดการไม่ทันกำหนดเวลา ส่งผลให้เกิดความกดดัน กลายเป็นความเครียด ส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกาย จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“เราต้องอดทน ต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ถ้าเจอบ่อยครั้งเกินไป อาจทำให้เราเกิดแรงกดดัน เกิดความเครียด ไม่มีความสุขทางจิตใจ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2560)

“ต้องติดต่อกับคนหลาย ๆ ฝ่าย ถ้าเราแก้ไขได้ก็เป็นประสบการณ์ให้เราเก่งขึ้น ทำงานได้ดีขึ้น ส่งผลต่องาน และการแบ่งเวลาของเรา แต่ถ้างานเยอะและมีปัญหาเข้ามาพร้อม ๆ กัน หรือเจอซ้ำ ๆ บ่อยเกินไปก็ทำให้เราเครียดได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2560)

“บางงานต้องประสานกับคนข้างนอก การขอข้อมูลบางทีก็ยากกว่าจะได้ข้อมูลที่เราต้องการมา เราต้องมีวิธีการจัดการ ต้องอดทน คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีต่าง ๆ ใ้งานเราสำเร็จ บางทีแผน A ไม่ได้ ก็ไปแผนอื่นจนกว่าจะได้ ปัญหาอุปสรรคทำให้ระยะเวลาการทำงานของเรายืดออกไป”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2560)

“การประสานงานกับทุกหน่วยงาน ถ้าเรามีความสามารถจัดการได้ก็จะส่งผลต่องานของเรา แต่ถ้างานเยอะเกินไป หรือเข้ามาพร้อม ๆ กันก็เครียดเหมือนกันนะ ส่งผลต่อสุขภาพกายสุขภาพจิตเราอีก”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 6, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2560)

“ถ้าเราจัดการได้ก็จะทำให้เรามีสติด้วย สามารถดึงสมาธิกลับเข้ามาสู่สถานะในการดำเนินงานต่อไปได้ แต่ถ้าปัญหามาพร้อมกันเยอะ ๆ ถึงจะมีสติแต่เราก็เครียดนะ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 10, สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2560)

“ถ้าเราได้รับมอบหมายงานแล้ว ถึงจะเป็นงานที่ยาก ถ้าเราไม่ย่อท้อ มีความอดทน งานที่ได้รับก็จะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ถ้างานเข้ามาพร้อมกันเยอะเกินไป และยากด้วยแล้วเราจัดการไม่ทัน ก็ทำให้เราเครียดได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 11 สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2560)

4. การบริหารจัดการองค์กร จากการสังเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีผลมาจากการบริหารจัดการองค์กร กล่าวคือ การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ มีสายการบังคับบัญชา และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนตามตำแหน่งหน้าที่และความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรรู้บทบาทหน้าที่และภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ รู้ว่าขึ้นตรงกับใคร ต้องปรึกษาใครที่ช่วยตัดสินใจในงานที่เกินกำลังได้ การจัดบุคลากรให้เหมาะกับงาน โดยดูว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความสามารถหรือความถนัดของบุคลากร ก็ทำให้บุคลากรทำงานได้เต็มที่ เต็มกำลัง คุณภาพงานก็ออกมาดี ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน จากคำสัมภาษณ์ว่า

“สายบังคับบัญชาสำคัญมากเพราะการแบ่งสายบังคับบัญชามีผลว่าเราจะได้ว่าต้องปรึกษาใคร ถามใคร เวลาเราสงสัยอะไรจะได้รู้ว่าใครตัดสินใจให้เราได้ งานเราจะได้ทำต่อได้อะไรที่ทำให้เราทำงานง่าย ทำงานราบรื่น ก็จะทำให้เราสบายใจที่จะทำงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2560)

“กำหนดหน้าที่ ภาระงาน ไว้ชัดเจน สายบังคับบัญชาที่ชัดเจน รู้ว่าเราต้องรับผิดชอบ ในส่วนไหน ถ้าภาระงานเยอะเกิน ไม่เหมาะสมกับจำนวนคนที่ทำงาน โหลดเกินทำให้งานเสร็จช้า ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ก็อาจเกิดปัญหาได้ โชคดีหน่วยงานเราไม่เป็นแบบนี้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2560)

“หน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และมีสายการบังคับบัญชา และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจนตามตำแหน่งหน้าที่และความรู้ความสามารถ อย่างเหมาะสม การจัดคนในแต่ละส่วนงานก็เพียงพอทำให้เรารับบทบาทหน้าที่และภาระงาน ที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2560)

“มีการบริหารจัดการองค์กรที่ดี ไม่เห็นแก่พวกพ้องและผลประโยชน์ส่วนตน แต่ละคน ทำตามหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบ ทำให้เราทำงานด้วยความยินดีนะ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2560)

“มีการบริหารจัดการได้ดี ส่งผลให้การทำงานมีขอบเขตชัดเจน เราทำงานราบรื่น ถ้าแบ่งแบบไม่เป็นธรรม ทั้งภาระงานและจำนวนคนก็อาจเกิดความขัดแย้งได้นะ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 6, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2560)

“การจัดบุคลากรให้เหมาะกับงานสำคัญมาก ดูว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมาะสม กับความสามารถหรือความถนัดของเราไหม เราจะทำงานได้เต็มที่ เต็มกำลัง คุณภาพงานก็ออกมาดี ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงานด้วย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 11, สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2560)

5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จากการสังเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีผลมาจากความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา กล่าวคือหากผู้บังคับบัญชามีสัมพันธ์อันดีกับบุคลากร เปิดโอกาสให้เสนอ ความคิดเห็นสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนให้ไปอบรม เพื่อนำความรู้มาปรับใช้ ในงาน รับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ช่วยหาคำตอบที่บุคลากรสงสัยในสิ่งที่ไม่ สามารถค้นหาหรือเข้าถึงข้อมูลนั้นได้ และมีการตัดสินใจที่เด็ดขาดในการช่วยแนะนำแก้ปัญหา

ที่เกินความสามารถของบุคลากร พร้อมรับผิดชอบผู้ได้บังคับบัญชา สามารถช่วยให้บุคลากรทำงานได้ง่ายขึ้น หากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำ ใจกว้าง ปกครองแบบพี่น้อง บุคลากรก็ทำงานโดยไม่อึดอัด ทุ้มเทให้งานเต็มที่ การมีเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจกัน ส่งผลต่อการอยากมาทำงาน และเกิดการ ทำงานแบบทีมเวิร์ก จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“หัวหน้าต้องตัดสินใจ ช่วยแก้ปัญหา เราถึงจะทำงานง่าย รวมถึงต้องช่วยหาข้อมูล ที่เป็นข้อมูลระดับสูงเช่น ในการประชุมผู้บริหาร เพื่อตอบข้อสงสัยของเรา ในส่วนที่เราเข้าถึง ข้อมูลนั้นไม่ได้ ถ้าเขาทำได้งานก็เดินต่อไป”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2560)

“หัวหน้าช่วยตัดสินใจในระดับหนึ่ง เราก็ทำงานได้ง่ายขึ้น หัวหน้าสนับสนุนให้ไปอบรม นำความรู้มาปรับใช้ในงานได้ ถ้าเขารับทราบปัญหา ช่วยแก้ปัญหา สนับสนุนเรา เราก็มีใจทำงานเต็มที่ เราก็มีแรงที่จะลุยในขั้นต่อไป”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2560)

“หัวหน้าสนับสนุนให้พัฒนาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนทักษะ นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โชคดีที่หัวหน้าแม้มีประสบการณ์สูง มีวิสัยทัศน์ คุณวุฒิสูงกว่าก็จริง แต่เวลาเรามีความเห็นต่างเขาก็รับฟังเหตุผลของเรา ถ้าเหตุผลเหมาะสม เขาก็รับฟังนะ ทำให้การทำงานราบรื่น เราก็แฮปปี้กับการทำงาน ไม่บ่นทอนกำลังใจในการทำงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2560)

“การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นการจูงใจ ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หัวหน้าสั่งงานโดยมีการวางแผนงานก่อน และมีนโยบายที่ชัดเจน ทำให้เราทำงานได้ง่าย ถ้ามีความสัมพันธ์อันดีต่อกันการทำงานก็ราบรื่น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2560)

“การมีเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้าที่เข้าใจกัน ส่งผลต่อการอยากมาทำงาน และเกิดการ ทำงานแบบทีมเวิร์ก”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2560)

“ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเรากับหัวหน้ามีผลมาก เพราะต้องปรับตัวกับผู้บริหารแต่ละชุด ผู้บริหารบางชุดก็รับฟังความเห็นเรา บางชุดก็สั่งงานอย่างเดียว เราแสดงความคิดเห็นโต้ตอบกันได้ก็จะมีปฏิสัมพันธ์กัน ทำให้เราจัดการงานได้ง่ายขึ้น ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน อยู่แบบพี่น้องได้ใจเราเต็ม ๆ เลยนะ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 8, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2560)

“ถ้ามีปัญหาเข้ามา หรือเราทำงานพลาด หัวหน้าเข้ามาช่วยจัดการให้ เราก็จะรู้สึกดี ถ้าเขาแนะนำเราในการทำงาน ก็ช่วยให้เราจัดการงานได้เร็วขึ้น หัวหน้ายังไม่มีประสบการณ์บางเรื่อง ถ้าได้พูดคุยกันมีสัมพันธภาพที่ดีก็มีการแลกเปลี่ยนกัน ถ้าเราทำงานดีหัวหน้าก็ชมนะ เราก็รู้สึกมีกำลังใจในการทำงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 9, สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2560)

“มีการแนะนำหรือสอนงานช่วยแก้ปัญหา สามารถทำงานไปพร้อมกัน ประโยชน์ได้ ในระหว่างการทำงานส่งผลต่องานให้สำเร็จได้รวดเร็วขึ้น ถ้ามีปฏิสัมพันธ์กันก็จะมีความสุขเกิดขึ้น เปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 10, สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2560)

“เราประสบการณ์ยังน้อย หัวหน้าก็ช่วยแนะนำ สอนงาน ถ้าเรามีอุปสรรคหัวหน้าก็ช่วยแนะนำแก้ช่วยปัญหา อาจจะติดขัดบ้างแต่เราก็ได้เรียนรู้มากขึ้น หัวหน้าปกครองแบบพี่น้องเราก็ทำงานโดยไม่อึดอัด มีหัวหน้าแบบนี้เราก็ทุ่มเทให้งานเต็มที่นะ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 11, สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2560)

6. โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน จากการสังเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีผลมาจากโอกาสในการรับรู้ผลการทำงานกล่าวคือการมีโอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน บุคลากรสามารถนำมาปรับปรุงแก้ไข เกิดการพัฒนาในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้รู้จักแข็งจุดด้อยของตัวเอง การมีโอกาสนในการรับรู้ผลการทำงานในด้านบวกทำให้บุคลากรมีแรงผลักดัน รู้สึกรักในงาน มีขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้สึกเป็นประโยชน์ ภูมิใจที่ได้ใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อคนอื่น ทำให้คนอื่นหาทางออกได้ ก็มีความสุข รู้สึกได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง และเห็นคุณค่า

