คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Quality of Work Life of Personnel at the Faculty of Humanities and Social Sciences, Burapha University

เอกชัย รุจิกมลพงศ์
นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร. 061-545-5084, E-mail: ekkchon545@gmail.com

รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต อาจารย์ที่ปรึกษา
อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร. 087-131-6533, E-mail: pongsate@hotmail.com

Ekkchai Rujikamonpong
Master of Public Administration Program Public and Private Management
Graduate School of Public Administration, Burapha University

Associate Professor Dr.Pongsatean luengalongkot
Lecturer, Prof. Dr. Graduate School of Public Administration,
Burapha University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และ 3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ และกลุ่มสายงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 116 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้ LSD (Least Significant Difference Test) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และค่าสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบโมเดล

องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อันได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สุดท้ายด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามลำดับ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนประกอบด้วย χ^2 =25.827, *df* =18, χ^2 */df* = 1.433, p-value =0.103, CFI=0.980, *TLI* =0.969, RMSEA =0.064, SRMR=0.052

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมรายด้าน พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม 8 ด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ กลุ่มสายงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstract

The objective of this study included 1) to study the level of quality of work life 2) to study the quality of work life of staff of the faculty of humanities and social sciences at Burapha University. 3) to compare the quality of work life of staff of the faculty of humanities and social sciences at Burapha University. The samples were classified by gender, age, marital status, educational level, career path, work experience, income level, and career group. They consisted of 116 staff members of the Faculty of Humanities and Social Sciences. Percentage, mean, standard deviation (SD), t-test, One-way ANOVA and LSD (Least Significant Difference Test) were employed for data analysis with the level of statistical significance set at .05. The Confirmatory Factor analysis program was for checking that the model was consistent with empirical data. The data analysis of Quality of work life for staff at the Faculty of Humanities and Social Sciences, Burapha University consisted of eight factors.

In order of factor loading they were: Stability and progress, work environment and safety and health, Democracy in the organization, Social integration, development of human capacities, Sufficient and fair compensation, work-life balance and social responsibility. The model was fit with the empirical with Chi-square (χ^2) = 25.827, df = 18, χ^2/df = 1.433, p-value = 0.103, CFI = 0.980, TLI = 0.969, RMSEA = 0.064 and SRMR = 0.052. The data analysis of quality of work-life for staff at the Faculty of Humanities and Social Sciences, Burapha University revealed that 8 aspects were at a high level.

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

Keywords: Quality of Life, Quality of Work-Life

บทนำ

"คน" เป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นสิ่งมีชีวิตมีสติปัญญา มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคมมีจริยธรรม คุณธรรม (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564) ดังนั้นคนจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์กรเป็นเครื่องมือแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานหรือองค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จได้ต้องอาศัยทรัพยากรคนเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตของคนนั้นย่อมต้องมีการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการทำงาน เพราะการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมในชีวิตประจำวันเชื่อได้ว่าเป็นสิ่งที่คนพึงปรารถนาเพื่อให้มีรายได้เลี้ยงตัวเอง และครอบครัวได้อย่างพอเพียงซึ่งมันก็เป็นเพียงแค่ทำให้คนมีความสุขไม่รู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตของเราเอง แต่สิ่งที่ส่งผลต่อการทำงานที่แท้จริงของคน นั่นคือ "คุณภาพชีวิตการทำงาน" เป็นสิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนถือเป็นสิ่งที่จำเป็นที่องค์กรควรที่จะศึกษาหาวิธีการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขความพึงพอใจจากการมีงานที่ดีและมีความมั่นคงในอนาคต กล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นหน่วยงานหนึ่งในมหาวิทยาลัยบูรพาที่มีการจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตลอดจนการบริการวิชาการแก่สังคม (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559: ก) ในการผลิตบัณฑิตและการบริการวิชาการแก่สังคมจะสำเร็จลุล่วงดังที่ตั้งเป้าหมายได้นั้น หากบุคลากรผู้อยู่เบื้องหลัง ได้แก่ คณาจารย์ และบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งหนึ่งที่ทางคณะมนุษยศาสตร์และ

