

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
The Relationship between Organizational Culture
and Job Motivation and Quality of Work Life
of Personal in Faculty of Humanities and
Social Sciences, Burapha University

ธัญฉัตร เอี่ยมเพชร (Tanunchatr lempetch)¹

ภารดี อนันต์นาวี (Paradee Anannawee)²

สถาพร พงษ์พิบูล (Sataporn Pruettikul)³

เจริญวิญญู สมพงษ์ธรรม (Charoenwit Sompongtram)⁴

Received: November 5, 2018

Revised: December 6, 2018

Accepted: December 11, 2018

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Educational Administration, Faculty of Education, Burapha University

^{2,3} ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Department of Educational Administration, Faculty of Education, Burapha University

⁴ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี

Faculty of Education, Ratchathani University

บูรพา ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 125 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ร้อยละ 71.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, คุณภาพชีวิตการทำงาน, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Abstract

The objective of this research was to study the relation between organizational culture, job motivation and quality of work life of the staff of the Faculty of Humanities and Social Sciences, Burapha University. The research sample consisted of the personnel of the Faculty of Humanities and Social Sciences, Burapha University by using qualitative research.

The research results were as follows:

1. The staff's Quality of work life, Organizational culture and Job motivation of the Faculty of Humanities and Social Sciences were appropriate at the medium level.

2. Organizational culture and job motivation were positively related with the quality of work life at the 0.01 level of significance.

3. Organizational culture and job motivation had a positively high effect on the quality of work life at the 0.01 level of significance.

4. The job motivation concerning Growth needs, Relatedness needs, Existence needs could cooperatively predict the quality of work life of the staff of the Faculty of Humanities and Social Sciences, Burapha University by 71.30 percent at the 0.01 level of significance.

Keywords: Organizational Culture, Job Motivation, Quality of Work Life, the Faculty of Humanities and Social Sciences Staff, Burapha University

บทนำ

“บุคลากร” นั้นถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าทั้งหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานเอกชนเพราะทรัพยากรที่เป็นมนุษย์สามารถที่จะทำให้หน่วยงานล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จได้ บุคลากรสามารถทำให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้ ขึ้นอยู่กับว่าหน่วยงานมีบุคลากรประเภทใด ดังนั้น ค่านิยมหรือทัศนคติที่มีต่อหน่วยงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคลากรมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงานก็จะส่งผลเสียตั้งแต่ระดับเล็ก ๆ ไปจนถึงระดับใหญ่ ๆ ต่อไป แต่ถ้าบุคลากรมีทัศนคติที่ดีแล้วนั้นย่อมส่งผลดีต่อการบริหารจัดการให้ดีขึ้น ๆ ไปด้วย วัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยม และปทัสฐานของสมาชิกภายในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และมีการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร ซึ่งมีผลทำให้สมาชิกในองค์กรมีความแตกต่างไปจากองค์กรอื่น (อภิญญา วงษ์กุหลาบ, 2548) วัฒนธรรมองค์การ (Organizational culture) จึงจัดว่า เป็นกลุ่มของค่านิยมที่มีการยึดถือร่วมกัน ซึ่งช่วยให้คนที่อยู่ในหน่วยงาน

ทราบได้ว่า สิ่งใดบ้างที่เป็นสิ่งควรกระทำหรือเป็นที่ยอมรับและ สิ่งใดบ้างที่ไม่ควรกระทำหรือไม่อาจยอมรับได้ มันจะเป็นสิ่งที่ช่วยหล่อหลอมค่านิยมและทัศนคติของบุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน อาจเริ่มจากค่านิยมของบุคลากรรุ่นแรก ๆ และถูกถ่ายทอดไปสู่บุคลากรรุ่นใหม่ จนกลายเป็นที่ยอมรับกันภายในหน่วยงานนั้น ๆ