ในตนเอง ก็ยังรู้สึกอยากพัฒนางานขึ้นอีก มีผลต่อการพัฒนาตนเอง คุณภาพชีวิตดี ก็มีความสุข หากบุคลากรมีโอกาสในการรับรู้ข้อดีจะช่วยลดปัญหาและข้อบกพร่องในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานก็ดีขึ้น จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“การรับรู้ผลการทำงานมีผลต่อการพัฒนาตนเองในเรื่องงาน คือ เราให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และรวดเร็วต่อผู้ปกครองของนักเรียนแล้วได้รับ Feedback กลับทันทีเลย ว่าเราให้ข้อมูลที่ดี เป็นประโยชน์ ถึงจะเป็นหน้าที่เราอยู่แล้วแต่เขาประทับใจเขาก็ชม เลยทำให้เรามีแรงผลักดัน และรู้สึกว่าฉันรักงานนี้จังเลย เรารู้สึกดี รู้สึกภูมิใจ มีแรง มีกำลังใจ รู้สึกเป็นประโยชน์ ตื่นเต้นใจ เมื่อผู้ปกครองใช้ข้อมูลของเราให้เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรเขา เหมือนกันพออาจารย์ชมในงาน ที่ติดต่อกับเรา เรารู้สึกเหมือนได้รับการยอมรับ เราก็ยังรู้สึกอยากพัฒนางานของเราขึ้นอีก ครั้งหน้าอยากทำให้ดีกว่าเดิม เร็วกว่าเดิม ก็พัฒนาไปเรื่อย ๆ คุณภาพชีวิตก็ดี ถ้ามีโอกาสรับรู้ ข้อดีของตนเองเราก็นำมาวิเคราะห์ว่าเป็นแบบนั้นไหมและปรับปรุงให้ดีกว่าเดิม มีคนดี ทำให้เรารู้ข้อผิดพลาดของตัวเอง ทำให้ครั้งต่อไปเราจะได้แก้ไขได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2560)

“มีผลกับการทำงานของเราะ ถ้ามี Feedback มา ประโยชน์คือ เราสามารถนำมา ปรับปรุงแก้ไข เกิดการพัฒนาในการทำงานของเราให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จะได้ว่าจุดแข็งจุด ข้อของเรา มี Feedback ในด้านดี ก็ภูมิใจที่ได้ใช้ความรู้ของเราให้เป็นประโยชน์ต่อคนอื่น ทำให้คนอื่นหาทางออกได้ ก็ Happy นะ รู้สึกได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง ภูมิใจ และเห็นคุณค่าในตนเอง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2560)

“เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนากระบวนการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ถ้ามีโอกาสได้รับรู้ข้อบกพร่อง ก็จะได้อาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น เมื่อมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือให้ความรู้ต่าง ๆ กับกับอาจารย์และเจ้าหน้าที่ประจำคณะต่าง ๆ ก็รู้สึกดี ที่ได้รับการยอมรับ และภูมิใจในงานที่เราทำ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2560)

“ถ้ามีโอกาสรับรู้ในข้อดีอาจจะได้ปรับปรุง ถ้ามี Feedback ในด้านที่คิดชื่นใจ มีกำลังใจ ต่อยอดพัฒนาขึ้นอีก มีความสุข รู้สึกว่าทั้งตนเองและงานมีคุณค่า มีประโยชน์ ภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี้ ถ้าเรามีความภูมิใจในงานที่ทำ เราก็อยากอยู่ ถ้าเรารู้สึกรักในงาน รักในคน รักด้วยใจ ก็ทำทุกอย่าง อย่างมีความสุข”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 6, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2560)

“เราทำงานตรงนี้โอกาสในการรับรู้ผลการทำงานก็เยอะ เพราะต้องประสานงาน ทั้งมหาวิทยาลัย กับผู้บริหาร อาจารย์ นิสิต หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย มี Feedback หลากหลาย ต้องเลือกที่จะนำมาปรับปรุงในงานให้ดีขึ้น เพื่อให้ Feedback ต่อไปมันดีขึ้น Feedback ด้านลบ ช่วยให้เราได้ปรับปรุงตัวเอง ปรับปรุงกระบวนการทำงาน ช่วยลดปัญหาและข้อบกพร่อง ในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานก็ดีขึ้น ได้รับ Feedback ที่ดี เราก็ตั้งใจภูมิใจ มันก็เป็นพลังใจ เป็นกำลังใจให้เราทำงานต่อไป ช่วยกระตุ้นให้เราพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่านี้ เรารู้สึกว่าได้รับการยอมรับในการทำงานของเรา คนยอมรับในสิ่งที่เราพยายามผลักดันให้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 7, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2560)

“เรามีโอกาสรู้ผลงานด้านลบเราก็นำมาทบทวนปรับปรุงงานของเรา เป็นกระจกสะท้อน ต่อการทำงาน ต้องยอมรับกับ Feedback ที่ได้รับ พร้อมกับวิเคราะห์ตนเองเพื่อปรับปรุงพัฒนา ตนเอง เรามีโอกาสรู้ผลงานด้านบวก ก็ภูมิใจ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 10, สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2560)

“เราได้มีโอกาสได้รับรู้ Feedback ของหัวหน้า รู้ข้อดี ข้อเสีย ควรปรับปรุงจุดไหน ควรดึงข้อดีออกมาให้มาก ๆ ไม่ว่าจะเป็น Feedback ของเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น เป็นข้อเสนอแนะที่เราใช้ปรับปรุงงานของเราได้ ถ้ามี Feedback ที่ดีเรารู้สึกภูมิใจ ได้ทำประโยชน์ ให้กับองค์กร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 11, สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2560)

7. ความพร้อมของเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน จากการสังเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีผลมาจากความพร้อมเทคโนโลยี และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานเพราะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ทำงานได้ คุณภาพชีวิตที่ดีงานต้องราบรื่น งานเดินต่อเนื่องไม่สะดุด หากมีเทคโนโลยีและวัสดุ

อุปกรณ์ที่ทันสมัย และพร้อมใช้งาน จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น รวดเร็ว ทำให้การทำงานคล่องตัว สะดวกมากขึ้น ในการส่งข้อมูล เผยแพร่ข้อมูล การประสานงานกับส่วนงานต่าง ๆ ทั้งภายนอกหรือภายในองค์กรก็รวดเร็วทันเวลาทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ช่วยลดระยะเวลาในการทำงานลง ทำให้มีเวลาในการคิด วิเคราะห์งานอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ถ้างานเสร็จเร็วก็ไม่ต้องอยู่ดึก การบริหารจัดการเวลาดีขึ้น สภาพแวดล้อมดี ส่งผลให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตดี มีสมาธิในการคิด สร้างสรรค์งาน จากคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“เทคโนโลยีสำคัญมาก เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ทำงานได้ คุณภาพชีวิตที่ทำงานเราต้องราบรื่น งานเดินต่อเนื่องไม่สะดุด การทำงานแบบมีความสุขคือทำไปเรื่อย ๆ ทำได้อย่างต่อเนื่อง และมีทางออก”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2560)

“งานของเราขาดไม่ได้เลยนะ มันเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้งานเราสำเร็จได้ ถ้าเรามีครบ และพร้อมใช้งานก็ทำให้งานเราง่ายขึ้น งานราบรื่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับงานก็ช่วยได้เยอะ คือมีอินเทอร์เน็ต ก็ช่วยให้ส่งงาน ส่งไฟล์ข้อมูล อีเมล กับเจ้าหน้าที่นอกหน่วยงาน อาจารย์ประจำคณะต่าง ๆ หรือหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย ได้สะดวก รวดเร็วขึ้น ส่งผลต่องานเราชัดเจน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2560)

“มีพร้อมนะ ทำให้การทำงานคล่องตัว สะดวกมากขึ้น ในการส่งข้อมูล เผยแพร่ข้อมูล คือเราเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการประชุมทางไกลกับหน่วยงานที่อยู่นอกมหาวิทยาลัย การจดรายงานการประชุม เทคโนโลยีเก็บเป็นไฟล์เอกสารแทนการเก็บเป็นกระดาษโดยการสแกนเอกสารไว้เวลาค้นข้อมูลก็ไม่ต้องมานั่งเปิดหาจากเอกสาร ค้นหากจากคอมพิวเตอร์ได้เลยทำให้สะดวกต่อการสืบค้น และง่ายต่อการใช้งานกว่าการหาเอกสารที่เป็นกระดาษมาก การประสานงานกับหน่วยงานภายนอกมีอินเทอร์เน็ตใช้ ทำให้เราติดต่อ ส่งข้อมูลกันได้สะดวก รวดเร็วขึ้น เมื่ออาจารย์สอนอยู่ถ้าเราโทรไปอาจารย์อาจไม่สะดวก เราส่งข้อมูลเตรียมการประชุม หรือข้อมูลอื่น ๆ ไว้ใน Line กลุ่ม ก็สะดวกกว่า ถ้าอาจารย์ว่างก็สามารถเข้าอ่านได้ทันทีตามที่อาจารย์สะดวก”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2560)

“มีเทคโนโลยีและวัสดุอุปกรณ์ ที่ทันสมัย และพร้อมใช้งาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น รวดเร็ว ทันท่วงทีสถานการณ์ปัจจุบัน ในการประสานงานกับคณะต่าง ๆ ก็รวดเร็วทันเวลา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4, สัมภาษณ์, 7 พฤศจิกายน 2560)

“ช่วยลดระยะเวลาในการทำงานลง ทำให้ช่วยเพิ่มเวลาในการคิด วิเคราะห์งานอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น ช่วยให้ทำงานบรรลุเป้าหมายได้สะดวกรวดเร็วขึ้น ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ถ้างานเสร็จเร็วก็ไม่ต้องอยู่ดึก การบริหารจัดการเวลาดีขึ้น สภาพแวดล้อมดี ส่งผลให้สุขภาพกาย และสุขภาพจิตดี มีสมาธิในการคิด สร้างสรรค์งาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2560)

“มีวัสดุอุปกรณ์พร้อมใช้งาน งานก็เสร็จเร็ว ที่ทำงานมีเทคโนโลยีที่เหมาะสมตามสภาวะการณ์ปัจจุบันรองรับกับการทำงาน ที่ทำงานบรรยากาศดี อากาศสดชื่น ทำให้อยากทำงาน และงานมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม มีอินเทอร์เน็ตพร้อมใช้งาน ต้องส่งข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก ทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน มีผลต่อการประสานงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 6, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2560)

“มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสมกับการทำงาน มีผลต่อเรามากเลยนะ เช่นเราอยากได้ผลตอบรับแบบสอบถามจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของมหาวิทยาลัย เราก็ใช้แบบสอบถามออนไลน์ ถ้ามีอินเทอร์เน็ต เขาก็เข้าทำในระบบได้ตลอดเวลาที่เขาสะดวก ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐ ภาคเอกชน หรือภาคอุตสาหกรรม ช่วยลดระยะเวลาการทำงานของเรา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 7, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2560)

“ที่ทำงานมีเทคโนโลยีและวัสดุอุปกรณ์ ที่ทันสมัย มีอินเทอร์เน็ต มีคอมพิวเตอร์ไว้บันทึกเก็บข้อมูล มีเครื่องแฟกซ์ มีน้ำประปา ตู้กดน้ำดื่ม หรือไฟฟ้าพร้อมและเพียงพอต่อการใช้งาน ก็ช่วยให้การทำงานสะดวกรวดเร็วขึ้น มีการประชุมทางไกลช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และค่าที่พักได้เยอะเลย และทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันด้วย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 8, สัมภาษณ์, 9 พฤศจิกายน 2560)

“ที่ทำงานโอเคเลย ไม่มีเสียงรบกวน มีคอมพิวเตอร์ มีอินเทอร์เน็ต หาข้อมูลได้สะดวก รวดเร็วขึ้น วัสดุอุปกรณ์ใช้ได้ และพร้อมใช้งาน ส่งงาน ส่งเมล งานเสร็จเร็วขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 9, สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2560)

“มีเทคโนโลยี และวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น Printer Scanner อินเทอร์เน็ต พร้อมใช้งาน เราก็ทำงานได้สะดวก รวดเร็วขึ้น รับส่งข้อมูลในงานที่เกี่ยวข้องได้ทันที เราก็มีเวลาจัดการงานในส่วนที่เหลือได้มากขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 11, สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2560)

จากการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ทั้ง 7 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรประสบการณ์การทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ การบริหารจัดการองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน และความพร้อมของเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน มีผลการวิจัยที่สอดคล้องกัน