สังคมศาสตร์ควรให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความสุขกับการทำงาน นอกเหนือจากคุณภาพชีวิตการทำงานแล้วนั้น องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานยังมีบทบาทในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานเพราะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานโดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เป็นอย่างไร และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาตร์และสังคมศาสตร์เป็นอย่างไร โดยใช้ทฤษฎีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ (Walton, 1973) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ศึกษาถึงคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจพัฒนาบุคลากรส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันดำเนินงานให้บรรลุผล

วัตถุประสงค์การวิจัย

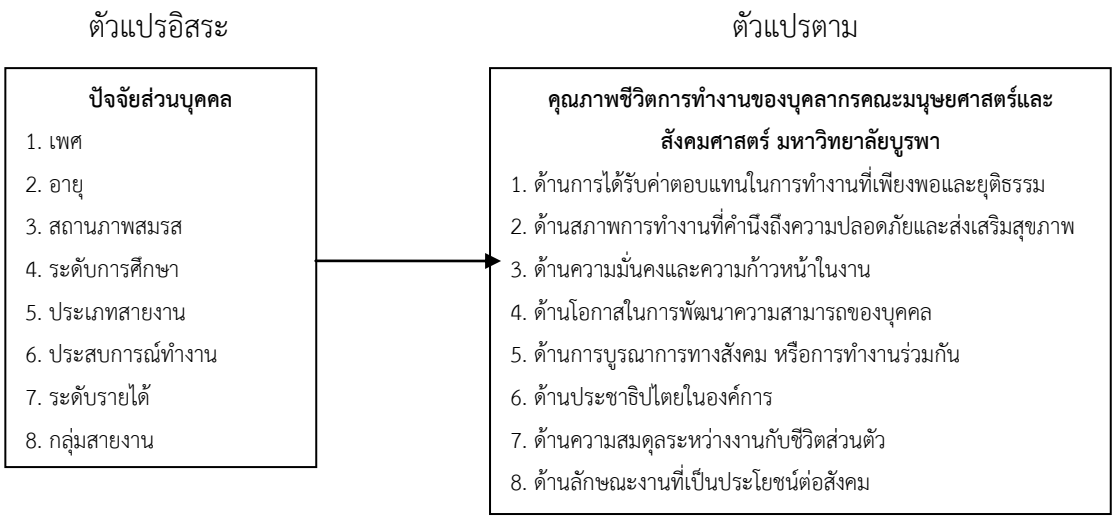
1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ และกลุ่มสายงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ และกลุ่มสายงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

สำหรับการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้อาศัยองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973) มาปรับใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทั้ง 8 ด้าน และมีตัวแปรอิสระ 8 ตัวแปร ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 164 คน (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559: ข)

2. ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากร โดยใช้สูตร Taro Yamane (1973 อ้างถึงใน ไกรสร ศรีสุวรรณ, 2559) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 116 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ และกลุ่มสายงาน ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close ended question) ให้เลือกคำตอบในช่องที่กำหนดคำตอบในช่องที่กำหนด

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะของคำถามเป็นสอบถามแบบปลายเปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 27 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่

- ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่

- สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระเมื่อพบว่าแตกต่างจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้ LSD (Least Significant Difference Test) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

3. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรม Mplus demo editor (Muthen & Muthen, 2008)

4. เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554) ในการคำนวณ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.26 - 4.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.25 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.76 - 2.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.75 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 87 คน (75.00%) มีอายุ 40-49 ปี มากที่สุด จำนวน 50 คน (42.24%) มีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 63 คน (54.31%) มีระดับการศึกษา ปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 61 คน (52.59%) ประเภทสายงานพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้) มากที่สุด จำนวน 55 คน (47.41%) ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มากที่สุด จำนวน 53 คน (45.69%) ระดับรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มากที่สุด จำนวน 56 คน (48.28%) กลุ่มสายงาน สายสนับสนุน (เจ้าหน้าที่) มากที่สุด จำนวน 61 คน (52.59%)

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\overline{X}$	SD	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	อันดับ
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	3.03	0.64	ดีมาก	5
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.09	0.58	ดีมาก	3
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.15	0.50	ดีมาก	2
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.25	0.51	ดีมากที่สุด	1
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	2.98	0.75	ดีมาก	7
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ	3.03	0.68	ดีมาก	4
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.00	0.63	ดีมาก	6
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	2.90	0.69	ดีมาก	8
ภาพรวม	**3.05**	**0.45**	**ดีมาก**	