แรงจูงใจ (Motivation) นั้นก็เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เช่นเดียวกับวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือให้รางวัลเป็นที่สำคัญของการทำงานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่ยั่วยุให้คนไปถึงวัตถุประสงค์เป็นรางวัลที่ได้รับ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงาน และจากหลักการบริหารที่กล่าวว่า องค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน ทั้งนี้เพราะคนเป็นผู้สร้างงานขึ้นมา และงานที่เป็นระบบก็ใช้คนเป็นต้นแบบในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ คนและงานจึงเื้ออประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานก็เป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกับการทำงานร่วมกัน (Beach, 1965, p. 379) จากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า หากบุคลากรในองค์กรได้รับแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุถึงความต้องการของตนเองแล้ว ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ก็เพราะการทำงานทำให้มีรายได้ และทำให้ได้มาซึ่งอาหารสินค้าและบริการที่มนุษย์ใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต นอกจากนี้ การทำงานยังเป็นการให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ชีวิตอีกด้วย ในปัจจุบันมีนักวิชาการ ผู้นำสหภาพแรงงาน ผู้บริหาร และบุคลากรของรัฐหันมาเอาใจใส่ต่อชีวิตในการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้น ซึ่งประเด็นของความสนใจเหล่านี้ปัจจุบันเรียกว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” (Quality of work life) (สุทินสายสงวน, 2533) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นที่รู้จักกันดีทั้งในและต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนาด้านธุรกิจและอุตสาหกรรม ต่างก็ให้ความสนใจกับเรื่องนี้ทั้งนั้น นับได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้เต็มความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลให้หน่วยงานไปถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นคณะที่ใหญ่เป็นอันดับต้น ๆ ของมหาวิทยาลัยบูรพา มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 183 คน คณาจารย์ประจำมีจำนวน 133 คน มีบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 50 คน แต่จำนวนนิสิตก็มีจำนวนลดน้อยลง เนื่องจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีนโยบายไม่รับนิสิตภาคพิเศษ (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560) เมื่อจำนวนนิสิตลดลงทำให้รายได้ของคณะลดลงไปด้วย ทำให้การทำกิจกรรมใด ๆ ในคณะต้องใช้งบประมาณแบบรัดกุม สวัสดิการบางอย่างถูกตัดออกไป กอปรกับคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีสาขาวิชาที่หลากหลาย ทั้งสายสังคมศาสตร์ สายมนุษยศาสตร์ สายวิทยาศาสตร์ สายเศรษฐศาสตร์ และสายนิเทศศาสตร์ ทำให้แต่ละสาขาก็มีความแตกต่างในศาสตร์ของตัวเอง ส่งผลให้เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรมองค์การในคณะอีกด้วย (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560) จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้กับผู้บริหารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จนสามารถนำไปพัฒนาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ให้ก้าวหน้าต่อไปอย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จากวัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

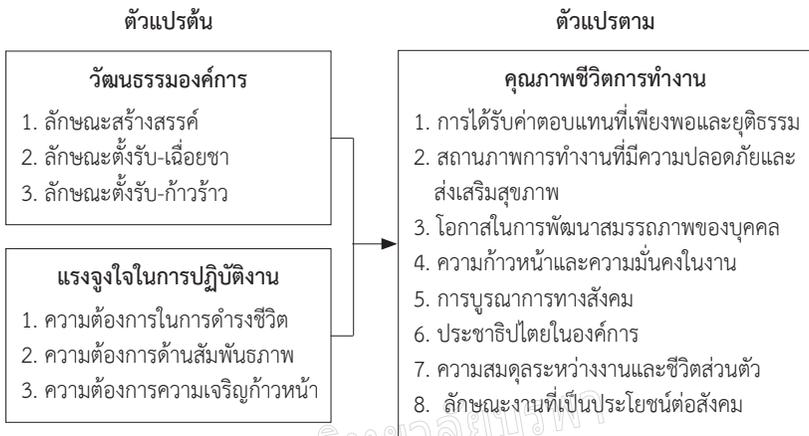
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คุณภาพชีวิตการทำงานได้ใช้แนวคิดของ Walton (1973, pp. 12-16) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 8 ด้าน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์การ มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

วัฒนธรรมองค์การได้ใช้แนวคิดของ Cooke & Lafferty (1989, pp. 448-460) กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การมี 3 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

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



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประชากรที่ศึกษา จำนวน 183 คน โดยแบ่งได้ ดังนี้

1. บุคลากรสายสอน คือ อาจารย์ประจำทั้งหมด จำนวน 133 คน
2. บุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด จำนวน 50 คน

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973, pp. 727-728) จากบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 183 คน เมื่อคำนวณแล้วได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการศึกษาคือ เป็นจำนวน 125 คน

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มี 4 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ 17 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเกี่ยวกับแรงจูงใจ 17 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจำแนกได้ 8 ด้าน 32 ข้อ คือ ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2-4 ใช้เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

การพัฒนาเครื่องมือมีกระบวนการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัยและนิยามศัพท์

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่กำหนดโดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณา ตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและความเหมาะสม ในการใช้ภาษา

4. นำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

5. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไปทุกข้อ มาพิจารณา ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ต้องการวัด เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น สามารถวัดได้เที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามที่ต้องการ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item objective congruence index: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาในประเด็น ที่ศึกษา โดยข้อคำถามที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จะต้องมีค่า IOC 0.5 ขึ้นไป และข้อไหนมีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 คำถามข้อนั้นจะถูกตัดออกไป

6. นำแบบสอบถามเฉพาะข้อที่อยู่ในเกณฑ์ และข้อที่ปรับปรุงแล้วสร้างเป็น แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรของคณะ ภูมิสารสนเทศศาสตร์ ซึ่งลักษณะคล้ายกับกลุ่มประชากรเป้าหมายแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อกับ คะแนนรวม (Item-total correlation) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของ แบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha coefficient)

ดังต่อไปนี้ แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .28 ถึง .60 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) (α) = .812 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .29 ถึง .78 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) (α) = .909 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .35 ถึง .81 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) (α) = .960

7. นำแบบสอบถามที่ได้มาเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง

วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .81 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .61-80 มีความสัมพันธ์กันในระดับ

ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .41-60 มีความสัมพันธ์กันในระดับ

ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .20-40 มีความสัมพันธ์กันในระดับ

ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .20 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งใช้ค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' product moment correlation coefficient) โดยกำหนดค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
3. วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)
4. วิเคราะห์สมการพยากรณ์โดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression coefficient) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์ วัฒนธรรมองค์การ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน

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

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์กรและด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวม

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

วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะสร้างสรรค์ ด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน

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

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ยกเว้นด้านลักษณะสร้างสรรค์ (X_{11}) ด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (X_{12}) และด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (X_{13}) อยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับความสัมพันธ์ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า, ด้านความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพ และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 3 วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ตารางที่ 5 วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัย	R	R ²
ลักษณะสร้างสรรค์ (X_{11})	.583**	.340
ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (X_{12})	.203**	.041
ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (X_{13})	.242**	.059
ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต (X_{21})	.654**	.428
ด้านความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพ (X_{22})	.774**	.600
ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (X_{23})	.783**	.614
รวม	.846**	.716

วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์สมการพยากรณ์โดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression coefficient) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

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

** p < .01

ด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (X_{23}) ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ (X_{22}) และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต (X_{21}) สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 7 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรที่ใช้พยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

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

R = .844 R² = .713 S.E.est. = .260

**p < .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบของตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว มีค่าดังนี้ในตัวแปรด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (X_{23}) มีค่าเป็น .328 ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ (X_{22}) มีค่าเป็น .261 และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต (X_{21}) มีค่าเป็น .169 และตัวแปรทั้ง 3 สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อนำค่าสถิติตัวแปรมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

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

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

อภิปรายผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อภิปรายได้ดังนี้

1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบรรยากาศและสภาพแวดล้อมโดยรวมของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความสะอาด ถูกสุขอนามัย มีการป้องกันอุบัติเหตุ มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีสภาพพร้อมใช้งาน มีสวัสดิการให้บุคลากรในการตรวจรักษาสุขภาพที่เหมาะสม และบุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากรใช้ศักยภาพที่มีในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานได้ รวมถึงคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้มีการให้ความร่วมมือกับชุมชนและทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่บ้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของวเรศ ทყมมันทึรนนท์ (2547) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้พบว่า คุณภาพ

ชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะสร้างสรรค์ ด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวและด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีโอกาสดำเนินการโครงการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ และมีความสุขสนุกกับงานที่ทำ และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือปรึกษาหารือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับวารสารเมืองพวน (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับองค์การการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนและองค์การการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเงินเดือน หรือค่าตอบแทนเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ซึ่งก็เป็นไปตามค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงขึ้น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนขั้นทางตำแหน่งงาน เป็นไปอย่างชอบธรรมตามความสามารถของแต่ละบุคคล รวมถึงต้องได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ปฏิบัติงานด้วยกันด้วย สอดคล้องกับและพินิตา จิระสถิตถาวร (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางถึง

2. วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถอภิปรายแยกได้ดังนี้

2.1 วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและ รายชื่อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การ นั้นคือ ค่านิยม รูปแบบ ความเชื่อในคุณค่าต่าง ๆ ร่วมกัน ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการกำหนด พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ จึงส่งผลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และคุณภาพชีวิตการทำงาน นั้นก็รวมถึง สภาพแวดล้อมต่างในการทำงานภายในองค์การด้วย ซึ่งหากองค์การใดส่งเสริมให้ บุคลากรมีพฤติกรรมที่ลดความตึงเครียดทางจิตใจได้ ก็จะสามารถเพิ่มความพึงพอใจ ในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีในที่ทำงานอีกด้วย สอดคล้องกับวารางคณา เอกอัจฉริยา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความเครียดกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ ในบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่งพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวและแบบ ราชการ และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานใน ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานไหน อยู่ในระดับสูง ระดับของคุณภาพชีวิตก็จะสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับดำรงศักดิ์ ดวงสมบุรณ์ (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตใน การทำงานกับแรงจูงใจการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานบริการของบริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิต ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานที่ $r = 0.701$ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สามารถอภิปรายแยกได้ดังนี้

3.1 วัฒนธรรมองค์การของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา

และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลางทั้งสาม ทำให้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับฉันทนิชา อรุณเลิศศรีศรี (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสมรรถนะชีวิตการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารออมสินมีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง

3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพ และด้านความต้องการในการดำรงชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นต่อการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งที่พฤติกรรมทางสังคมและพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในองค์การผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจผู้ร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ธนิตา นาพรม (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ดีที่สุดคือ ด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพ และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรรวมกันสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ร้อยละ 71.3 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้บุคลากรขององค์การมีความมุ่งมั่น และตั้งทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้องค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารองค์การควรศึกษาและนำมาประยุกต์ใช้เพื่อกระตุ้นบุคลากรในองค์การให้สามารถ

ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัท บางกอกกล๊าสจำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นพบว่า ปัจจัยจูงใจ (X_1) ปัจจัยค่าจ้าง (X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน (\hat{Y}) = 1.481 + 0.360 (X_1) + 0.3037 (X_2) สามารถทำนายผลการของการพยากรณ์ได้ 34.40 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.591

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกำหนดเป้าหมายของโครงการ แผนงาน หรือเข้าร่วมประชุม ยุทธศาสตร์ของคณะฯ อย่างสม่ำเสมอ โดยบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นเสนอต่อผู้บริหารได้ โดยที่ผู้บริหารและบุคลากรต้องยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
2. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารควรคงไว้ซึ่งความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรว่า ได้กระทำการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม
3. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ นั้น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ควรจัดสรรสวัสดิการให้เพียงพอ อาทิเช่น เบี้ยเลี้ยง ที่พักอาศัย และการขึ้นเงินเดือนที่สอดคล้องกับสถานะค่าครองชีพในปัจจุบัน
4. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ควรมีการจัดเตรียมเครื่องมือ เครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ที่ช่วยป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ มีการสำรวจและปรับปรุง สภาพแวดล้อมภายในให้อยู่ในสภาพที่ดีและปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการประชาสัมพันธ์วิธีการและแนวทางในการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างทั่วถึง

5. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมในงานชุมชน เช่น กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ ที่ชุมชนจัดขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2. ควรวิจัยรูปแบบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการในการดำรงชีวิตของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4. ควรวิจัยปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ด้านบรรยากาศขององค์การ เป็นต้น

5. ควรวิจัยรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

รายการอ้างอิง

- คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. (2560). รายงานผลการประเมินตนเองคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2559. ชลบุรี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อกิจกรรมปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐธินิชา อรุณเลิศศรีศรี. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสมรรถนะชีวิตการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ดำรงศักดิ์ ดวงสมบุรณ์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานบริการของบริษัท โทเทิลแอนด์ซีเอส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ธนิตา นาวกรม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนิดา จิระสถิตถาวร. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรางคณา เอกอัจฉริยา. (2557). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ความเครียดกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ในบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- วเรศ ทยามันทีรนนท์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลป ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยาประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วารสาร เมืองพาน. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สุทิน สายสงวน. (2533). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ. ศึกษาข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้*. ปรียญานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิญา วังษ์กุลลาบ. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรกับความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Beach, D. S. (1965). *The Management of people at word*. New York: The Macmillan.
- Cooke, R. A., & Lafferty, J.C. (1989). *Organization culture in ventry*. Plymouth ML: Human Synergistics.
- Walton, R.E. (1973). Quality of work life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15, 11-12.
- Yamane, T. 1993. *Statistics: An introductory analysis international edition*. Tokyo: Harper