ซึ่งทำให้ยืนยันได้ว่าตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การบริหารจัดการองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน และความพร้อมของเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ส่วนตัวแปรการเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ส่งผลทางลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ใช้วิธีดำเนินการวิจัย ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา 2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยผู้บังคับบัญชา ปัจจัยลักษณะของงาน และปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ 3) สร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และ 4) ศึกษาปรากฏการณ์เชิงตัวแปร ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ไม่รวมบุคลากร ลูกจ้าง เงินโครงการ บุคลากรที่วิทยาเขตสระแก้ว และวิทยาเขตจันทบุรี จำนวน 200 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม G*Power และวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามหน่วยงานในสังกัด สำนักงานอธิการบดี สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ คือ บุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 11 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา และแบบสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (Informal interview) โดยกำหนดประเด็นสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับแบบสอบถามและผลที่ได้จากการวิจัย เชิงปริมาณสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพื้นฐานเพื่ออธิบายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และสร้างสมการพยากรณ์ และการศึกษาปรากฏการณ์เชิงตัวแปรเพื่อยืนยันกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

สรุปผล

จากการศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ตามลำดับ เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับมีส่วนทำให้ฐานะครอบครัวของท่าน มั่นคง ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ และเงินเดือนที่ได้รับเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ปฏิบัติงานคล้ายกันในหน่วยงานอื่นๆ ตามลำดับ

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยรวมและรายชื่อ ทุกชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี และเหมาะสมกับการทำงาน เช่น อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีเสียงดังรบกวน มีแสงสว่างเพียงพอ ในการทำงาน เป็นต้น รองลงมาคือ สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบ สะดวกต่อการทำงาน และสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ปลอดภัย มีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุในการ ทำงาน ตามลำดับ

1.3 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว รองลงมา คือ ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม และงาน ที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาทำงานมี ตามลำดับ

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ท่านได้ ทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และตำแหน่ง ที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความมั่นคง ตามลำดับ

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีความยินดีให้บริการหรือให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก รองลงมา คือ ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และท่านมีความภูมิใจในงาน และมหาวิทยาลัยของท่านว่าสามารถทำประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

2.1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระดับมาก จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ความพร้อมของเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ ในการทำงาน การบริหารจัดการองค์กร การมีอิสระในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ

2.2 ตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระดับปานกลาง จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และภาวะผู้นำตามลำดับ

2.3 ตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระดับน้อย คือ ประสิทธิภาพการทำงาน

3. จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยวิธีขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีทั้งหมด 7 ตัวแปร ดังนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความพร้อมของเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ การบริหารจัดการองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน โดยตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความพร้อมของเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน การบริหารจัดการองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนตัวแปรการเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ส่งผลทางลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ส่วนตัวแปรภาวะผู้นำ การมีอิสระในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มีสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y = .777 + .145X_4 + .169X_8 + .198X_9 + .116X_6 + .260X_1 - .172X_2 + .007X_3$$

มีสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z_Y = .205Z_{x4} + .243Z_{x8} + .254Z_{x9} + .211Z_{x6} + .254Z_{x1} - .172Z_{x2} + .095Z_{x3}$$

ตัวแปรในสมการถดถอยพหุคูณสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ได้ถูกต้องร้อยละ 60.60

4. จากการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาปรากฏการณ์เชิงตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มีจำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ การบริหารจัดการองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน และความพร้อมของเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน

โดยตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 6 ตัวแปร คือ ความพร้อมของเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบริหารจัดการองค์กร และประสบการณ์การทำงาน ส่วนตัวแปรการเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ส่งผลทางลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ดังนั้นจากผลการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยพบว่า มีผลการวิจัยที่สอดคล้องกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา อภิปรายผลได้ดังนี้

1. บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันมหาวิทยาลัยอยู่ในช่วงเปลี่ยนแปลงการบริหารงาน และบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี ประกอบไปด้วยบุคลากรที่หลากหลาย และมีพื้นฐานส่วนบุคคลที่ต่างกัน แต่ละบุคคลต่างมีแรงปรารถนาแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ และสภาวะการณ์ต่าง ๆ แต่ทุกคนต่างมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน คือ ทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานอธิการบดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศรีัญญา ชัยแสง (2545) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเพชร ทุงศรีแก้ว (2552) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปภาวี เจริญศิลป์ดำรง (2555) พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลอยู่ในระดับปานกลาง และศิวรรณจ์ ทวีหิรัญรัตน์ (2558) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย 5 ตัวแปร โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

1.1 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน

อธิการบดีมีอุปกรณ์เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด เป็นระเบียบ ในส่วนของการรักษาความปลอดภัยมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยประจำอาคาร สำนักงานอธิการบดีทั้งผลัดกลางวันและกลางคืน มีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน และ อาคารสถานที่เหมาะสมกับการทำงาน เช่น อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีเสียงดังรบกวน มีแสงสว่าง เพียงพอในการทำงาน เป็นต้น รวมถึงหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น ใ้รับการตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์ออกกำลังกายมหาวิทยาลัยบูรพา BUU FITNESS CENTER สำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในการใช้บริการ และมีการจัดกิจกรรมออกกำลังกายหนึ่งในวันนั้น คือ โครงการสำนักงานอธิการบดีก้าวไกล ห่วงใยสุขภาพ ซึ่งมีการจัดกิจกรรม ทุกสัปดาห์ในช่วงเย็นของวันพุธ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับฐานิส ศรียะพันธ์ (2556, หน้า 10) อธิบดี กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กล่าวไว้ว่าคุณภาพ ชีวิตการทำงานที่ดี มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ซึ่งส่วนหนึ่งในวันนั้น คือ การมีสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร และ Certo (1989 อ้างถึงใน เอมอร ฝิวเหลือง, 2554, หน้า 18) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีลักษณะต่างๆ 6 ประการ ซึ่งส่วนหนึ่งในวันนั้น คือ สถานที่ทำงานที่มีความสะอาด ปลอดภัย ปราศจากเสียงรบกวน และมีแสงสว่างที่เพียงพอในการทำงาน รวมถึง Dessler (1991 อ้างถึงใน ประกายศรี ศิริคุณ, 2556, หน้า 25) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำ ให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานมีด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการ ซึ่งส่วนหนึ่งในวันนั้น คือ สภาพการทำงาน มีความปลอดภัยและมั่นคง

1.2 การบูรณาการทางสังคม บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมีการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ดี ได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือในการประสานงานกับกลุ่มงานอื่นภายในและภายนอกสำนักงาน อธิการบดี บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หน่วยงานมีกิจกรรม ที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน เช่น การร่วมทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ล้างทำความสะอาดถนนและเก็บขยะริมถนน เข้าร่วมประเพณีก่อพระทรายวันไหลบางแสน เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์และส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เช่น โครงการ เกี่ยวกับการศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่น โครงการดนตรีไทย โครงการประกวดร้องเพลงลูกทุ่ง โครงการสืบสานประเพณีท้องถิ่น โครงการจัดค่ายศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น กิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรกับบุคคลในชุมชน ส่งผลให้เกิดความภูมิใจในงานและ มหาวิทยาลัยของตนเองว่าสามารถทำประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคมได้ รวมถึงรู้สึกเห็นคุณค่า ในตนเองด้วย ถ้าบุคลากรมีความภูมิใจในงานที่ทำ ก็อยากอยู่รู้สึกรักในงาน รักในคน รักด้วยใจ

ก็ทำทุกอย่างอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับฐานิส ศรียะพันธ์ (2556, หน้า 10) อธิปไตยกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กล่าวไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ซึ่งส่วนหนึ่งในนั้น คือ การมีสังคมสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคล 4 กลุ่ม ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และประชาชนที่เป็นผู้รับบริการ และดวงเนตร ธรรมกุล (2557, หน้า 12) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาที่ทำงานนำอยู่ (Healthy workplace framework) ขององค์การอนามัยโลก เสนอว่าองค์กรที่จัดระบบการป้องกันส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความผาสุกของบุคลากรได้นั้น ต้องอาศัยการพัฒนา 4 ด้าน ซึ่งส่วนหนึ่งในนั้น คือ การเชื่อมโยงกับชุมชน กล่าวคือกิจกรรมขององค์กรที่สร้างให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ซึ่งส่งผลดีต่อความปลอดภัย สุขภาพทางกายและสุขภาพทางใจ รวมทั้งความผาสุกของบุคลากรและครอบครัว

1.3 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพามีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานอธิการบดีมีการกำหนดขอบเขตภาระงานที่ชัดเจน ไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน งานที่บุคลากรปฏิบัติหรือได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน รวมถึงบุคลากรมีความรับผิดชอบ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด ในการทำงาน ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งผลให้สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีวันหยุดนักขัตฤกษ์เหมือนหน่วยงานราชการ หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดวันเสาร์ วันอาทิตย์ประจำสัปดาห์ ซึ่งในแต่ละปีมีวันหยุดมากพอที่ทำให้มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ เกิดความสุขกับชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550 อ้างถึงใน ปภาวิ เถียรศิลป์ดำรง, 2555, หน้า 16) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานและสรุปเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ 4 มิติ ซึ่งส่วนหนึ่งในนั้น คือ มิติด้านส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด

1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานอธิการบดีสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะ เพื่อพัฒนาศักยภาพในตนเองให้สูงขึ้น สนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมที่จำเป็นต่อการทำงาน รวมถึงให้โอกาสผู้ที่มีความสามารถได้รับพิจารณาการขึ้นเงินเดือนหรือได้เลื่อนตำแหน่ง ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และครอบครัว

ให้การสนับสนุน เกิดความก้าวหน้าที่บุคลากรได้ทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ เมื่อบุคลากรมีความก้าวหน้าก็รู้สึกมีเกียรติ มีความมั่นคงในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Herzberg (1985 อ้างถึงใน ฌัฐชัย นิ่มนวล, 2553, หน้า 40-41) กล่าวว่า ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนเงินเดือน หรือตำแหน่งให้สูงมากขึ้นรวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย และความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานหรือความมั่นคงขององค์กร

1.5 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสังคมปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจบ่อยครั้ง ไม่สามารถคาดเดาได้ ทำให้เงินเดือนและรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับอาจไม่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่วนสวัสดิการของสำนักงานอธิการบดีก็อาจมีข้อจำกัดอยู่บ้าง เช่นการรักษาพยาบาลก็ต้องใช้เฉพาะ โรงพยาบาลของรัฐบาลที่เลือกไว้ในบัตรประกันสังคม รวมถึงบุคลากรอาจมีความรู้สึกที่ได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ หรือเงินเดือนที่ได้รับไม่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ปฏิบัติงานคล้ายกัน ในหน่วยงานอื่น ๆ แม้ว่าบุคลากรจะมีความรับผิดชอบ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด ในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และภารกิจของมหาวิทยาลัยทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับ ทวีศรี กรทอง (2530 อ้างถึงใน ฌัฐชัย นิ่มนวล, 2553, หน้า 21) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งบอกว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม และความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน และฐานิส ศรียะพันธ์ (2556, หน้า 10) อธิปไตยกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ซึ่งส่วนหนึ่งนั้น คือ การมีเศรษฐกิจ สวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาอภิปรายผลดังนี้

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความรับผิดชอบ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง มุ่งมั่นที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในงานก็จะมีพยายาม อดทนต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แม้เกิด