จากตารางที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\overline{X}$ = 3.05, SD = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.25, SD = 0.51) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\overline{X}$ = 3.15, SD = 0.50) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\overline{X}$ = 3.09, SD = 0.58) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ($\overline{X}$ = 3.03, SD = 0.68) ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ($\overline{X}$ = 3.03, SD = 0.64) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\overline{X}$ = 3.00, SD = 0.63) ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 2.98, SD = 0.75) และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\overline{X}$ = 2.90, SD = 0.69) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ และกลุ่มสายงาน พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 ผลการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน (Sig. = .257) ผลการทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า อายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน (Sig. = .81) สถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน (Sig. = .11) ระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน (Sig. = .90) ประเภทสายงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน (Sig. = .53) ประสบการณ์ทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน (Sig. = .50) ระดับรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน (Sig. = .49) ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ สถิติ Independent Sample t-test พบว่า บุคลากรที่มีกลุ่มสายงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน (Sig. = .054)

5. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

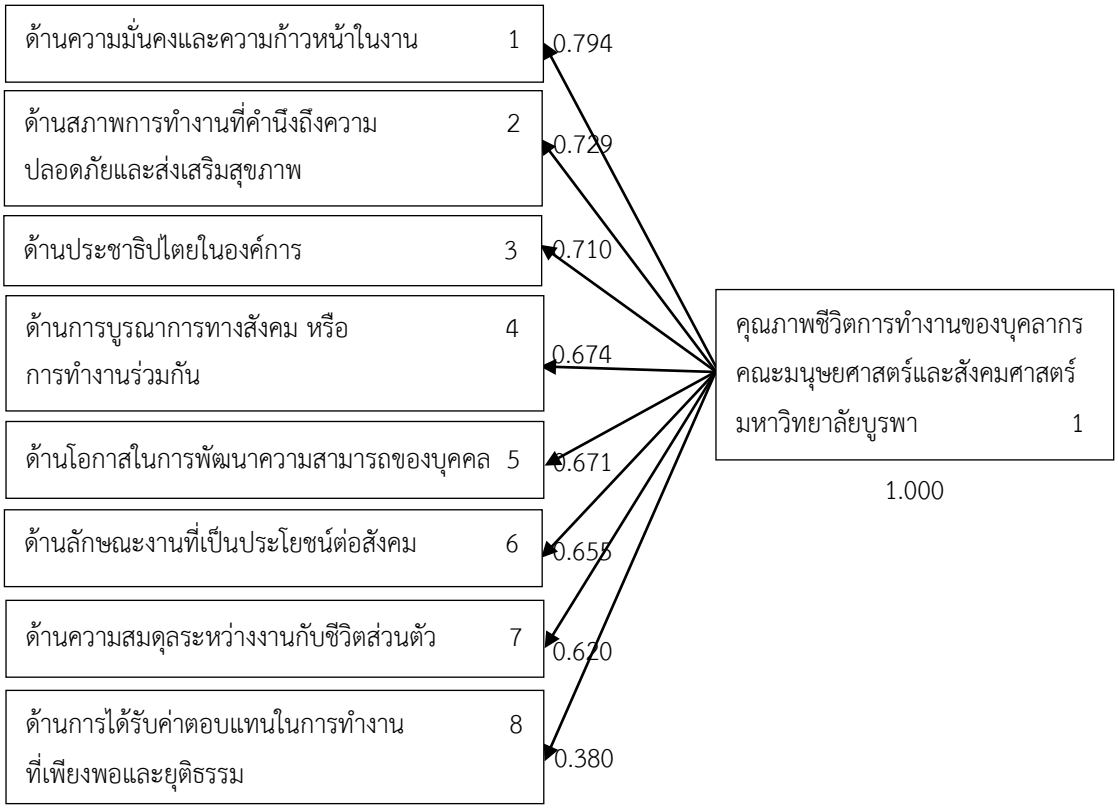
ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ตัวแปรสังเกตได้	ระดับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้าน					
	B	β	SE	t	p-value	R^2
1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	1.00	0.380	0.091	4.164	0.000	0.144
2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	1.918	0.729	0.057	12.894	0.000	0.531
3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.088	0.794	0.050	16.031	0.000	0.630
4) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	1.765	0.671	0.066	10.158	0.000	0.450
5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	1.774	0.674	0.064	10.575	0.000	0.455
6) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ	1.869	0.710	0.059	12.017	0.000	0.505
7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	1.631	0.620	0.069	8.961	0.000	0.384
8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	1.723	0.655	0.065	10.040	0.000	0.429