อุปสรรคในการทำงานก็ไม่คิดทอดทิ้ง สอดคล้องกับ มณีรัตน์ สุไลมานดี (2555, หน้า 15) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงขับหรือแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่จะผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ออกมา เพื่อสนองความต้องการของตน แรงจูงใจจะมีทั้งภายในและภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะแสดงพฤติกรรมออกมาด้วยความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และ Hermans (1970 อ้างถึงใน สุวรรณ เทียนยุทธ, 2554, หน้า 7) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความต้องการได้รับผลสำเร็จจากการกระทำในสิ่งที่ยากต้องการเอาชนะอุปสรรคและบรรลุถึงมาตรฐานอันดีเลิศต้องการเป็นคนเก่ง มีความสามารถในการแข่งขันและเอาชนะคนอื่น ๆ ต้องการเพิ่มการยอมรับตนเอง โดยการบรรลุความสำเร็จในกิจกรรมที่เป็นอัจฉริยะ

2.2 การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรพบว่าปัญหาอุปสรรคทำให้ระยะเวลาการทำงานยืดออกไป ถ้าบุคลากรสามารถจัดการได้ดี หรือเข้าใจปัญหาที่มีเวลาไปทำงานอื่นๆ ต่อได้ หรือเมื่อพบปัญหาแล้วสามารถแก้ไขได้จะรู้สึกภูมิใจ สบายใจ ทำให้มีแรงมีพลังที่จะทำงานชิ้นนั้นต่อไป แต่ถ้าหากได้รับมอบหมายงานหลายอย่างพร้อม ๆ กัน จนมีปริมาณงานมากเกินไป รวมถึงการได้รับมอบหมายงานที่ยากเกินความสามารถ เมื่อได้รับมอบงานในลักษณะดังกล่าวหลายครั้ง จนบุคลากรบริหารจัดการไม่ทันกำหนดเวลา ส่งผลให้เกิดความกดดัน กลายเป็นความเครียด ส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกาย สอดคล้องกับ ทศนีย์ ทิศสุกใส (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองความสามารถในการเผชิญและฝ่าฝืนอุปสรรคกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ พบว่าความสามารถในการเผชิญและฝ่าฝืนอุปสรรคด้านความอดทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีวิธีรับมือกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในงานและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและคุณภาพของงานที่ดีมากยิ่งขึ้น และปภาสิณี แซ่เตี๋ย (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฝืนอุปสรรคภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ พบว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฝืนอุปสรรคภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาได้ร้อยละ 65.70 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีการรับมือกับความเครียดได้ก็ส่งผลโดยตรงกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง รวมถึง รัตนสุดา

เรื่องสุขติ (2549) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และสมรรถนะของพนักงานระดับหัวหน้าในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาบริษัทเอกชน แห่งหนึ่ง พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านความอดทน และความสามารถ ในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงาน ด้านการจัดการ ด้านความเป็นผู้นำ และสมรรถนะในการทำงานโดยรวม

2.3 ความพร้อมของเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการทำงานให้ต่อเนื่องและราบรื่นต้องอาศัยเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมใช้งานเต็ม ประสิทธิภาพ เหมาะสมกับงานแต่ละประเภท ในการนำส่งข้อมูลเพื่อเผยแพร่ รวมถึง การประสานงานระหว่างส่วนงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีความสะดวก รวดเร็ว ทันเวลา ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ช่วยลดระยะเวลาในการทำงานลง ทำให้มีเวลาในการคิด วิเคราะห์งาน อื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ถ้างานเสร็จเร็วก็ไม่ต้องอยู่ดึก การบริหารจัดการ เวลาดีขึ้น สภาพแวดล้อมดี ส่งผลให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตดี มีสมาธิในการคิด สร้างสรรค์งาน สอดคล้องกับจินตนา บุญบงการ และณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2544 อ้างถึงใน ณัฐฉลดา รัตนคช, 2557, หน้า 31-32) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นสภาพแวดล้อมที่มีขอบเขตครอบคลุม กว้างไกลที่สุด ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 4 ปัจจัย หนึ่งในนั้นคือ เทคโนโลยี (Technology) พัฒนาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอทั้งในด้าน ผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการผลิต ทำให้ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่พิจารณาถึงปัจจัยนี้ และนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับองค์กร เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาศักยภาพ และการแข่งขันของธุรกิจ และกมล กฤษวงค์ (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร แล้วพบว่าปัจจัย ด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สุทธิดา สูดจิตร (2556) ศึกษาปัจจัย ที่ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลกลาง แล้วพบว่าสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และ Mpho (2013) ศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มหาวิทยาลัย A พบว่า สภาพแวดล้อมเอื้อ ต่อการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.4 การบริหารจัดการองค์กร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในงานหนึ่ง ๆ บุคลากรในองค์กร ไม่สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตัวคนเดียว จำเป็นต้องมีสภาพแวดล้อมช่วยสนับสนุนด้วย อาทิเช่น องค์กรให้อิสระในการคิดสร้างสรรค์ การพัฒนางาน มีการบริหารจัดการองค์กรที่ดี

มีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ Harper (1987) อ้างถึงใน เอมอร์ ผิวเหลือง, 2554, หน้า 20) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 2 ประเภท หนึ่งในนั้น คือ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ งานที่รับผิดชอบ ปัจจัยอันเป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ได้แก่ การรับรู้ ทัศนคติ และปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ การบริหารจัดการที่แตกต่างกัน

2.5 การมีอิสระในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เมื่อบุคลากรมีอิสระในการทำงาน จะช่วยลดความกดดัน ลดความเครียด ทำให้สามารถตัดสินใจ และวางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ด้วยตนเองจนสำเร็จ สอดคล้องกับ เพชรา พุ่มศรีแก้ว (2552) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน) พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน คือ ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน น้อย ไทยราช (2554) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน คือ ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เอมอร์ ผิวเหลือง (2554) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Chandranshu (2012) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร พบว่า ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน Mpho (2013) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย A พบว่า ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.6 วัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรซึ่งกำลังหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ถ้าองค์กรมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์สูง ย่อมต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อสร้างและปรับพฤติกรรมบุคลากร หรือเพื่อจูงใจบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้เข้ามาทำงาน เช่น การมอบรางวัลหรือกล่าวชมเชย เป็นการให้กำลังใจและสนับสนุนกันอย่างมีมิตร การไม่ปิดกั้นการแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ เป็นการให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นต้น เมื่อองค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากร ด้วยการแสดงว่าองค์กรและบุคลากรเติบโตไปพร้อมกัน โดยเชื่อมโยงกันด้วยวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เมื่อองค์กรประสบความสำเร็จ บุคลากรในองค์กรมีความสุข คุณภาพชีวิตการทำงานย่อมจะดีขึ้น ตามมาสอดคล้องกับ อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม พบว่า ปัจจัยด้านภาวะแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อม

และสภาพสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ฌ์ญลดา รัตนคช (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย แล้วพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านทักษะ และปัจจัยด้านค่านิยมร่วม สุทธิดา สุคจิตร์ (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลกลางพบว่าวัฒนธรรมองค์กร และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับ Chandranshu (2012) วิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.7 โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา อาจเป็นเพราะ การได้รับรู้ผลการทำงานจากบุคคลรอบข้างเปรียบเสมือนการประเมินภายใน ทั้งนี้ควรเป็นการประเมินตามสภาพจริงอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งการประเมินเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้เกิดการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา หรือตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผลจากการประเมินมีส่วนช่วยกระตุ้นกระบวนการเรียนรู้ในตัวบุคคลและการถ่ายโอนความรู้ เมื่อบุคลากรเกิดการเรียนรู้ก็จะมีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสัมพันธภาพที่ดีภายในหน่วยงาน ดังนั้นถ้าหากบุคลากรในองค์กรมีโอกาสรับรู้ผลการทำงานของตนเอง จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรย่อมดีขึ้น แต่หากบุคลากรขาดโอกาสรับรู้ผลการทำงานของตนเอง ก็ขาดการเรียนรู้ ปรับปรุง หรือพัฒนาตนเอง ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี ตัวแปรนี้จึงส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ น้อย ไทยราช (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน คือการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่นเดียวกับ เอมอร ผิวเหลือง (2554) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่าการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในสังคม ได้แก่ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือคนในครอบครัว โดยผู้บังคับบัญชามีการตัดสินใจอย่างเด็ดขาด ช่วยให้คำแนะนำ แก้ไขจัดการปัญหาต่าง ๆ ที่เกินกำลังของผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยบรรเทาความเครียดในการทำงาน สามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541

อ้างอิงใน เอมอร์ ผิวเหลือง, 2554, หน้า 45) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ว่าเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล แบ่งเป็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งในปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา กล่าวคือ มีความสามารถในการดำเนินงานหรือมีภาวะผู้นำมากน้อยเพียงใด ซึ่งหากบุคลากรรู้สึกพอใจในทีกล่าวมาก็ส่งผลถึงคุณภาพชีวิตการทำงานโดยตรง

2.9 ภาวะผู้นำ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรยึดถือและปฏิบัติ อีกทั้งยังเป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งต้องช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาคูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาจึงถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างมากที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร พฤติกรรมการแสดงออกหรือทัศนคติส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาก็เป็นสิ่งที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความสุขใจและมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ อภิญญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ การบริหารจัดการ กล่าวคือ มีผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่มีความสามารถในการตัดสินใจ และแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกายศรี ศิริคุณ (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.10 ประสิทธิภาพการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา อาจเพราะส่วนใหญ่บุคลากรที่มีประสิทธิภาพการทำงานนานจะได้รับการปรับฐานเงินเดือนขึ้นตามปีงบประมาณ และเป็นการเพิ่มความเชี่ยวชาญชำนาญในงานที่ทำอยู่ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน อีกทั้งสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงานที่พัฒนาขึ้นตามประสิทธิภาพการทำงานก็เป็นการบูรณาการทางสังคมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นถ้าบุคลากรที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากประกอบกับวุฒิภาวะที่เพิ่มขึ้น จะทำให้รู้จักปรับสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงานได้ ด้วยเหตุดังกล่าวจึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ถ้าบุคลากรมีประสพการณ์การทำงานน้อย ก็ยังต้องเสียเวลาหรือ

ค่าใช้จ่ายเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ตัวแปรนี้จึงส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับ Triolo, Allgeier, and Schwartz (1995 อ้างถึงใน ประกายศรี ศิริคุณ, 2556, หน้า 37) อธิบายว่าประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวนปีของการปฏิบัติงานทำให้บุคคลมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายและไม่กลัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะความมั่นใจในประสิทธิภาพและความชำนาญของตนเอง และ Harper (1987 อ้างถึงใน เอมอร ผิวเหลือง, 2554, หน้า 20) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมี 2 ประเภท หนึ่งในนั้น คือ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน

3. ผลจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยวิธีขั้นตอน ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ดีที่สุดมี 7 ตัวแปร โดยอภิปรายได้ดังนี้

3.1 ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานอธิการบดีมีความพร้อมของอาคารสถานที่ทำงาน มีโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา ครบครันสะดวกต่อการใช้งานรวมถึงมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการใช้งาน เช่น จัดให้มีคอมพิวเตอร์ใช้หนึ่งคนต่อหนึ่งเครื่อง มีอินเทอร์เน็ต มีการขอ Internet account ให้กับบุคลากร สำนักงานอธิการบดีได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานที่หลากหลายและครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน มีการประชุมทางไกล (Video conference) ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และค่าที่พักได้ และทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันด้วย ทำให้งานที่รับผิดชอบบรรลุเป้าหมายได้รวดเร็ว เนื่องจากอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย และเพียงพอต่อบุคลากรทุกคน สอดคล้องกับ ัญญาลดา รัตนชช (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู ระดับประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย พบว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และ ประกายศรี ศิริคุณ (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง พบว่าปัจจัยด้านความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และ สอดคล้องกับการวิเคราะห์หับทสัมภษณ์บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีดังนี้ “ความพร้อมเทคโนโลยี และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานสำคัญมาก เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ทำงานได้ คุณภาพชีวิตที่ดีงานต้องราบรื่น งานเดินต่อเนื่องไม่สะดุด เทคโนโลยีและวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย และพร้อมใช้งานจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น รวดเร็ว การทำงานคล่องตัว สะดวกมากขึ้น ในการส่งข้อมูล เผยแพร่ข้อมูล การประสานงานกับส่วนงานต่าง ๆ ทั้งภายนอกหรือภายในองค์กร ก็รวดเร็วทันเวลาทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ช่วยลดระยะเวลาในการทำงานลง ทำให้มีเวลาในการคิด

วิเคราะห์งานอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน งานเสร็จเร็วก็ไม่ต้องอยู่ดีกับการบริหารจัดการเวลาดีขึ้น สภาพแวดล้อมดีส่งผลให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตดี มีสมาธิในการคิด สร้างสรรค์งาน” ทำให้ยืนยันได้ว่าตัวแปรความพร้อมของเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีแรงกระตุ้น มีเป้าหมาย มีแรงผลักดันจากตัวเอง ว่าต้องทำให้ได้ เมื่อมีความรู้ความเข้าใจในงานก็อยากทำงาน อยากทำในสิ่งที่ตั้งเป้าไว้ ก็จะไปค้นหาสิ่งที่ไม่รู้ ค้นคว้าใฝ่หาข้อมูล หรือหาคำตอบให้ได้ ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรเอง สอดคล้องกับ Manion (2003 อ้างถึงใน ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง, 2555, หน้า 50) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยนำ 4 ประการ ที่เป็นแนวทางทำให้เกิดความสุข ความสนุกสนานในการทำงาน หนึ่งในตัวแปรนั้นคือ มีความรักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ Diener and Myers (2003 อ้างถึงใน ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง, 2555, หน้า 50) พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ จะมีความสามารถในการตัดสินใจและมีความสุขมากกว่าผู้ที่ไม่มีความจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความสุขก็ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และยังสอดคล้องกับการวิเคราะห์บทบาทสัมพันธบุคลกรสังกัดสำนักงานอธิการบดีดังนี้ “การมีแรงกระตุ้น มีเป้าหมาย มีแรงผลักดันจากตัวเอง ว่าต้องทำให้ได้ จะค้นหาสิ่งที่ไม่รู้ ค้นคว้าใฝ่หาข้อมูล หรือหาคำตอบเพื่อให้ก้าวผ่านอุปสรรคไปได้ และทำอย่างมีความสุข การมีความตั้งใจจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังกาย ความคิด และอุทิศเวลาให้กับองค์กร ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง มีเกียรติยศ ส่งผลถึงความมั่นคง ความไว้วางใจของหัวหน้ารวมถึงเพื่อนร่วมงานด้วย ได้ประโยชน์ทั้งส่วนรวมและตนเอง” ทำให้ยืนยันได้ว่าตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 ด้านโอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหากบุคลากรมีโอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน ทำให้สามารถนำไปปรับปรุงแก้ไข เกิดการพัฒนาในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้รู้จักแข็งจุดด้อยของตัวเอง หากมีโอกาสในการรับรู้ผลการทำงานในด้านบวกจะทำให้บุคลากรมีแรงผลักดัน รู้สึกรักในงาน ภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกเป็นประโยชน์ ภูมิใจที่ได้ใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อคนอื่น รู้สึกได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง

และเห็นคุณค่าในตนเอง สอดคล้องกับ เพชรา พงศ์ศรีแก้ว (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน) และ อภิญญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐมพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน คือการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และยังสอดคล้องกับการวิเคราะห์บทบาทสัมพันธบุคลการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี ดังนี้ “การมีโอกาสในการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน สามารถนำมาปรับปรุงแก้ไข เกิดการพัฒนาในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้รู้จักแข็งจุดด้อยของตัวบุคลากรเอง มีโอกาสในการรับรู้ผลการปฏิบัติงานในด้านบวกจะทำให้บุคลากรมีแรงผลักดัน รู้สึกรักในงาน มีขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้สึกเป็นประโยชน์ ภูมิใจที่ได้ใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อคนอื่น ทำให้คนอื่นหาทางออกได้ ก็มีความสุข รู้สึกได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง และเห็นคุณค่าในตนเองก็ยิ่งรู้สึกอยากพัฒนางานขึ้นอีก อยากทำให้ดีกว่าเดิม เร็วกว่าเดิม มีผลต่อการพัฒนาตนเอง คุณภาพชีวิตดี ก็มีความสุข การมีโอกาสรับรู้ข้อดีของตนเองก็สามารถนำมาวิเคราะห์หาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีคนดีทำให้รู้ข้อผิดพลาดของตัวเอง ทำให้ครั้งต่อไปจะได้แก้ไขได้ เป็นข้อดีที่จะได้พัฒนาตนเอง ช่วยให้บุคลากรได้ปรับปรุงตัวเอง ปรับปรุงกระบวนการทำงาน ช่วยลดปัญหาและข้อบกพร่องในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานก็ดีขึ้น” ทำให้ยืนยันได้ว่าตัวแปรโอกาสในการรับรู้ผลการปฏิบัติงานส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

3.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากร เปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนให้ไปอบรม เพื่อนำความรู้มาปรับใช้ในงาน รับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ช่วยหาคำตอบที่บุคลากรสงสัยในสิ่งที่ไม่สามารถหาหรือเข้าถึงข้อมูลนั้นได้ และมีการตัดสินใจที่เด็ดขาดในการช่วยแนะนำแก้ปัญหาที่เกินความสามารถของบุคลากร พร้อมรับผิดแทนผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถช่วยให้บุคลากรทำงานได้ง่ายขึ้น งานเดินต่อได้ มีความสบายใจ มีความสุขในการทำงาน หากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำ ใจกว้าง ให้อิสระในการทำงาน ไม่กดดันเกินไป ปกครองแบบพี่น้อง บุคลากรก็ทำงานโดยไม่อึดอัด ทุ่มเทาใหลงานเต็มที่ การมีผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจกัน ส่งผลต่อการอยากมาทำงาน และเกิดการงานแบบทีมเวิร์ก สอดคล้องกับ ณัฐชัย นิ่มนวล (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว ในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และ ประกายศรี ศิริคุณ (2556)

ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัศนสถานบำบัดพิเศษกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีดังนี้ “ผู้บังคับบัญชามีสัมพันธ์อันดีกับบุคลากร เปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนให้ไปอบรม เพื่อนำความรู้มาปรับใช้ในงาน รับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ช่วยหาคำตอบ ที่บุคลากรสงสัยในสิ่งที่ไม่สามารถหาหรือเข้าถึงข้อมูลนั้นได้ และมีการตัดสินใจที่เด็ดขาด ในการช่วยแนะนำแก้ปัญหาที่เกินความสามารถของบุคลากร พร้อมรับผิดชอบผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยให้บุคลากรทำงานได้ง่ายขึ้น ผู้บังคับบัญชาใจกว้าง ปกครองแบบพี่น้อง ทำให้ทำงาน โดยไม่อึดอัด ทุ่มเทให้งานเต็มที่ การมีเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจกัน ส่งผลต่อการอยากมาทำงาน และเกิดการทำงานแบบทีมเวิร์ก” ทำให้ยืนยันได้ว่าตัวแปรความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

3.5 ด้านการบริหารจัดการองค์กร สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหากมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวิธีการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงาน มีสายการบังคับบัญชาและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่แน่นอนและชัดเจนตามตำแหน่งหน้าที่และความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม การจัดและการกระจายอัตรากำลังให้แต่ละส่วนงานอย่างเพียงพอและยุติธรรม ก็จะทำให้บุคลากรรู้บทบาทหน้าที่และภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้รู้ว่ขึ้นตรงต่อผู้บังคับบัญชาท่านไหนรู้ว่าต้องปรึกษาใคร เวลาสงสัยอะไรจะได้รู้ว่าใครช่วยตัดสินใจ ในงานที่เกินกำลังได้ มีข้อตกลงที่ชัดเจนก็จะทำให้ทำงานง่ายขึ้น งานที่ราบรื่นงานจะได้ทำต่อได้ ทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร การจัดบุคลากรให้เหมาะกับงานโดยพิจารณาให้ตามความสามารถหรือความถนัด ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลก่อให้เกิดความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน เมื่อการทำงานสะดวกและราบรื่นทำให้บุคลากร มีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม พบว่าปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ การบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กมล กฤษวงค์ (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารงานในองค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ ประกายศรีศิริคุณ (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพัฒนาชนบทพิเศษกลาง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัย ด้านผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านนโยบายและกฎระเบียบ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพัฒนาชนบทพิเศษกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ณีภูณลดดา รัตนชช (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ เช่นเดียวกับ Mpho (2013) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มหาวิทยาลัย A พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ระบบบริหารจัดการในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีดังนี้ “มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และมีสายการบังคับบัญชาและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่แน่นอน ชัดเจนตามตำแหน่งหน้าที่และความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม ทำให้รู้บทบาทหน้าที่และภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้รู้ว่าขึ้นตรงกับใครต้องปรึกษาใครที่ช่วยตัดสินใจในงานที่เกินกำลังได้ มีการจัดบุคลากรให้เหมาะกับงาน คู่มือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความสามารถหรือความถนัดของบุคลากร ก็ทำงานได้เต็มที่ เต็มกำลัง คุณภาพงานก็ออกมาดี ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงานด้วย” ทำให้ยืนยันได้ว่าตัวแปรการบริหารจัดการองค์กรส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

3.6 ด้านการเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากการเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ระหว่างการปฏิบัติงานจนกระทั่งประสบผลสำเร็จที่ดีนั้น แต่ละบุคคลจำเป็นต้องใช้ศักยภาพของตนเองทั้งความรู้ความสามารถ ทักษะการมองโลกแง่บวก และพลังกำลังใจที่เข้มแข็ง ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ อาจเกิดจากตนเอง บุคคลรอบข้างสิ่งแวดล้อม หรือระบบดำเนินงาน โดยพฤติกรรมและปฏิกิริยาตอบสนองต่ออุปสรรคของบุคคลในการบริหารจัดการปัญหาหรือแก้ไขสถานการณ์ยากลำบากระหว่างการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานเสร็จสมบูรณ์บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งผลงานที่ได้หากสำเร็จลุล่วงตามที่คาดการณ์ไว้หรือเกินกว่าที่คาดการณ์ไว้ย่อมสร้างความภาคภูมิใจให้กับทุกคน แต่หากผลงานที่ได้สำเร็จแต่ไม่เป็นไปตามที่คาดการณ์ไว้ทุกคนควรมีการปรับปรุงตนเองตลอดเวลาและองค์กรควรสนับสนุนให้ได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเพื่อพัฒนาศักยภาพในตนเองให้สูงขึ้น หรือในกรณีที่ผลงานไม่ประสบผลสำเร็จทุกคนควรสร้างความสามารถในการฟื้นตัวและสร้างความทนทานต่อการเผชิญอุปสรรค รูปแบบ

วิธีที่แต่ละคนตอบสนองต่ออุปสรรค คือ ความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรค และทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต ถ้าหากบุคลากรแต่ละคนมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรค สร้างความร่วมมือกันทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานเพื่อสร้างผลงานที่ดีให้องค์กร ก็จะส่งผลให้องค์กรเจริญเติบโตขึ้น และทำให้บุคลากรได้รับผลประโยชน์ที่ดีขึ้นจากองค์กร มีความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจในการทำงาน

ดังนั้นตัวแปรการเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ จึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร แต่ในทิศทางตรงข้าม กล่าวคือในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าหากบุคลากรพบเจอสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือต้องพยายามคิดหาทางแก้ไขปัญหาไม่หยุดหย่อน ทำให้บุคลากรเกิดความเครียด ท้อแท้สิ้นหวัง เมื่อสุขภาพจิตแย่งย่อมส่งผลเสียต่อสุขภาพกายด้วย อาจจะต้องสิ้นเปลืองเงินไปกับการรักษาพยาบาล บางครั้งปัญหาสุขภาพอาจส่งผลต่อความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ แสดงถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ต่ำลง สอดคล้องกับทัศนิกา เทพสุวิวงศ์ (2550) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคเป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 28 และ อัญชติ ศรีสุข (2551) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ และความเครียดจากการทำงาน กรณีศึกษาพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านการควบคุมผลกระทบและความอดทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดจากการทำงาน เช่นเดียวกับ นฤมล เรืองรุ่งขจรเดช (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค การสนับสนุนทางสังคม และความเครียดในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัทพัฒนาโปรแกรมระบบงานแห่งหนึ่ง พบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์ และยังสอดคล้องกับการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีดังนี้ “บุคลากรมีความพยายามไม่ย่อท้อ อดทน เข้มแข็งและต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ ได้โดยไม่ยอมแพ้ คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีต่าง ๆ ใฝ่ความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคทำให้ระยะเวลาการทำงานยืดออกไป แต่ถ้างานเข้ามาพร้อมกันเยอะเกินไป และยากด้วย หรือเจอบ่อยครั้งเกินไป ถ้าเคลียร์ไม่ได้หรือจัดการไม่ทันถึงจะมีสติแต่ก็ทำให้

เครียดได้ ทำให้เกิดแรงกดดัน ไม่มีความสุขทางจิตใจ” ทำให้ยืนยันได้ว่าตัวแปรการเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ส่งผลทางลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

3.7 ด้านประสบการณ์การทำงาน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสังกัด
สำนักงานอธิการบดีมีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมาก คือตั้งแต่ไม่เกิน 5 ปี จนถึง 31 ปีขึ้นไป
ถ้าบุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะมีเทคนิค รู้จักบุคคลอื่นนอกหน่วยงาน รู้ลู่ทาง
การประสานงานกับคน มีความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาก็ให้ความไว้วางใจ
ในการทำงาน ถ้าพบปัญหาที่จะจัดการได้ ไม่ตื่นตระหนกทำให้ทำงานง่ายและสบายใจ ไม่เครียด
ก็รู้สึกดี คุณภาพชีวิตดี ส่งผลถึงความก้าวหน้ามั่นคงของบุคลากรในอนาคตด้วย สอดคล้องกับ
สุขชัย วงษ์จันทร์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร
ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์
กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ณัฐชัย นิ่มนวล (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า
ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิต
การทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์
ได้ร้อยละ 30.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ อนันต์ แก้วกำเนิด (2543
อ้างถึงใน ปภาวิ เจริญศิลป์ดำรง, 2555, หน้า 35) ยังได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี พบว่าประสบการณ์
การทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ และยังสอดคล้องกับการวิเคราะห์ทศสัมพันธ์บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีดังนี้
“การมีประสบการณ์ในการทำงานสูงทำให้มีเทคนิค รู้จักบุคคลอื่นนอกหน่วยงาน รู้ลู่ทาง
การประสานงานกับคน มีความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ หัวหน้าให้ความไว้วางใจ ถ้าพบปัญหา
ก็จัดการได้ ไม่ตื่นตระหนก ทำให้ทำงานง่ายและสบายใจ ไม่เครียดก็รู้สึกดี คุณภาพชีวิตดี
ทุกอย่างก็ดี ส่งผลถึงความก้าวหน้ามั่นคงของบุคลากรในอนาคตด้วย” ทำให้ยืนยันได้ว่าตัวแปร
ประสบการณ์การทำงานส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

จากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่ามีตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา 3 ตัวแปร ผู้วิจัยได้นำมา
อภิปรายเป็นข้อ 3.80-3.10 รายละเอียดดังนี้

3.8 ด้านภาวะผู้นำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะช่วงเวลาที่ผู้วิจัยทำการศึกษานั้น มหาวิทยาลัยบูรพาได้รับคำสั่งจากหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ หรือ คสช.ที่ 39/ 2559 เรื่อง การจัดระเบียบและแก้ไขปัญหาธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านผู้บังคับบัญชา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งเพื่อรักษาการ ยังไม่ได้เป็นตัวจริง อาจไม่ได้เต็มใจมาเป็นรักษาการ หรือไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นผู้บังคับบัญชาจริง ๆ ทำให้อาจคิดว่าไม่ต้องทำอะไรเพื่อใคร และไม่ได้แสดงศักยภาพด้านผู้นำออกมาเต็มที่เพราะคิดว่าเดี๋ยวก็ไปแล้ว ในบางหน่วยงานผู้บังคับบัญชาบางท่านอาจมีวิสัยทัศน์ ทัศนคติ การตัดสินใจ การเป็นผู้นำ ประสบการณ์ ที่ยังน้อย หรืออาจไม่ได้ทำตัวให้เป็นผู้บริหารด้วยความที่เป็นผู้รักษาการ ผู้ได้บังคับบัญชาอาจยังไม่ยอมรับผู้บังคับบัญชาที่ใหม่ มีความแตกต่างกับผลการศึกษาของ ธิดาวัลย์ ปลื้มคิด (2551 อ้างถึงใน เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง, 2553, หน้า 16) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ แบบการเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.9 ด้านการมีอิสระในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่บุคลากรต้องรับผิดชอบ หรือได้รับมอบหมายแม้ว่าจะมีอิสระในการคิด การตัดสินใจ หรือการที่มหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ส่งผลให้มีอิสระในการบริหารจัดการด้านการเงิน การพัสดุ และการบริหารงบประมาณได้ด้วยตนเองก็ตาม แต่กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานก็ยังมีมาก ทำให้ให้บุคลากรต้องทำงานภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนด เช่น กองกฎหมาย กองคลังและทรัพย์สิน งานพัสดุการเงิน ต้องทำงานภายใต้กฎระเบียบ บังคับด้วยเวลา ต้องบันทึกข้อมูลภายในวันที่กำหนด หรือต้องปิดงบประมาณภายในวันที่กำหนด เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับชนกวนัน ธรรมสุจริต, วิภาพร แว่วเพ็ชร และครุณี นิ่มสา (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่าพนักงานที่มีความเห็นต่อความมีอิสระในการทำงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

3.10 ด้านวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะถึงแม้ว่าในสำนักงานอธิการบดีจะมีหน่วยงานที่นำมาศึกษาถึง 13 หน่วยงาน แต่สำนักงานอธิการบดีมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ มีวิสัยทัศน์และภารกิจเหมือนกัน ทำให้ในแต่ละหน่วยงานอาจมีธรรมเนียมปฏิบัติเพื่อไปถึงเป้าหมายเดียวกัน มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นสิ่งดีงาม เหมาะสม เป็นที่ยอมรับของสังคมเหมือนกัน ส่งผลให้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมไม่ต่างกันมากทำให้ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับ จุฑามาศ เสมอเชื้อ (2556) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานของพนักงานครูเทศบาลกลุ่มโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา พบว่าด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้าน การปฏิบัติงานในสังคม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้วอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรมชาติอยู่ระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายที่สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรได้จริง โดยผู้บังคับบัญชาต้องมีธรรมาภิบาลสามารถพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีการประเมินและพิจารณาตามผลการปฏิบัติงานตามจริง เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่ทุ่มเทร่างกายและใจในการทำงาน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน มี 7 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความพร้อมของเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน การบริหารจัดการองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน และประสบการณ์การทำงานส่งผลทางบวก และตัวแปรการเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ส่งผลทางลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมปัจจัยดังกล่าว เพื่อสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรได้จริงและสูงขึ้นอีก ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรัก และต้องการทำงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ

1.3 จากผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานที่น่าสนใจ 3 อันดับแรกจากมากไปน้อย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญดังนี้

1.3.1 ด้านความพร้อมของเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายที่ทำให้การบริหารจัดการด้านความพร้อมของเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้มีความทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และควรเพิ่มเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้มากขึ้น และนำอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงมาใช้ หากพบปัญหาด้านเครือข่ายให้จัดการได้ทันต่อความต้องการการใช้งาน เพราะจากการสัมภาษณ์บุคลากรพบว่าให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก เพราะทำให้ทำงานได้สะดวก รวดเร็วและราบรื่นขึ้น

1.3.2 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายที่ทำให้บุคลากรเห็นถึงประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม รู้สึกมีเกียรติ ได้รับการยอมรับ และ

ความสำคัญของภารกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น รับผิดชอบ ทุ่มเท กำลังกายและความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กร

1.3.3 ด้านโอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ในการกำหนดนโยบายที่ทำให้บุคลากรได้รับรู้ผลการทำงาน โดยตรงจากผู้บังคับบัญชา เปิดรับ ความคิดเห็นของระดับความพึงพอใจต่อการให้บริการของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงาน อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา จึงควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับอื่น หรือภายใต้สังกัดอื่น ที่มีบริบทแตกต่างกัน

2.2 เนื่องจากตัวแปรการเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ส่งผลทางลบต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากร จึงน่าจะมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมถึงความสุขในการทำงาน หรือความผูกพัน ในองค์กร

2.3 ควรศึกษาตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ ในรูปแบบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

บรรณานุกรม

- กนกกร ชรรณโกคิน. (2548). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการจัดและ การใช้พื้นที่สำนักงาน การศึกษาความพึงพอใจและประสิทธิภาพ*. วิทยานิพนธ์สถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กมล กฤษวงศ์. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กาญจนา คำแหง. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและ ฟื้นฟูอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน ในธุรกิจที่ปรึกษาด้านการออกแบบทาง วิศวกรรม*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กীরกิต จุฬะวนิชกุล. (2552). *การมีผู้บังคับบัญชาชาวต่างชาติและชาวไทยกับการได้รับการพัฒนา ตนเองในการทำงานของพนักงาน*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ.
- ขวัญตา พระธาตุ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรมศึกษา: สำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์. (2553). *ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการพัฒนาระบบการมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุฑามาศ เสมอเชื้อ. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล กลุ่มโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา*. การศึกษาค้นคว้า อิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.

- จุมพล ระบอบ. (2549). *การบริหารจัดการ โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศแบบก้าวกระโดด ด้วยการเทียบเคียงสมรรถนะตามแนวรางวัลคุณภาพแห่งชาติทางการศึกษาของโรงเรียน บ้านดงยางใต้ อำเภอเมืองอุทัยธานี จังหวัดอุทัยธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เจริญชัย ล่ามสมบัติ. (2547). *การบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษามาตรฐาน ด้วยกระบวนการของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ชนกวนัน ธรรมสุจริต, วิภาพร แวเวเพ็ชร และดุณี นิ่มสา. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. รายงานการวิจัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชาลินี บุญยศศัพท์. (2556). *ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารใน การบริหารงานของบุคลากรในเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี*. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. *รังสิตสารสนเทศ*. 19(1), 69-87.
- ญาณี เลิศไกร. (2556). *นักสร้างสุขขององค์กร กลไกสถานความสุข*. *สานฝันปั้นสุข*, 2013(2), 18-19.
- ฐานิส ศรียะพันธ์. (2556). *เลข 4 รหัสลับสร้างความสุข*. *สานฝันปั้นสุข*, 2013(2), 10-11.
- ณัฐลดดา รัตนคช. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับ ประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐชัย นิ่มนวล. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงาน ราชการส่วนภูมิภาค เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.