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

** p < .01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาโดยวิเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนอันประกอบด้วย χ^2 =25.827, df = 18, χ^2/df = 1.433, p-value = 0.103, CFI = 0.980, TLI = 0.969, RMSEA = 0.064, SRMR = 0.052 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.655 - 0.380 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ (R^2 อยู่ระหว่าง 0.429 - 0.144) องค์ประกอบที่มีค่าสูงสุดและสำคัญที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั้งนี้ผู้วิจัยขอสรุปผลการศึกษาตามโมเดลดังนี้



ภาพที่ 2 โมเดลองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ผลการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 3 ดัชนีตรวจสอบความตรงของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hooper et al, 2008) และการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของโมเดล

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

ผลการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน อันได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนประกอบด้วย

χ^2 = 25.827, df=18, χ^2/df = 1.433, p-value = 0.103, CFI = 0.980, TLI = 0.969, RMSEA = 0.064, RMR=0.052

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงขององค์ประกอบในแต่ละตัวแปรที่อยู่ในโมเดลว่าเป็นองค์ประกอบที่แท้จริงตามทฤษฎีแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มี 8 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.655 - 0.380

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาจัดเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านการบูรณาการทาง

สังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.794, 0.729, 0.710, 0.674, 0.671, 0.655, 0.620 และ 0.380 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลการวัดตัวแปรองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพามีความสำคัญเท่ากันโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.000

4. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ค่า χ^2 = 25.827, df = 18, χ^2/df = 1.433, p-value = 0.103, CFI = 0.980, TLI = 0.969, RMSEA = 0.064 และค่า SRMR = 0.052 แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมรายด้าน พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ ถนอมแนบ (2551: 63) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับงานวิจัยของ อรอุมา นอบน้อม (2551: 60) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์ (2553: 46) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขัดแย้งกับงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553: 30) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า บุคลากรในองค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ชญารัศม์ สมนึก (2554: 70) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. สมมติฐานการวิจัย พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์ (2553: 63) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญารัศม์ สมนึก (2554: 71) เรื่อง คุณภาพชีวิตการ

ทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553: 32) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติขัดแย้งกับงานวิจัยของ อรอุมา นอบน้อม (2551: 64) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า เพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเพศชาย ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ ถนอมแนบ (2551: 75) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า เพศชายจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศหญิง

3. บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์ (2553: 64) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553: 33) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขัดแย้งกับงานวิจัยของ อรอุมา นอบน้อม (2551: 64) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า ในช่วงอายุ 56 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าทุกช่วงอายุ

4. บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ ถนอมแนบ (2551: 79) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์ (2553: 70) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันขัดแย้งกับงานวิจัยของ อรอุมา นอบน้อม (2551: 64) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าสถานภาพโสด ขัดแย้งกับงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553: 43) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์ (2553: 64) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะ

พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันขัดแย้งกับงานวิจัยของ อรอุมา นอบน้อม (2551: 64) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าทุกระดับขัดแย้งกับงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553: 41) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ชญารัศม์ สมนึก (2554: 71) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. บุคลากรที่มีประเภทสายงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันขัดแย้งกับงานวิจัยของ อรอุมา นอบน้อม (2551: 64) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างประจำมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าสายงานอื่น ๆ ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ชญารัศม์ สมนึก (2554: 75) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรประเภทต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

7. บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ ถนอมแนบ (2551: 84) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติขัดแย้งกับงานวิจัยของ อรอุมา นอบน้อม (2551: 64) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ทำงาน 11 - 15 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าทุกช่วงประสบการณ์ ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์ (2553: 65) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. บุคลากรที่มีระดับรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันขัดแย้งกับงานวิจัยของ อรอุมา นอบน้อม (2551: 64) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า รายได้มากกว่า 25,001 บาทมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าทุกระดับรายได้ ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์ (2553: 68) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่

มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ชญารัศม์ สมนึก (2554: 72) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. บุคลากรที่มีกลุ่มสายงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์ (2553: 63) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายผู้สอนและบุคลากรสายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ ถนอมแนบ (2551: 73) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า สายผู้สอนและสายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรสายผู้สอนมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนทุกด้านขัดแย้งกับงานวิจัยของ อรอุมา นอบน้อม (2551: 64) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า สายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าสายวิชาการ

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันอยู่ในอันดับรองสุดท้าย องค์กรควรมีการสร้างความสามัคคีภายในหมู่คณะยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความอบอุ่นมีสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อแสดงออกถึงความรัก ปราศจากการมีอคิตต่อกันและกัน

2. ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในอันดับสุดท้าย องค์กรควรจัดกิจกรรมงานช่วยเหลือ งานบริการสังคมให้กับชุมชนในพื้นที่โดยให้บุคลากรที่มีความรู้เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภูมิใจว่าองค์กรของตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
3. ควรเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอื่น ๆ และศึกษาเปรียบเทียบเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). **สถิติสำหรับงานวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

ไกรสร ศรีสุวรรณ. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์ในเขตจังหวัดเพชรบุรี*. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์,** 2(3): 124. ค้นเมื่อ 11 เมษายน 2561, จาก http://www.tci-Thaijo.org/index.php/rpu/index

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. (2559 ก). **พันธกิจ** ค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2560 จาก http://www.huso.buu.ac.th/Visions.asp

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. (2559 ข). **แผนพัฒนาบุคลากร.** ค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2560 จาก http://www.huso.buu.ac.th/Unit/Personal/file/แผนพัฒนาบุคลากร_1-สค-59.pdf

ชญารัศม์ สมนึก. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.** ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.** ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). **สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.** ค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2560 จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422

ศิริวรรณ ถนอมแนบ. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.** งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์.** ศูนย์วิจัยและพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

อรอุมา นอบน้อม. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.** ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Chaiyasaeng, S. (2010). **Quality of life in working with organizational commitment of personnel at Ratchaphruek College.** Research and Development Center Ratchaphruek College.

Faculty of Humanities and Social Sciences. (2016). **Human Resource Development Plan.** Retrieved October 1, 2017, from http://www.huso.buu.ac.th/Unit/Personal/file/แผนพัฒนาบุคลากร_1-สค-59.pdf (in Thai)

Faculty of Humanities and Social Sciences. (2016). **mission.** Retrieved October 1, 2017, from http://www.huso.buu.ac.th/Visions.asp (in Thai)

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

Nobnom, O. (2008). **Quality of work life of the faculty of Engineering staff Burapha University.** Problems, Master of Public Administration branch Administration Program. Graduate School of Public Administration BuraphaUniversity. (in Thai)

Sakpanaratn, C. (2010). **Quality of work life of the faculty of nursing staff Burapha University.** Problems, Master of Public Administration branch Public and Private Management Program Graduate School of Public Administration Burapha University. (in Thai)

Somnuk, C. (2011). **Quality of work life of University staff in government Case Study of Burapha University.** Problems, Master of Public Administration branch Administration Program Graduate School of Public Administration Burapha University. (in Thai)

Srisuwan, K. (2016). *Factors Affecting the Job Changing Behavior of Myanmar Migrants in Phetchaburi Province.* **Journal of Humanities and Social Sciences Rajapruk University,** 2(3): 124. Retrieved on 1^{1th}, April, 2018, from http://www.tci-Thaijo.org/index.php/rpu/index (in Thai)

Thanomnaeb, S. (2008). **Quality of work life of the faculty of education staff Burapha University.** Master thesis branch educational administration faculty of Education Burapha University. (in Thai)

The National economic and social development plan. Vol. 12 (2017, 2021). **Office of The Nation Economics and Social Development Board).** Retrieved October 1, 2017, from http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422 (in Thai)

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

Wanibaycha, K. (2011). **Statistics for Research.** 6th ed. Bangkok: Dharmasarn. (in Thai)