- ดวงเนตร ธรรมกุล. (2557). *เส้นทางเดินไปสู่องค์กรสุขภาพภาครัฐในโครงการพัฒนาดัชนีสุขภาพภาครัฐ (นาร่อง-โรงพยาบาล) ภายใต้การสนับสนุนของศูนย์สร้างเสริมสุขภาพองค์กร สำนักงานสนับสนุนสุขภาพองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี. การอบรมเชิงปฏิบัติการ “พัฒนานักสร้างสุขภาพโรงพยาบาล” รุ่นที่ 2. (หน้า 9-20). ม.ป.ท. เอกสารการอบรม.*
- ดวงฤดี ภูพลอย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมิตีสร้างสรรค์ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาควิชาอายุรศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง. เอกสารวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- เดชา สกกลกิตติ. (2551). *ภาวะผู้นำการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่จัดการศึกษาภาคบังคับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.*
- ทัศนิกา เทพสุริวงศ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. เอกสารวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ทัศนีย์ ทิศสุกใส. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาคลินิกและชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคาแหง.*
- ธัญญารัตน์ ยูวรรณะ และพวงเพชร วัชรอยู่. (2557). *อิทธิพลของการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและการเห็นคุณค่าในตนเองต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 40(1), 152.*
- ธีรดา สืบวงษ์ชัย. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล เรืองรุ่งขจรเดช. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค การสนับสนุนทางสังคม และความเครียดในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัทพัฒนาโปรแกรมระบบงานแห่งหนึ่ง*. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- น้อย ไทยราช. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปภาวิ เจริญศิลป์ดำรง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปภาสินี แซ่เตี๋ย, เรณูการ์ ทองคำรอด, และสมใจ พุทธาพิทักษ์ผล. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรม การเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน 3 จังหวัด ชายแดนใต้. การพยาบาลและการศึกษา, 6(3), 92-105.*
- ปภาสินี แซ่เตี๋ย. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา ของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน 3 จังหวัดชายแดนใต้*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประกายศรี ศิริคุณ. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถาน บำบัดพิเศษกลาง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประยูร ไชยมี. (2545). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

- ปราโมศ อิศโร. (2553). *ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในรอบที่สองมีผลการประเมินในระดับดีและดีมาก*. คุษฎีนิพนธ์ คุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ปัญญากร หอมฤทัยกมล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ คุษฎีศึกษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี*. งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรพรรณ ปฐมสุนทรชัย. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคความเหนื่อยหน่ายในงานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุษฎีศึกษาบริหารให้คำปรึกษาด้านโภชนาการและความงามแห่งหนึ่ง*. งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพุทธศักราช 2551. (2551, 25 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 13-27.
- พัชรี จิรจิริงชัย. (2545). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ตามการรับรู้ของครู*. วิทยานิพนธ์คุษฎีศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.
- เพชรฯ พุ่ศรีแก้ว. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน)*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มณิรัตน์ สุไลมานดี. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คุษฎีศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รัตนสุตา เรื่องสุชาติ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และสมรรถนะของพนักงานระดับหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. เอกสารวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลัดดา ดวงรัตน์. (2552). *ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อ ความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์*. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ลัดดาวัลย์ โภควินท์ และวิรัชดาวัลย์ สุวรรณมณี. (2553). *เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. รายงาน การวิจัย, คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วชิระ เพ็งจันทร์. (2556). *สมดุลชีวิต สอดคล้อง สุขที่สมดุล*. *สานฝันปิ่นสุข*, 2013(2), 20-21.
- วรรณวิษา ไชยลาแสง. (2551). *การศึกษาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อทีมงานที่มี ประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศรัณญา ชัยแสง. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในคณะพยาบาล ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร ไห้ลำยอง. (2557). *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข (Quality of Life, Work and Happiness) (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริลักษณ์ สมัครวงศ์. (2551). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลปิยะเวท*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชา การจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิววรรณจ์ ทวีธีรรัตน์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์*. รายงานการวิจัยศูนย์วิจัยและพัฒนา, วิทยาลัยราชพฤกษ์.

- สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล. (2551). *คุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ครั้งที่ 2*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2550). *การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: บริษัท แอร์บอร์น พรินต์ จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานอธิการบดี. (2559). *รายงานการประเมินตนเอง Self-assessment report (SAR) ประจำปีการศึกษา 2558*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักพระราชพิธี. (2522). *ประมวลพระราชดำรัสและพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานในโอกาสต่าง ๆ ปี พุทธศักราช 2521*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมแผนที่ทหาร.
- สิริอิสริย์ บุญยภิตติโกวิท. (2556). *วัฒนธรรมองค์กร การสังเคราะห์หลักธรรมมาภิบาลเพื่อการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุขชัย วงษ์จันทร์. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายฆราวาสในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุทธิดา สุดจิตร์. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงพยาบาลกลาง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุวรรณ เทียนยุธ. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสามารถในการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.

- สุวรรณ เทียนอุษ. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสามารถในการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- สุวิมล ติรกันันท์. (2553). การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาวัว. (2544). หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสพนธ์ รุ่งเรือง. (2543). การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนคติของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และอาจารย์โรงเรียนเทศบาล เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- อภิญา วรณประพันธ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเชื่ออำนาจภายในตน ความมีอิสระในการทำงานกับความสามารถในการตัดสินใจทางการบริหารของพยาบาลหัวหน้าเวรป่วยและเวรตึกโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัญชลี ศรีสุข. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ และความเครียดจากการทำงาน กรณีศึกษาพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัลสุรียา กรรณสูตร. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- อาภาภรณ์ พิทักษ์ก่าพล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและบุคลิกภาพของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- อารีย์ ภูมิภูเขียว. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคกับ
ผลลัพธ์ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนแพะ จังหวัด
ขอนแก่น. การศึกษาค้นคว้าอิสระพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เอมอร พิวเหลือง. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Barkha G. (2016). Factors affecting quality of work life among private bank employees. *Pacific
Business Review International*, 8(9), 1-10.
- Chandranshu S. (2012). Factors affecting quality of work life: Empirical evidence from indian
organizations. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(11),
31-40.
- Field, A. (2000). *Discovering statistics using SPSS for Windows*. London: Sage.
- Gordon, C. (1991). Governmental rationality: an introduction. In G. Burchell, C. Gordon, & P.
Miller (Eds.), *The foucault effect studies in governmentality* (pp. 1-52). Chicago, IL
University of Chicago Press.
- Hair, Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate
data analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Menard, S. (1995). *Applied logistic regression analysis: Sage university series on quantitative
applications in the social sciences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mohammad B. I. (2012). Factors affecting quality of work life: An analysis on employees of
private limited companies in Bangladesh. *Global Journal of Management and Business
Research*, 12(8), 22-31.
- Mpho K. L. (2013). *Factors impacting on the quality of work life: a case study of university A*.
Master of Technology in Public Management, Faculty of Public Management and
Economics, Durban University of Technology.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
หนังสือขออนุญาตใช้ชื่อสถาบันและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา โทร.๒๐๕๒

ที่ ศธ ๖๖๒๑/วท๒๐๕

วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ

เรียน อธิการบดี

ด้วยนายธงชัย รุ่งสว่าง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ อีระวนิชตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยจะขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศรีสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา โทร.๒๐๕๒

ที่ ศธ ๖๒๑๘/๖๕๘๓

วันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม

ด้วยนายธงชัย รุ่ซ่า นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภายู ธีระวิชิตระกุล เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา โทร.๒๐๕๒

ที่ ศธ ๒๒๑๘/ว ๒๕๘๓๘

วันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู

ด้วยนายธงชัย รุ่ซ่าว นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภายู ธีระวัฒน์ตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในกรณี คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา โทร.๒๐๕๒

ที่ ศธ ๖๒๑๘/๖๕๓๓๘

วันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์

ด้วยนายธงชัย ฐู่ข้าว นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ อีระวนิชตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา โทร.๒๐๕๒

ที่ ศธ ๖๒๑๘/ ๖๒๓๓๓

วันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.วัลลภ ใจดี

ด้วยนายธงชัย รัช่าว นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวงษ์ตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา โทร.๒๐๕๒

ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว๒๕๓๓

วันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.อริสสา เตห์ลิ้ม

ด้วยนายธงชัย รุ่ซ่าว นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอขออนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา โทร. ๒๐๕๒

ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว ๓๕๐๗

วันที่ ๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดี

ด้วยนายธงชัย รุ่ซ่าว นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ อีระวนิชตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูล อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศรีสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

- | | |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม | อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยา
ประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2. ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู | อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหาร
และผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ | อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยา
ประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4. ดร.วัลลภ ใจดี | อาจารย์ประจำภาควิชาพื้นฐานสาธารณสุข
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 5. ดร.อริสพา เตหลิม | นักวิชาการศึกษาประจำกองทะเบียน
และประมวลผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา |

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการออกกลางคืนนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง

1. การสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของบุคลากร มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบเติมข้อความ จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการบูรณาการทางสังคม จำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยผู้บังคับบัญชา ปัจจัยลักษณะของงาน ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 33 ข้อ

3. ความคิดเห็นของท่านจะแสดงในภาพรวมที่เป็นการสรุปผลการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

4. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัย จะถือเป็นความลับ เฉพาะไม่เกิดผลเสียหายแก่ตัวท่าน

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นายธงชัย ฐู่ขาว

นิสิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ และเติมข้อความในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ น้อยกว่า 25 ปี 25-29 ปี 30-34 ปี
 35-39 ปี 40-44 ปี 45-49 ปี
 50-54 ปี 55-60 ปี

3. สถานภาพสมรส โสด สมรส หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

5. หน่วยงานที่สังกัด กองกฎหมาย กองกลาง
 กองกิจการนิสิต กองกีฬาและนันทนาการ
 กองคลังและทรัพย์สิน กองทะเบียนและประมวลผลการศึกษา
 กองบริการการศึกษา กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 กองแผนงาน กองอาคารสถานที่
 ศูนย์จันศึกษา ศูนย์ปฏิบัติการ โรงแรม มหาวิทยาลัยบูรพา
 หน่วยตรวจสอบภายใน ศูนย์ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

6. ระดับตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ

7. ระยะเวลาปฏิบัติงาน ปี (ถ้าเกิน 6 เดือนขึ้นไปนับเพิ่มเป็น 1 ปี)

8. รายได้เดือนปัจจุบัน (เฉพาะเงินเดือน ไม่รวมค่าครองชีพ ค่าเลี้ยงภรรยา หรือเงินเพิ่มอื่น ๆ)
 ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000-25,000 บาท
 25,001-35,000 บาท มากกว่า 35,000 บาท

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความต่อไปนี้และตัดสินใจว่า ท่านเห็นด้วยกับแต่ละข้อรายการมากหรือน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย \surd ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด

ข้อที่	ข้อรายการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1.	<u>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม</u> เงินเดือนและรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
2.	เงินเดือนที่ได้รับมีส่วนทำให้ฐานะครอบครัวของท่านมั่นคง					
3.	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ					
4.	เงินเดือนที่ได้รับเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ปฏิบัติงานคล้ายกันในหน่วยงานอื่น ๆ					
5.	<u>ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</u> สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมกับการทำงาน เช่น อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีเสียงดังรบกวน มีแสงสว่างเพียงพอในการทำงาน เป็นต้น					
6.	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ปลอดภัย มีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน					
7.	สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบ สะดวกต่อการทำงาน					
8.	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี จัดกิจกรรมออกกำลังกาย					

ข้อ ที่-	ข้อรายการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
9.	<u>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน</u> หน่วยงานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
10.	หน่วยงานสนับสนุนให้มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในการทำงาน					
11.	หน่วยงานให้โอกาสผู้ที่มีความสามารถได้รับการขึ้น เงินเดือนหรือได้เลื่อนตำแหน่ง					
12.	ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความมั่นคง					
13.	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
14.	ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ท่านได้ ทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้					
15.	<u>ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</u> ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม					
16.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลา ทำงาน					
17.	ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
18.	ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว					
19.	<u>ด้านการบูรณาการทางสังคม</u> ท่านคิดว่าในองค์กรของท่านมีการสื่อสารทั้งภายใน และภายนอกองค์กรที่ดี					
20.	ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือใน การประสานงานกับกลุ่มงานอื่นภายในสำนักงาน					
21.	ท่านมีความภูมิใจในงานและมหาวิทยาลัยของท่าน ว่าสามารถทำประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม					
22.	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
23.	หน่วยงานมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส ทำงานร่วมกัน					

ข้อ ที่	ข้อรายการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
24.	ท่านมีความยินดีให้บริการหรือให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก					
25.	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน บุคลากรทุกคนจะได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัญหานี้และร่วมกันปรึกษาหาแนวทางแก้ไข					
26.	หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารกันเพื่อกำหนดทิศทางการทำงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน					
27.	การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่นทำให้สามารถแก้ไขปรับปรุง และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จมากขึ้น					

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความต่อไปนี้และตัดสินใจว่า ท่านเห็นด้วยกับแต่ละข้อรายการมากหรือน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย \surd ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด

ข้อ ที่	ข้อรายการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1.	ปัจจัยส่วนบุคคล (ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
2.	ท่านทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กร					
3.	ท่านรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
4.	ท่านมุ่งมั่นพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
5.	ท่านมุ่งมั่นที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญในงาน					

ข้อ ที่-	ข้อรายการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
6.	ด้านการเผชิญอุปสรรคต่างๆ ท่านเตรียมพร้อมรับปัญหาที่จะเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน					
7.	ท่านเลือกใช้วิธีทำงานที่บรรลุเป้าหมายเร็วที่สุด					
8.	เมื่อเกิดอุปสรรคในการทำงาน ท่านไม่คิดท้อถอย					
9.	ท่านพยายามทำงานจนสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
	ปัจจัยผู้บังคับบัญชา					
	ด้านการบริหารจัดการองค์กร					
10.	สายงานที่ปฏิบัติมีขอบเขตภาระงานที่ชัดเจน					
11.	สายงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
12.	สายงานที่ปฏิบัติมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน					
13.	การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ มีความเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติหน้าที่					
	ด้านภาวะผู้นำ					
14.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการตัดสินใจอย่างเด็ดขาด					
15.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
16.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน					
	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
17.	ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่					
18.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสอนงานหรือให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น					
19.	ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข					

ข้อ ที่-	ข้อรายการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
20.	ปัจจัยลักษณะของงาน (ด้านการมีอิสระในการทำงาน) ท่านมีอิสระตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ					
21.	ท่านกำหนดเวลาการทำงานได้ด้วยตนเองภายใต้กรอบของมหาวิทยาลัย					
22.	ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงานได้ด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน					
23.	ด้านโอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน ท่านมีโอกาสรับรู้ผลการทำงานของตนเองได้โดยตรง					
24.	ท่านมีโอกาสรับรู้ความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อผลงานของท่าน					
25.	ท่านมีโอกาสรับรู้ความรู้สึกของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผลงานของท่าน					
26.	ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน องค์กรมีอุปกรณ์ในการทำงานที่มีสภาพพร้อมใช้งาน					
27.	ท่านมีเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการทำงาน					
28.	องค์กรมีโครงสร้างพื้นฐานที่มีสภาพพร้อมใช้งาน เช่น ระบบประปา ระบบไฟฟ้า ระบบสื่อสาร เป็นต้น					
29.	อาคารสถานที่ภายในมหาวิทยาลัยของท่านมีความพร้อมและเพียงพอต่อการใช้งาน					
30.	ด้านวัฒนธรรมองค์กร องค์กรของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน					
31.	สมาชิกในองค์กรมีกฎเกณฑ์ที่เป็นแนวทางปฏิบัติงานในการทำงานที่เป็นสิ่งดีงาม เหมาะสม เป็นที่ยอมรับ					
32.	สมาชิกในองค์กรทำงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม					
33.	สมาชิกในองค์กรมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ ไม่คดโกง					

ภาคผนวก ง

แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

๑. ชื่อวิทยานิพนธ์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา”

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาอังกฤษ) THE FACTORS AFFECTING TO QUALITY OF WORKLIFE
OF STAFF UNDER THE PRESIDENT OFFICE, BURAPHA UNIVERSITY

๒. ชื่อ นิสิต นายธงชัย รุ่งข้าว

หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต

รหัสประจำตัว ๕๓๙๒๑๒๕๙ สาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

ภาคปกติ

ภาคพิเศษ

๓. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย:

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ได้พิจารณารายละเอียดวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าวข้างต้นแล้ว
ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ

๑) การเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างการวิจัย

๒) วิธีการที่เหมาะสมในการได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย
(Informed consent) รวมทั้งการปกป้องสิทธิประโยชน์และรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

๓) การดำเนินการวิจัยอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ก่อความเสียหายต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัยไม่ว่าจะเป็น
สิ่งที่มีชีวิตหรือไม่มีชีวิต

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มีมติเห็นชอบ ดังนี้

(✓) อนุมัติโครงการวิจัย

() ไม่อนุมัติ

๔. วันที่ให้การอนุมัติ.....๒๒.....เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ภาคผนวก จ

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

ตอน 1 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อที่	ข้อรายการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม คะแนน
		1	2	3	4	5	
1.	เงินเดือนและรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	1	1	1	1	1	1
2.	เงินเดือนที่ได้รับมีส่วนทำให้ฐานะครอบครัวของท่านมั่นคง	1	1	1	1	1	1
3.	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับผิดชอบ	1	1	1	-1	1	0.6
4.	เงินเดือนที่ได้รับเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ปฏิบัติงานคล้ายกันในหน่วยงานอื่น ๆ	1	1	1	1	1	1
5.	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมกับการทำงาน เช่น อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีเสียงดัง รบกวน มีแสงสว่างเพียงพอในการทำงาน เป็นต้น	1	1	1	1	1	1
6.	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ปลอดภัย มีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
7.	สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบ สะดวกต่อการทำงาน	1	1	1	1	1	1
8.	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี จัดกิจกรรมออกกำลังกาย	1	1	1	1	1	1
9.	สถานที่ทำงานส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	1	-1	-1	-1	1	-0.2
10.	หน่วยงานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1	1	1	1	1	1
11.	หน่วยงานสนับสนุนให้มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
12.	หน่วยงานให้โอกาสผู้ที่มีความสามารถได้รับการขึ้นเงินเดือนหรือได้เลื่อนตำแหน่ง	1	1	1	1	1	1
13.	ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความมั่นคง	1	1	1	0	1	0.8
14.	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	1

ข้อที่	ข้อรายการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม คะแนน
		1	2	3	4	5	
15.	ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ท่านได้ทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้	1	1	1	1	1	1
16.	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1
17.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน	1	1	1	1	0	0.8
18.	ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	1	1	1	1	1	1
19.	ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว	1	0	1	0	1	0.6
20.	ท่านคิดว่าในองค์กรของท่านมีการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ดี	1	1	1	1	1	1
21.	ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือในการประสานงานกับกลุ่มงานอื่นภายในสำนักงาน	1	1	1	1	1	1
22.	ท่านมีความภูมิใจในงานและมหาวิทยาลัยของท่านว่าสามารถทำประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม	1	1	1	1	1	1
23.	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	1
24.	หน่วยงานมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	1	1	1	1	1	1
25.	ท่านมีความยินดีให้บริการหรือให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก	1	1	1	1	1	1
26.	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน บุคลากรทุกคนจะได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัญหานี้และร่วมกันปรึกษาหาแนวทางแก้ไข	1	1	1	1	1	1
27.	หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารกันเพื่อกำหนดทิศทางการทำงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน	1	1	1	1	1	1
28.	การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่นทำให้สามารถแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จมากขึ้น	1	1	1	1	1	1

ตอน 2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อที่	ข้อรายการที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม คะแนน
		1	2	3	4	5	
1.	ท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1	1	1
2.	ท่านทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กร	1	1	1	1	1	1
3.	ท่านรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1	1	1
4.	ท่านมุ่งมั่นพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1
5.	ท่านมุ่งมั่นที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญในงาน	1	1	1	1	1	1
6.	ท่านเตรียมพร้อมรับปัญหาที่จะเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน	1	1	1	1	1	1
7.	ท่านเลือกใช้วิธีการทำงานที่บรรลุเป้าหมายเร็วที่สุด	1	1	1	1	1	1
8.	เมื่อเกิดอุปสรรคในการทำงาน ท่านไม่คิดทอดทิ้ง	1	1	1	1	1	1
9.	ท่านพยายามทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	1	1	1	1	1	1
10.	สายงานที่ปฏิบัติมีขอบเขตภาระงานที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	1
11.	สายงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	1	1	1
12.	สายงานที่ปฏิบัติมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	1
13.	การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ มีความเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	1	1	1
14.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการตัดสินใจอย่างเด็ดขาด	1	1	1	1	1	1
15.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ถูกต้อง	1	1	1	1	1	1
16.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน	1	1	1	1	1	1
17.	ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	1	1	1
18.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสอนงานหรือให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	1
19.	ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข	1	1	1	1	1	1

ข้อที่	ข้อรายการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม คะแนน
		1	2	3	4	5	
20.	ท่านมีอิสระตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1	1	1
21.	ท่านกำหนดเวลาการทำงานได้ด้วยตนเองภายใต้ กรอบของมหาวิทยาลัย	1	1	1	1	1	1
22.	ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงานได้ด้วย ตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	1	1	1	1	1	1
23.	ท่านมีโอกาสรับรู้ผลการทำงานของตนเองได้โดยตรง	1	1	1	1	1	1
24.	ท่านมีโอกาสรับรู้ความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อ ผลงานของท่าน	1	1	1	1	1	1
25.	ท่านมีโอกาสรับรู้ความรู้สึกของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อ ผลงานของท่าน	1	1	1	1	1	1
26.	การรับรู้ผลการปฏิบัติงานช่วยให้มีการปรับปรุงและ พัฒนาการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น	1	1	-1	0	1	0.4
27.	องค์กรมีอุปกรณ์ในการทำงานที่มีสภาพพร้อมใช้งาน	1	1	1	1	1	1
28.	ท่านมีเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการทำงาน	1	1	1	1	1	1
29.	องค์กรมีโครงสร้างพื้นฐานที่มีสภาพพร้อมใช้งาน เช่น ระบบประปา ระบบไฟฟ้า ระบบสื่อสาร เป็นต้น	1	1	1	1	1	1
30.	อาคารสถานที่ภายในมหาวิทยาลัยของท่านมีความ พร้อมและเพียงพอต่อการใช้งาน	1	1	1	1	1	1
31.	องค์กรของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน	1	1	1	1	1	1
32.	สมาชิกในองค์กรมีกฎเกณฑ์ที่เป็นแนวทางปฏิบัติงาน ในการทำงานที่เป็นสิ่งดีงาม เหมาะสม เป็นที่ยอมรับ	1	1	1	1	1	1
33.	สมาชิกในองค์กรทำงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม	1	1	1	1	1	1
34.	สมาชิกในองค์กรมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และงานที่ ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ ไม่คดโกง	1	1	1	1	1	1

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายธงชัย ฐู่ป่าว
วัน เดือน ปีเกิด	13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2526
สถานที่เกิด	อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	54 หมู่ที่ 7 ตำบลฝักขะ อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว 27160
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2549-ปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษา กองทะเบียนและประมวลผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545-2549	วิทยาศาสตรบัณฑิต (ชีววิทยา) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2553-2560	ศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา