



วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

Government organization culture that affecting the quality of work life
of government officers at the Southern Border Provinces
Administrative Center

นางสาวลักษิกา วงศ์อนันต์
Luksika Wonganan

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
Prince of Songkla University

2565



วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

Government organization culture that affecting the quality of work life
of government officers at the Southern Border Provinces
Administrative Center

นางสาวลักษิกา วงศ์อนันต์
Luksika Wonganan

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
Prince of Songkla University

2565

ชื่อสารนิพนธ์ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้
ผู้เขียน นางสาวลักษิกา วงศ์อนันต์
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขายนีย์ ช. บุญพันธ์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารธนา หลีกภัย)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อสารนิพนธ์	วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้
ผู้เขียน	นางสาวลักษิกา วงศ์อนันต์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน ด้วยแบบสอบถามแล้วนำข้อมูล ที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์หาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (f-test) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ภาวะอิสระจากงานและความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Minor Thesis Title Government organization culture that affects the quality of work life of government officials at the Southern Border Provinces Administrative Center.

Author Ms. Luksika Wonganan

Major Public Administration

Academic Year 2021

ABSTRACT

The study entitled “Government organization culture that affecting the quality of work life of government officers at the Southern Border Provinces Administrative Center” aimed to 1) study the level of the quality of work life of government officers at the Southern Border Provinces Administrative Center 2) compare the quality of work life of government officers at the Southern Border Provinces Administrative Center separated by personal factors and 3) study government organization culture affecting the quality of work life of government officers at the Southern Border Provinces Administrative Center. 150 people were selected as the samples in this study. Questionnaire was used as the research instrument. The obtained data was analyzed by descriptive statistics including frequency distribution, percentage, average; and inferential statics including T-test, F-test, and multiple regression analysis.

The result showed that overall quality of work life was at high level and the highest average was the pride of organization, followed by being independent of work, and career advancement and job security, respectively. The result of comparing the quality of work life of government officers at the Southern Border Provinces Administrative Center showed that there is no difference at the statistically significant level as of 0.05. Eventually, government organization culture factor does not affect the quality of work life of government officers at the Southern Border Provinces Administrative Center at the statistically significant level as of 0.05.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฑามณี ตระกูลมุกดา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ คำปรึกษาและให้ความรู้ในระหว่างการทำสารนิพนธ์ ตลอดจนการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และแก้ไขข้อบกพร่องของสารนิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชายนิษฐ์ ช. บุญพันธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารธนา หลีกภัย ที่ให้เกียรติมาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ และให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องเพิ่มเติมเพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทำการเก็บข้อมูลการวิจัย ขอขอบคุณบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรที่ให้ความช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานและคอยอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัย จนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดาและมารดาที่คอยเป็นกำลังใจให้เสมอมา ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ที่คอยช่วยเหลือและให้คำปรึกษากันมาตลอดจนสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

ลักษิกา วงศ์อนันต์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
รายการตาราง	ฉ
รายการภาพประกอบ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	4
1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการศึกษา	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย	4
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบ ราชการ	22
2.3 บริบททั่วไปของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้	24
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	43
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
4.2 ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	70
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	73
5.3 ข้อเสนอแนะ	75
บรรณานุกรม	78
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	82
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	90
ประวัติผู้เขียน	95

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
3.1	กลุ่มประชากรในการศึกษา	41
4.1	จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	47
4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	50
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม	51
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน ค่าตอบแทนในการทำงาน	52
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	53
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน ศักยภาพและความสามารถของพนักงาน	54
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	55
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	56
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน ระบบที่ดีมีความยุติธรรม	57
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน ภาวะอิสระจากงาน	58
4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน ความภาคภูมิใจในองค์กร	59
4.12	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขอข้าราชการ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามเพศ	60
4.13	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขอข้าราชการ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามอายุ	61
4.14	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขอข้าราชการ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามระดับ การศึกษา	61

รายการตาราง (ต่อ)

		หน้า
4.15	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ	62
4.16	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	62
4.17	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามสถานภาพ	63
4.18	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวม	64
4.19	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน	64
4.20	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	65
4.21	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านศักยภาพและความสามารถของพนักงาน	66
4.22	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	66
4.23	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	67
4.24	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านระบบที่ดีที่มีความยุติธรรม	68

รายการตาราง (ต่อ)

		หน้า
4.25	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านภาวะอิสระจากงาน	68
4.26	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	69

รายการภาพประกอบ

ภาพ		หน้า
2.5	กรอบแนวคิดการวิจัย	39

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมที่ไร้พรมแดน เป็นยุคที่มีการปฏิวัติเปลี่ยนแปลงทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็นระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองและเทคโนโลยี เพื่อก่อให้เกิดการเจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้ทุกหน่วยงานต้องดิ้นรนพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในขณะนั้น ซึ่งทางองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ได้ให้ความสนใจกับการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญเพราะองค์กร ที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้น ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอยู่ในระดับต้นที่จะส่งผลต่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน การจัดการเรื่องทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเน้นคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่จะเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการขับเคลื่อนให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีทัศนคติที่ดีต่องานที่รับผิดชอบ เห็นความสำคัญและคุณค่าของงานที่ทำ มีความสุขความพึงพอใจและสนุกในการทำงาน ก่อให้เกิดกำลังใจ แรงจูงใจความผูกพันในหน่วยงานและยอมเสียสละแรงกายแรงใจให้กับหน่วยงานตนเอง

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560-2564) ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาที่ยั่งยืนและคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา จะเห็นได้ว่าภาครัฐเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการในการพัฒนาคนและคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาและใช้การทำงานเป็นเครื่องมือพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เนื่องด้วยการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคน การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ เป็นกิจกรรมที่บุคลากรกระทำด้วยกำลังกายและกำลังใจ เพื่อจุดหมายที่ต้องการ อาทิ เพื่อบำรุงชีวิต เพื่อความสบายใจ หรือเพื่อส่งเสริมสังคม เป็นต้น (ดุจเดือน พันธมนาวิน , 2561) ดังนั้น การทำงานจึงเปิดโอกาสในการแสดงออกถึงสติปัญญาความคิดริเริ่มอันนำมาสู่เกียรติยศ และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมาเกี่ยวข้อง

วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการเน้นความมีเสถียรภาพความมั่นคงและมุ่งเน้นภายในองค์กรเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินชีวิตเพื่อให้เกิดความมั่นคง โดยมีการมุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุเป็นผล ความมีระเบียบของการทำงาน โดยยึดระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องให้การยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด

ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งเกิดจากความสามารถในการบูรณาการและความมีประสิทธิภาพในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมีน้อยมากที่สามารถดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มั่นคง จึงมุ่งเน้นเห็นให้มีความสำคัญกับเรื่องนี้ เพราะวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ เสถียรภาพ และสามารถคาดหวังผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้ โดยเหมาะกับองค์กรที่อยู่สภาพแวดล้อมที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงอย่างศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการทำงานที่มาจากที่รัฐบาลได้ให้ความสำคัญเป็นพิเศษในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านสภาพทางภูมิศาสตร์ที่ห่างไกลจากศูนย์กลางการบริหารราชการส่วนกลาง และมีพื้นที่ติดกับเพื่อนบ้านที่มีวัฒนธรรมคล้ายคลึงกัน ทั้งด้าน สังคม ศาสนา และวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์เฉพาะ และภาพลักษณ์ของพื้นที่ที่มีความไม่สงบ สภาพปัญหาที่มีความละเอียดอ่อน ความซับซ้อน ทั้งในด้านสังคมจิตวิทยา เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง โดยเฉพาะความไม่เข้าใจกันและความหวาดระแวงในความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ของ รัฐบาลกับประชาชน ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต) เป็นหน่วยงานอำนวยการระดับพื้นที่ซึ่งรัฐบาลมอบหมายให้กระทรวงมหาดไทยจัด ตั้งขึ้นในปี 2524 โดยพัฒนาจากศูนย์ประสานงานการปกครองจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศปต.) ของกรมการปกครองที่มีอยู่เดิม ทำหน้าที่เร่งรัด กำกับดูแล ประสานงาน การฝึกกำลังและติดตามประเมินผลการปฏิบัติของหน่วยงานฝ่ายพลเรือนและตำรวจในบริเวณพื้นที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเน้นหนักด้านงานสังคมจิตวิทยา การเมือง การปกครอง การพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการ การพัฒนาเศรษฐกิจสังคม การเสริมสร้างความเข้าใจที่ดี และความร่วมมือกันในระดับท้องถิ่นกับประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งด้านการประสานการปฏิบัติงานกับส่วนราชการฝ่ายทหาร และกองบัญชาการผสม พลเรือนตำรวจทหารที่ 43 ที่เป็นหน่วยงานอำนวยการ ที่จัดตั้งพร้อมกัน ซึ่งมีภารกิจหลักในการป้องกันและปราบปรามการก่อการร้ายทุกรูปแบบ ภายใต้การกำกับดูแลของแม่ทัพภาคที่ 4 และมีคณะกรรมการในการแก้ไขปัญหาความมั่นคงจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีเลขาธิการสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.) เป็นประธาน ผู้อำนวยการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ และแม่ทัพภาคที่ 4 เป็นรองประธาน ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ หน่วยงานนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการดูแลความเรียบร้อยและความสงบของชายแดนภาคใต้ (ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ , 2564)

ปัญหาหลักเกี่ยวกับการทำงานและคุณภาพชีวิตในภาพรวมของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งภูมิศาสตร์ที่ห่างไกลจากศูนย์กลางการบริหารราชการส่วนกลาง และมีพื้นที่ติดกับเพื่อนบ้าน โดยมีภาพลักษณ์ของพื้นที่ที่มีความไม่สงบ สภาพปัญหาที่มีความละเอียดอ่อน โดยเฉพาะความไม่เข้าใจกันและหวาดระแวงในความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐกับประชาชนนอกจากปัญหาดังกล่าวแล้ว ยังมีปัญหาที่เด่นชัด คือ เรื่องหนี้สิน ความเคร่งเครียดในการทำงานและชีวิตส่วนตัวพร้อมทั้งปัญหาสุขภาพ ซึ่งทั้งหมดล้วนเกี่ยวพันกับคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร ซึ่งทางศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ออกนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถรองรับภารกิจตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ให้เป็นไปตามแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2561-2565 ที่มุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถดึงดูด รักษาจูงใจผู้มีความรู้ความสามารถและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้มีบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้มีการวางแผนมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น ดังนั้นทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยมองเห็นความหลากหลายของบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ยุคปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่หลีกเลี่ยงการทำงานแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการเนื่องจากต้องการความยืดหยุ่นคล่องตัว และพยายามลดขั้นตอนกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็นลงจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานโดยบุคคลโดยทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับมาก
2. ข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
3. วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการศึกษา

1. ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. ทำให้ทราบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. ผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข การให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ และการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการดำเนินวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีอัตรากำลัง 233 อัตรา (ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2561) โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 147 คน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากพอที่จะเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรตัวอย่าง จึงปรับเพิ่มจำนวน 3 คน เป็น 150 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตในการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

3. ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ประกอบด้วย ความประหยัด ความเป็นทางการ ความสมเหตุสมผล ความเป็นระเบียบ และความเคารพเชื่อฟัง

ตัวแปรตาม คือ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ศักยภาพและความสามารถของพนักงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ภาวะอิสระจากงาน ความภาคภูมิใจในองค์กร

4. ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าระหว่างเดือน กรกฎาคม ถึงเดือน เมษายน 2565

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความพึงพอใจในชีวิต การมีความสุข การรับรู้สถานะของบุคคลในการดำเนินชีวิตในสังคม โดยสัมพันธ์กับเป้าหมายและสภาพแวดล้อมของบุคคล ภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยม และบริบทของสังคมของบุคคลในการดำรงชีวิตในสังคม ตามวิถีชีวิตของแต่ละบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไปคุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมุ่งมั่น ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร

ค่าตอบแทนในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่จ่ายให้กับบุคลากรเพื่อทดแทนการทำงานของบุคลากร ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของตัวเองหรือไม่ใช้ตัวเงินก็ได้ การให้เป็นตัวเงินอาจอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง เงินชดเชย บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น ส่วนการให้เป็นลักษณะที่ไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ ผลประโยชน์ สวัสดิการ หรือการให้บริการต่าง ๆ กับพนักงานในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น รถรับส่ง การบริการด้านสุขภาพ ให้การประกันต่าง ๆ เป็นต้น

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง พนักงานหรือบุคคลกรควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั้นต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยหรือก่อให้เกิดอันตรายจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้พนักงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

ศักยภาพและความสามารถของพนักงาน หมายถึง หน้าที่ของพนักงานสามารถพัฒนาทักษะความรู้ได้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานและปฏิบัติงานที่พนักงานยอมรับว่าสำคัญและมีความหมายเพียงพอต่อความสามารถ การพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานนั้น ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา อบรม การพัฒนา

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง หน้าที่การงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมองว่าจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของพนักงานให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ และยังช่วยให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร หมายถึง การปฏิบัติงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายร่วมกันเป็นการที่พนักงานหรือบุคลากรเห็นว่ามีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี

สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน หมายถึง การบริหารสิทธิส่วนบุคคลตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน ถือเป็นกำหนัดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรแบบราชการหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล

ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะอิสระจากหน้าที่การงานเป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรการทำงานอย่างสมดุล โดยที่ต้องไม่ปล่อยให้พนักงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป

ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าจะองคกรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคมและผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่ยากออกจากองค์กร มีความรักองค์กรไม่พุดถึงองค์กรในทางที่ไม่ดีหรือทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ หมายถึง วัฒนธรรมที่เน้นความเป็นเสถียรภาพความมั่นคงและความมุ่งมั่นภายในองค์กรเป็นสำคัญ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการจะมุ่งเน้นด้าน วิธีการ ความเป็นเหตุเป็นผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องให้ยึดมั่นและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด โดยมีค่านิยมในเรื่อง การประหยัดและมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน เน้นความเป็นทางการ และความเป็นระเบียบแบบแผน การใช้เหตุผลใช้ข้อมูลตัวเลขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน การเน้นในระเบียบ คำสั่ง กฎระเบียบต่าง ๆ และการเชื่อฟัง ทำตามกฎระเบียบและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

การประหยัด หมายถึง การประหยัดเป็นการรู้จักใช้จ่ายตามความจำเป็น รวมทั้งใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม

ความเป็นทางการ หมายถึง สิ่งที่ทำตามกฎและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับโอกาสหรือสถานที่ และความเป็นระเบียบแบบแผน

ความสมเหตุสมผล หมายถึง เป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งของการอ้างเหตุผลเชิงตรรกะ หรือความสมเหตุสมผล (สเถิติ) เป็นการใช้หลักสถิติศาสตร์เพื่อที่จะได้ข้อสรุปที่สมเหตุสมผล ในสาขาวิทยาศาสตร์และสถิติศาสตร์ เป็นขอบเขตที่แนวคิด ข้อสรุป หรือสิ่งที่วัด สมเหตุสมผลและตรงกับความเป็นจริง

ความเป็นระเบียบ หมายถึง แบบแผนที่วางไว้เป็นแนวปฏิบัติหรือดำเนินการ เช่น วินัย ระเบียบข้อบังคับ ต้องปฏิบัติตามระเบียบ. ถูกลำดับถูกที่เป็นแถวเป็นแนว ไม่สับสน มีลักษณะเรียบร้อย

ความเคารพเชื่อฟัง หมายถึง แสดงอาการนับถือ ไม่ล่วงเกิน ไม่ล่วงละเมิด ทำตามหรือประพฤติตามคำสั่ง หรือคำสอน

ข้าราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งรับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการปฏิบัติหน้าที่ และรับเงินเดือนในกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ของประเทศไทย ส่วนองค์กรที่บุคคลดังกล่าวปฏิบัติงานอยู่นั้น เรียก ส่วนราชการ ในที่นี้หมายถึง บุคคลที่ทำงานที่ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง ส่วนราชการที่ดำเนินการแก้ไข ปัญหาของพื้นที่ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีวัตถุประสงค์สำคัญคือ การเสริมสร้างความสงบสุขในพื้นที่และสร้างความเข้าใจอันดีกับประเทศมุสลิม

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสำหรับนำมาใช้ในการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จาก ตำรา บทความ นโยบาย และ web site รวมทั้งผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ
- 2.3 บริบททั่วไปของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตคือการดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข มีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถเผชิญปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถใช้ศักยภาพส่วนบุคคลสร้างสรรค์พัฒนาตนเองและสังคมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข

Flanagan (1978; อ้างถึงใน ชมพูนุท ศรีพงษ์ 2560) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งจำแนกได้ 5 องค์ประกอบดังนี้

1. มีความสุขสบายทางด้านร่างกายและวัตถุ ทางด้านร่างกายได้แก่การมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ทางด้านวัตถุได้แก่ การมีอาหารดี มีบ้านที่น่าอยู่ มีเครื่องอำนวยความสะดวก
2. มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น ความสัมพันธ์กับคู่สมรส บิดามารดา ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูงและบุคคลอื่น นอกจากนี้การมีบุตรและการเลี้ยงดูบุตร ถือเป็นความสัมพันธ์ด้านนี้ด้วย
3. มีกิจกรรมในสังคมและชุมชน การได้มีการสนับสนุนและช่วยเหลือบุคคลอื่น

4. มีการพัฒนาบุคลิกภาพและมีความสำเร็จสมบูรณ์ตามพัฒนาการ เช่น ทางสติปัญญา การเรียนรู้ สนใจการเรียนรู้และการเข้าใจตนเอง รู้จุดบกพร่องของตนเอง มีงานที่น่าสนใจ ทำ ได้รับผลตอบแทนที่ดี และการแสดงออกในทางสร้างสรรค์

5. มีสันทนาการ เช่น อ่านหนังสือ ฟังดนตรี ดูกีฬาและสิ่งบันเทิงอื่น ๆ และมีส่วนร่วมในสังคม

Padilla & Grant (1985; อ้างถึงใน ดุจเดือน พันธมนาวิน 2560) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ควรประกอบไปด้วยความสามารถในการทำกิจกรรมประจำวัน การรับรู้ความผาสุกด้านร่างกายและจิตใจ ความรู้สึกเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง

สรุปการที่บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบมากมาย ซึ่งแต่ละองค์ประกอบจะมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันไป ตามแต่ละทัศนะของแต่ละบุคคลหรือสังคมได้มีผู้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ซึ่งการกำหนดคุณภาพชีวิตเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามรายละเอียดดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม พร้อมทั้งสภาพการทำงานและการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพกายและใจ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน มีโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพและความสามารถของพนักงาน รวมทั้งมีการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างปฏิบัติงาน และชีวิตส่วนบุคคล และหน้าที่งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

Richard E. (1973; อ้างถึงใน เพียงขวัญ ต๊ะยานะ 2559) กล่าวว่าไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะของการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการและความต้องการของแต่ละบุคคล โดยได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้านคือ

1. ค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
3. ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพได้เป็นอย่างดี
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การทำงาน
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน
7. ความสมดุลในสถานที่ทำงาน กับชีวิตด้านอื่น
8. การทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับสังคม

Delamotte and Takezawa. (1984; อ้างถึงใน กัญจน์ชัญญา สัมมาทรัพย์ 2561) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายในหลายแง่มุม คือ

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายกว้าง หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายแคบ คือ ผลที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน หมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล รวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องของความพึงพอใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของพนักงานด้วย

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานในแง่มุมที่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) หรือ คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงแนวทางปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น

Davis. (1977; อ้างถึงใน ปัทมพร ใจห้าว 2563) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นที่มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Arthur. (1981; อ้างถึงใน วิไลพรรณ ตาริชกุล 2560) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือความรู้สึกนึกคิดทางจิตวิทยาของแต่ละบุคคลต่อสภาวะและสภาพความเป็นอยู่ หรือความสุขของคร้รวม ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

Dubrin. (1981; อ้างถึงใน วันเพ็ญ แก้วปาน 2560) กล่าวไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ระดับที่ผู้ทำงานขององค์กร มีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองเพียงพอต่อความต้องการที่สำคัญ จากผู้ประกอบการและทีมงานอื่นๆ ในองค์กรนั้น ๆ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่ยังสำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่

ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น

1. ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น

2. ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร

3. ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรม หรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

สรุป คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความพึงพอใจในชีวิต การมีความสุข การรับรู้สถานะของบุคคลในการดำเนินชีวิตในสังคม โดยสัมพันธ์กับเป้าหมายและสภาพแวดล้อมของบุคคล ภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยม และบริบทของสังคมของบุคคลในการดำรงชีวิตในสังคม ตามวิถีชีวิตของแต่ละบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป

องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Richard E. (1973; อ้างถึงใน เพียงขวัญ ตะยานะ 2559) ซึ่งปรากฏในหนังสือ *Criteria for Quality of Working life* ได้แบ่งออกองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยค่าตอบแทนที่ได้รับจากการที่พนักงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ เพียงพอกับการใช้ชีวิตที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆในประเภทเดียวกันด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พนักงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ มีการพัฒนาความรู้ได้เป็นอย่างดี งานที่ทำอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถและพัฒนาทักษะอย่างแท้จริง และรวมถึงการเปิด

โอกาสได้ทำงานที่พนักงานยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงาน

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าและเสริมความมั่นคงให้แก่พนักงาน จะช่วยเพิ่มพูนความสามารถของพนักงานให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ แล้ว ยังช่วยให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน โดยมองว่าการทำงานร่วมกันกับทีมงานหรือบุคคลกรอื่น ๆ เป็นการที่พนักงานงานมองเห็นว่าว่ามีคุณค่าสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี

6. ลักษณะงานบนความยุติธรรม คือ การบริหารจัดการที่ใ้บุคลากร ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน

7. ความสมดุลกับการใช้ชีวิตและการทำงาน ต้องไม่ปล่อยให้พนักงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. หน้าที่งานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง หน้าที่ที่ได้ต้องรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้พนักงานจะรู้สึกและยอมรับว่าหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ

ปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Lewin. (1981; อ้างถึงใน สุดารัตน์ สุบิน 2563) ได้เสนอเกณฑ์แนวทางการชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ผลตอบแทนที่ได้รับ
2. เสถียรภาพการทำงาน
3. เงื่อนไขของการปฏิบัติงาน
4. ความพร้อมขององค์กร
5. ความสัมพันธ์กับผู้ว่าจ้าง
6. การยอมรับฟังความคิดเห็น
7. การดูแลและปกครองตัวเอง
8. วิธีการพิจารณาเรียกร้อง
9. การควบคุมดูแลการทำงาน
10. ความอาวุโสและความเคารพ

Desslers. (1991; อ้างถึงใน ปาจรีย์ รัตนเกื้อกุลกิจ 2561) ได้มีการเสนอเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนในการทำงาน คือ สิ่งที่ย้ายให้กับบุคลากรเพื่อทดแทนการทำงานของบุคลากร ซึ่งอาจอยู่ในรูปของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ การให้เป็นตัวเงินมีหลายรูปแบบ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง เงินชดเชย บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น ส่วนการให้ในลักษณะที่ไม่ใช่ตัวเงินได้แก่ ผลประโยชน์ สวัสดิการ หรือการให้บริการต่าง ๆ กับพนักงานในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น รถรับส่ง การบริการด้านสุขภาพ ให้การประกันต่าง ๆ เป็นต้น

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย คือ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือสามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ และปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อภาวะกดดันซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน โดยมีสภาพประกอบไม่มีภัยอันตราย ไม่อยู่ในสภาพประกอบเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ หรือไม่มีเชื้อโรคโดยจะไม่ก่อให้เกิดสิ่งต่าง ๆ จากการบาดเจ็บ พิการ ตายอันเนื่องมาจากการทำงาน

3. ศักยภาพและความสามารถของพนักงาน คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น หรือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคล สร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือได้เลื่อนขั้นเงินเดือนสูงขึ้น รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ตนเองให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน อาชีพรับจ้างที่คนส่วนใหญ่มีค่านิยมว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงและก้าวหน้า คือ อาชีพรับราชการ และ พนักงานรัฐวิสาหกิจ

5. ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร คือ ความสัมพันธ์ของบุคลากรที่อยู่ในรูปแบบขององค์กร ซึ่งมีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลต่อบุคคล กลุ่มบุคคลต่อกลุ่มบุคคลด้วยกัน เพื่อให้มีความผูกพันเป็นมิตรต่อกัน มีความสุขในการทำงานร่วมกันในองค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ยึดเหนี่ยวให้บุคลากรอยู่กับองค์กรที่มีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กรไว้ได้

6. ระบบที่ดีมีความยุติธรรม คือ การมีความยุติธรรม คุณธรรมในการบริหารงานในองค์กร มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจก

บุคคล ผู้ประกอบการยอมรับข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน คือ สถานการณ์ภาวะที่พนักงานมีความสมดุลในชีวิตระหว่างการทำงานกับช่วงเวลานอกเหนือจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้อ่อนคลายความเครียดจากหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร คือ ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง มั่นคง และได้รับรู้ว่าสถานประกอบการอำนวยความสะดวกและความรับผิดชอบต่อสังคม

สรุปว่าปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานมีตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานหลาย ๆ ด้าน โดยอาจรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และรายได้ พฤติกรรมทัศนคติ ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กร

ปัจจัยชีวิตค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน (Compensation) คือ ค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปของตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะด้านความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นโดยการกำหนดค่าตอบแทนมีหลักการที่สำคัญหลายประการ ดังนี้

หลักความพอเพียง (Adequacy) การกำหนดค่าตอบแทนถือเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างหนึ่งของนายจ้าง ดังนั้น นายจ้างควรที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างที่ไม่น้อยกว่าระดับต่ำสุดที่ลูกจ้างควรจะได้รับในสังคมเป็นอย่างน้อย กล่าวคือมีความพอเพียงแก่การดำรงชีวิตหรือสามารถที่จะเลี้ยงดูครอบครัวได้ การกำหนดค่าตอบแทนตามหลักของความพอเพียงนั้นเป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น นายจ้างอาจจะจ่ายค่าจ้างสูงกว่าระดับนี้ได้

หลักความเป็นธรรม (Equity) การกำหนดให้ค่าตอบแทนต้องเป็นธรรม กล่าวคือ จะต้องมีความเสมอภาคความเท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีวุฒิและประสบการณ์ ความรู้ความสามารถที่เหมือนกัน และมีการทำงานในระดับหน้าที่ความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานที่อาจจะเทียบเคียงกันได้ หลักความเป็นธรรมอาจจำแนกเป็น 3 ประการ คือ

1. ความเป็นธรรมภายใน (Internal Equity) ภายในองค์กรเดียวกันนั้น อาจจะมีงานที่มีระดับหน้าที่และความรับผิดชอบด้านความยากและง่ายของงานที่มีการเปรียบเทียบในระดับเดียวกัน

ควรได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันหรือที่เรียกว่า “เงินนั้นเท่ากันสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่ากัน” (Equal Pay for Work of Equal Value)

2. ความเป็นธรรมภายนอก (External Equity) การกำหนดค่าตอบแทนนั้นสามารถดึงดูบบุคลากรที่มีคุณภาพ จึงต้องมีการพิจารณาถึงความเป็นธรรมภายนอก กล่าวคือ ค่าตอบแทนที่กำหนดไว้นั้นจะต้องมีความสอดคล้องกับการจ้างงานในตลาดแรงงาน โดยอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานจะมีบทบาทอย่างมากในการกำหนดค่าจ้างแรงงานในตลาด ดังนั้น จึงเป็นไปได้ว่างานหลายประเภทที่ประเมินด้านคุณค่าของงานแล้วอาจจะอยู่ในระดับเดียวกัน แต่หากต่างสาขากันการกำหนดค่าตอบแทนอาจจะแตกต่างกันได้ เพราะความต้องการแรงงานในสาขานั้นๆ อาจแตกต่างกัน แรงงานในสาขาที่มีความต้องการมาก และมีการผลิตที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาด ค่าตอบแทนจะสูงกว่าสาขาอื่นๆ เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร ในการที่จะสามารถสรรหาคนเก่งคนดีให้เข้ามาทำงานในองค์กร

3. ความเป็นธรรมเฉพาะบุคคล (Individual Equity) การกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ยังต้องมีการพิจารณาเป็นรายบุคคลด้วย เช่น ในระหว่างผู้ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ความรู้ความสามารถ และมีการทำงานตามระดับหน้าที่และความรับผิดชอบ และความยากง่ายของงานนั้นๆ ที่สามารถเทียบเคียงกันได้ ผู้ที่มีผลด้านการปฏิบัติงานที่ดีกว่าควรจะต้องได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า นอกจากนี้ ความเป็นธรรมเฉพาะบุคคลอาจจะต้องพิจารณาจากระยะเวลาในการทำงาน หรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือหน้าที่นั้นๆ โดยตรงก็เห็นสมควรที่จะได้รับในส่วนของค่าตอบแทนที่อาจจะสูงกว่าผู้ที่บรรจุเข้าทำงานโดยไม่มีประสบการณ์ เป็นต้น

หลักความสมดุล (Balance) การกำหนดค่าตอบแทนที่สมดุลอาจจะมีการพิจารณาได้หลากหลายวิธี เช่น ความสมดุลระหว่างสัดส่วนของรายจ่ายด้านบุคคล กับรายจ่ายด้านอื่น ๆ เช่น รายจ่ายด้านการลงทุน รายจ่ายชำระคืนต้นเงินกู้ เป็นต้น นอกจากนี้ ความสมดุลยังอาจหมายถึงความสมดุลในเรื่องของเงินเดือนและสวัสดิการ และความสมดุลระหว่างเงินกับงาน

หลักความมั่นคง (Security) การกำหนดค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงความมั่นคงในการดำรงชีวิต ซึ่งอาจจะรวมถึงด้านสุขภาพและด้านความปลอดภัย หรือความเสี่ยงในด้านของการทำงานของพนักงาน เช่น การเพิ่มเงินให้สำหรับงานที่มีสถานการณ์ความเสี่ยง ตลอดจนการให้สวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น การประกันด้านสุขภาพ การประกันชีวิต การให้บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

หลักการจูงใจ (Incentive) การกำหนดค่าตอบแทนควรคำนึงถึงการจูงใจให้พนักงานทำงานได้ดีในด้านคุณภาพและปริมาณ ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลด้วย เช่น การกำหนดให้มีการเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานในแต่ละปี การให้เงิน

รางวัลประจำปี (Bonus) การให้ค่าตอบแทนในลักษณะของเบี้ยขยัน (Commission) ในบางลักษณะงาน เป็นต้น รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ เช่น การกำหนดให้เงินเดือนของบุคลากรแต่ละระดับมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเพื่อเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และการแข่งขันกันเพื่อให้สามารถรับภาระหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

หลักการควบคุม (Control) การกำหนดค่าตอบแทน จะต้องสามารถควบคุมเพื่อให้อยู่ภายใต้งบประมาณที่กำหนดไว้ และเหมาะสมกับความสามารถในการจ่าย (Ability to Pay) ในแต่ละปีด้วย เพื่อให้ต้นทุนในด้านการดำเนินงานอยู่ภายใต้ขอบเขต และยังสามารถขยายกิจการเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรได้

ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน หมายถึง จำนวนเงินที่หน่วยงานและพนักงานจะตกลงกันจ่ายนั้นเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยมีการคำนวณตามผลงานหรือผลยอดขายที่พนักงานสามารถทำได้ในเวลาทำงานปกติของเวลาทำงาน และเงินที่ผู้ประกอบการจะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในวันหยุด วันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างด้วยเพื่อให้ง่ายต่อการพิจารณาว่าเงินประเภทใดเป็นค่าจ้างหรือไม่

องค์ประกอบค่าจ้าง

ต้องเป็นเงินที่ผู้ประกอบการและพนักงานตกลงกันไว้ว่าจะจ่ายเท่านั้น จะถือว่าเป็นค่าจ้างค่าตอบแทนตามกฎหมาย ทั้งนี้ หากผู้ประกอบการตอบแทนพนักงานเป็นอย่างอื่นที่ไม่ใช่จำนวนเงิน เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง กองทุนหรือหุ้น ชุดยูนิฟอร์ม คอมพิวเตอร์ ไอโฟน เป็นต้น รายการของเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นค่าจ้างตามคำนิยามของกฎหมาย จึงควรจะมีข้อที่สามารถพิจารณาได้ว่า หากผู้ประกอบการทำข้อตกลงตามสัญญาจ้างไว้กับพนักงานว่าจะจัดให้พนักงานนั้นมีรถยนต์ประจำตำแหน่ง แต่ผู้ประกอบการไม่สามารถทำการจัดหารถประจำตำแหน่งให้ได้ ผู้ประกอบการต้องตกลงเช่ารถยนต์ให้พนักงานเองไปก่อน โดยจะต้องจ่ายค่าเช่ารถประจำตำแหน่งเป็นรายเดือนให้กับพนักงานเป็นประจำทุกเดือนแทน กรณีเช่นนี้ถือว่า ผู้ประกอบและพนักงานต่างมีข้อตกลงกันชัดเจนว่า ผู้ประกอบการจะจัดรถยนต์ประจำตำแหน่งให้พนักงาน ซึ่งไม่ใช่เงิน แม้ว่าผู้ประกอบการจะจ่ายเงินให้กับลูกจ้างเป็นค่าเช่ารถในระหว่างที่รอรถยนต์ประจำตำแหน่งเป็นประจำทุกเดือนก็ตาม เงินจำนวนดังกล่าวนี้จะไม่ถือว่าเป็นค่าจ้าง เช่นเดียวกัน กรณีที่ผู้ประกอบการนั้นจัดให้มีสวัสดิการด้านอาหาร ด้านที่พักไว้ให้กับลูกจ้าง แม้ว่าต่อมาผู้ประกอบการอาจจะจ่ายเป็นเงินแทน เพื่อให้พนักงานสามารถไปหาอาหารมารับประทานเอง หรือหาที่พักที่อาจจะมีความสะดวก สบาย ให้ความพอใจที่มากกว่า กรณีเช่นนี้ เงินจำนวนดังกล่าวแม้ว่าจะจ่ายเป็นประจำ ก็ไม่ถือว่าเป็นค่าจ้าง

เงินที่พนักงานได้รับจำเป็นต้องเป็นเงินของผู้ประกอบการเพียงอย่างเดียว ดัง กรณีบางธุรกิจที่ผู้ประกอบการเรียกเก็บค่าบริการจากลูกค้าผู้มาใช้บริการ แล้วนำมาแบ่งกันระหว่างพนักงานด้วยกัน เงินค่าทิปนั้นไม่ใช่ค่าจ้างค่าตอบแทน แต่ถ้าหากกรณีที่ผู้ประกอบการรับประกันกับพนักงานว่าจะได้ทิปขั้นต่ำเป็นจำนวนเงินที่ไม่แน่นอน หากผู้ประกอบการไม่สามารถเรียกเก็บเงินจากลูกค้าผู้ที่ใช้บริการได้ไม่พอ ผู้ประกอบการจะดำเนินการจ่ายให้ กรณีนี้แบบนี้เงินค่าทิปจะถือเป็นเงินค่าจ้างทันที

การจ่ายเป็นจำนวนค่าตอบแทนการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้สัญญา เงินที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจ่ายให้กับพนักงานหรือลูกจ้างนั้นจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นผลตอบแทนการทำงานของเท่านั้น หากเป็นวัตถุประสงค์อื่น เช่น เป็นค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานหรือทำงาน การจูงใจในการทำงาน การสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้บุคลากรทุ่มเทในการทำงานให้กับนายจ้างอย่างขยันและอดทน เป็นต้น เงินที่จ่ายในลักษณะนี้ไม่ถือเป็นค่าจ้างทั้งสิ้น

- เงินค่าครองชีพ

- ค่าประจำตำแหน่ง เงินเดือน กับเงินค่าตำแหน่งจะมีลักษณะการจ่ายเป็นประจำและมีกำหนดจ่ายเดือน จึงถือว่าเป็นค่าจ้าง

- เงินเบี้ยเลี้ยง

- ค่าคอมมิชชั่น หรือ ค่าตอบแทนจากยอดขาย กรณีที่ลูกจ้างทำงานเป็นพนักงานขายสินค้า รายได้ของลูกจ้างนั้นจะแบ่งเป็นสองส่วนก็คือ เงินเดือนกับ ค่าคอมมิชชั่นเป็นประจำทุกเดือน แม้ว่าจำนวนค่าคอมมิชชั่นจะไม่เท่ากัน แต่ก็ถือว่าเป็นค่าจ้าง

ตัวอย่างกรณีเงินที่ไม่ถือว่าเป็นค่าจ้างไปเพื่อตอบแทนการทำงาน

- เงินสวัสดิการด้านต่างๆที่จ่ายให้กับลูกจ้างเพื่อจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง

- เงินที่ผู้ประกอบการจ่ายไปเพื่อช่วยเหลือการทำงานของลูกจ้างหรือพนักงาน

จ่ายเพื่อตอบแทนเวลาทำงานปกติ

ค่าจ้างจะต้องเป็นเงินที่จ่ายเพื่อเป็นผลตอบแทนในการทำงานตามเวลาเท่านั้น ดังนั้นเงินที่จ่ายตอบแทนนอกเวลาทำงาน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าโอที หรือค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้างในวันหยุด จึงไม่ใช่ค่าจ้าง เงินที่ผู้ประกอบการต้องจ่ายให้กับพนักงานในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน แต่มีสิทธิได้รับเงิน ซึ่งวันที่กล่าวมานั้น พนักงานไม่ได้มีการทำงาน แต่กฎหมายกำหนดให้จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในวันดังกล่าว จึงถือเป็นค่าจ้าง เมื่อเงินประเภทใดก็ตามที่นายจ้างนั้นทำการจ่ายให้กับลูกจ้างแล้วจะถือเป็นค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน จะอยู่ภายใต้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การดำรงชีวิตของตนเอง ถือว่าเป็นคุณลักษณะของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคคลในอีกระดับหนึ่ง ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (วรรณภา ลือกิตินันท์, 2560) ดังต่อไปนี้

1. พัฒนาทางกาย เพื่อมุ่งให้ร่างกายมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและความพิการใด ๆ
2. พัฒนาทางอารมณ์ เพื่อมุ่งให้อารมณ์มีความสุขสนุกสนานร่าเริง ไม่มีความเครียด หรือวิตกกังวลต่อการเรียน หรือต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ มีแต่ความเจริญหู เจริญตา เจริญใจ มองโลกในแง่ดีตลอดไป
3. พัฒนาทางสังคม เพื่อมุ่งให้เป็นคนที่มีเกียรติ ได้รับการยกย่อง เคารพนับถือการยอมรับความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม
4. พัฒนาทางความคิด เพื่อมุ่งให้เป็นคนที่มีความต้องการที่จะรู้และเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการคิดค้นหาวิธีการป้องกันแก้ไขปัญหาทั้งหลาย ให้ตัวเองได้ดำรงชีพอยู่อย่างสุขสบาย
5. พัฒนาทางจิตใจ เพื่อมุ่งให้เป็นคนที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อชุมชน เป็นที่พึ่งที่ยึดเหนี่ยวทางใจ มีความมั่นใจว่าชีวิตนี้มีคุณค่ามีความสุขหรือมีชีวิตที่ดีกว่าในอนาคต ได้รับความหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งหลาย
6. พัฒนาทางปัญญา เพื่อมุ่งให้เป็นคนมีความเฉลียวฉลาด สามารถคิดพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล ซึ่งปัญญาจะแตกฉานในบุคคลได้นั้น จำเป็นจะต้องมีการศึกษาเล่าเรียนมีความสนใจเอาใจใส่ต่อวิชาความรู้ที่ครูอาจารย์อบรมสั่งสอนเพื่อเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและนำไปพัฒนาชีวิตที่มีคุณค่าต่อไปภายภาคหน้า
7. พัฒนาทางวินัย เพื่อมุ่งให้เป็นคนมีระเบียบวินัยในตนเอง สามารถเคารพ และปฏิบัติตามต่อภาระหน้าที่ต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้อยู่ในกรอบของข้อบังคับของกฎเกณฑ์ที่ได้กำหนดขึ้น ไม่ประพฤติตนออกนอกกลุ่มนอกทาง การมีวินัยที่ดีนั้น พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ได้ทรงมีพระชนนะว่า “คนที่มีระเบียบวินัยนั้นเป็นผู้ที่เข้มแข็ง เป็นผู้ที่หวังดีต่อตัวเอง เป็นผู้จะมีความสำเร็จในอนาคต” (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2564)

Hackman and Suttle. (1977; อ้างถึงใน ปิยานันท์ นิมรูน 2561) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้ผลจะต้องมีการดำเนินการและควรได้รับความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายด้วยกัน ดังนี้

1. ฝ่ายจัดการบริหารและลูกจ้างต้องมีการร่วมมือกัน ที่จะช่วยกันสร้างประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. ผู้นำด้านสหภาพแรงงานจะต้องให้ความร่วมมือ โดยที่สหภาพแรงงานจะต้องมีการขับเคลื่อนสนับสนุน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และจะต้องมีตัวแทนของสมาชิกในการที่จะทำหน้าที่เจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสมาชิก

3. นักพฤติกรรมศาสตร์ควรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ที่จะสามารถช่วยในเรื่องพัฒนาสุขภาพร่างกายและจิตใจสามารถกระตุ้นให้ฝ่ายจัดการบริหารกำหนดนโยบาย และตัดสินใจ นอกจากนี้ยังสามารถประสานงานให้ผู้นำสหภาพแรงงานร่วมมือวางแผนในการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วย

4. เจ้าหน้าที่ของภาครัฐจะต้องเข้ามาช่วยในเรื่องของการปกป้องสิทธิของลูกจ้างและผลประโยชน์ของพนักงาน โดยจะต้องมีข้อกำหนดมาตรฐานและมีความยุติธรรมในการว่าจ้างงาน เช่น เรื่องกฎหมายการใช้แรงงานเด็กการจ่ายค่าจ้างแรงงานความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงานค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ การประกันสำหรับผู้ถูกเลิกว่าจ้าง ความปลอดภัยสุขอนามัย และความเสมอภาคในการจ้างงาน

Arnold และ Feldman. (1986; อ้างถึงใน นาวิ อุดร 2561) มีการกล่าวถึงการทำให้แผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานมีประสิทธิภาพสูงต้องคำนึงถึง

1. ฝ่ายบริหารการจัดการจะต้องมีการจัดระบบที่ตีระหว่างระบบเทคโนโลยีที่ใช้กับระบบสังคมในองค์กร การนำเทคโนโลยีนำเข้ามาใช้ในองค์กรจะต้องคำนึงถึงความต้องการของพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพนักงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีนั้น ๆ ควรจะต้องมีการวางแผนและออกแบบจากการนำมาใช้เสมอ เพื่อให้มีความสอดคล้องกัน

2. องค์กรควรจะต้องมีการออกแบบให้มีความยืดหยุ่น สามารถเปลี่ยนได้ตามสภาพแวดล้อม และควรจะต้องสามารถจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การมีอำนาจ มีอิสระ หรือมีการบริหารงานเองภายในกลุ่มหรือภายในแผนก

แนวทางของของคุณภาพชีวิตการทำงานที่จะประสบความสำเร็จโดยขึ้นอยู่กับความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรหรือหน่วยงานที่พนักงานมีการยอมรับเป้าหมายของหน่วยงาน โดยความผูกพันต่อหน่วยงานนี้จะเกิดขึ้นต้องอาศัยการบริหารงานการจัดการที่มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้าง และยอมรับจากผู้บริหาร และระดับของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจจากผู้ปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงาน

การนำเอาแผนงานของคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ จะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและทัศนคติใหม่ของผู้บริหารจัดการที่มีต่อผู้ปฏิบัติการ สภาพแวดล้อมระหว่างฝ่ายบริหารและผู้ถูกจ้างจะต้องมีความไว้วางใจเชื่อถือกัน ไม่มีความเป็นอริกัน แผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานจะสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือกัน จากการทำงานเป็นทีมผู้บังคับบัญชาต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

Mondy and Noe. (1996; อ้างถึงใน กัญญาภัทร อัครวพชระ 2560) มีการเสนอแนวทางที่ใช้เป็นหลักในการเริ่มต้นการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. องค์กรจะต้องกำหนดทิศทางของการทำงานหรือปฏิบัติงาน เมื่อเริ่มแผนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเข้ามาใช้
2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการวางแผนงานในระยะยาว และต้องดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง พร้อมทั้งประเมินทุกครั้ง
3. องค์กรจะต้องมีความสามารถในการนำเป้าหมายกลยุทธ์มาปฏิบัติในงานประจำวัน
4. ผู้บริหารจะต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง
5. ข้าราชการทุกระดับต้องมีส่วนร่วมในโครงการและแผนงานต่างๆ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ

วัฒนธรรมมักจะเชื่อมโยงกับพฤติกรรมองค์กร กระบวนการทำงานในองค์กร หรือ ความเป็นผู้นำในองค์กร จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมมีได้หมายรวมถึงทุกอย่างที่เกิดขึ้นในองค์กร ในอดีตมีการแปลความหมายของคำว่าวัฒนธรรมออกมา อย่างมากมาย ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคลว่าจะมองในรูปแบบใด เช่น นักมานุษยวิทยาอาจมองว่า วัฒนธรรมเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีการปฏิบัติสืบต่อกันมาภายในกลุ่มชนกลุ่มหนึ่ง นักสังคมวิทยา อาจมองว่าเป็นความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของสังคมหนึ่งๆ ที่มีผลต่อการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม ส่วนนักบริหารและจัดการ อาจมองว่า วัฒนธรรม คือ กลยุทธ์ ลักษณะโครงสร้างขององค์กร และการควบคุมภายในองค์กร ในโลกปัจจุบัน มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ถึงเทคโนโลยีต่างๆ สิ่งแวดล้อมที่ได้เปลี่ยนแปลงไป องค์กรต่างๆต้องมีการพัฒนาความสามารถของตนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยที่ทุกคนในองค์กรต้องมีความกระตือรือร้นในการหาวิธีการที่จะมาปรับเปลี่ยนในการพัฒนาการทำงานของตน ตลอดจนพฤติกรรมที่คนในองค์กรยึดถือเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบแผนพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม คือ วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความมีเสถียรภาพความมั่นคงและ มุ่งเน้นภายในองค์กรเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการ ดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการจะมุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุ เป็นผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องยึดปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จขององค์กรการเกิดจากความสามารถในการบูรณาการและควมมีประสิทธิภาพ ในโลก ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ องค์กรน้อยมากที่สามารถดำเนินงานภายใต้สภาวะ แวดล้อมที่มั่นคง ผู้นำส่วนใหญ่จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ เนื่องจากต้องการ มีความยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้น ซึ่งจะมีค่านิยมในเรื่อง

1. การประหยัดและมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน ในการบริหารงานไม่ว่าภาครัฐ หรือเอกชน ผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้บุคลากรของตนได้รับการพัฒนา และต้องการให้ บุคลากรของตนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลานั้นจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

2. เน้นความเป็นทางการ และความเป็นระเบียบแบบแผน คือกระบวนการทางสังคม ที่คอยควบคุมความประพฤติของบุคคลในสังคมให้อยู่ใน ระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่สังคมกำหนดไว้เพื่อให้ สังคมมีระเบียบและดำรงอยู่ได้ การจัดระเบียบทางสังคมเป็นกระบวนการที่มีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุม ปรากฏการณ์ทางสังคมหลายอย่าง เริ่มต้นจากการสร้างกฎเกณฑ์ข้อบังคับ ต่าง ๆ เพื่อให้ บุคลากรยึดถือเป็นแนวปฏิบัติต่อกันระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ ก็คือ บรรทัดฐานขององค์กร เมื่อสร้างบรรทัดฐานขององค์กร ขึ้นมาจำเป็นต้องสนับสนุนให้บุคลากร ปฏิบัติตามบรรทัดฐานของ องค์กรก็คือสถานภาพและบทบาท

3. การใช้เหตุผล ใช้ข้อมูลตัวเลขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เหตุผล คือ หลักฐานหรือ สิ่งที่ยืนยันความเชื่ออย่างใดอย่างหนึ่งว่าเป็นจริง การอ้างเหตุผล คือ การเสนอหลักฐานเพื่อสนับสนุน หรือยืนยันว่าข้อสรุปเป็นจริง การอ้างเหตุผลจะเกิดเมื่อเรามีความเชื่ออย่างใดอย่างหนึ่งแล้วอยากให้ คนอื่นเชื่อด้วยเหตุผล เป็นศักยภาพทางความคิดของมนุษย์ทำให้มนุษย์เหนือกว่าสัตว์อื่น เพราะมนุษย์ สามารถใช้เหตุผลในการแสวงหาความจริงหรือความรู้ และคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ

4. การเน้นในระเบียบ คำสั่ง กฎระเบียบต่าง ๆ การประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎ ข้อบังคับ และ ระเบียบต่าง ๆ ในองค์กร โดยแบ่งเป็นวินัยภายนอกคือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ

เพื่อไม่ให้ ถูกกลโกง และวินัยภายใน คือการประพฤติปฏิบัติตนโดยเกิดจากสำนึกที่ดีและมีความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยไม่มีการบังคับ เพื่อให้เกิดความสงบสุขขององค์กร

5. การเชื่อฟัง ทำตามกฎระเบียบและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา รูปแบบของอิทธิพลทางองค์กรซึ่งบุคคลยินยอมตามการสอนหรือคำสั่งจากผู้มีอำนาจอย่างชัดเจน การเชื่อฟังต่างจากการยอมตาม (Compliance) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ได้รับอิทธิพลจากผู้เท่าเทียมกัน (Peer) และจากความลงรอยกัน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ตั้งใจให้เหมือนกับพฤติกรรมของคนส่วนใหญ่

แนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ เสถียรภาพและสามารถคาดการณ์ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้ และเหมาะกับองค์กรที่อยู่สภาพแวดล้อมที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง องค์กรประเภทหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจมักมีวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้มาก เพราะอยู่ภายใต้กรอบของระบบราชการ แต่แนวโน้มในอนาคตของวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้ น่าจะลดลง เพราะหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจทั้งหลายพยายามมุ่งออกจากราชการ พยายามบริหารงานแบบธุรกิจเอกชน โดยลดขั้นตอนกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็นลง เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้วิจารณญาณที่เหมาะสมให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น (อณิษฐา หาญภักดีนิยม, 2561)

2.3 บริบททั่วไปของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต) เป็นหน่วยงานอำนวยการระดับพื้นที่ซึ่งรัฐบาลมอบหมายให้กระทรวงมหาดไทยจัด ตั้งขึ้นตั้งแต่ปี 2524 โดยพัฒนาจากศูนย์ประสานงานการปกครองจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศปต.) ของกรมการปกครองที่มีอยู่เดิม ทำหน้าที่เร่งรัด กำกับ ดูแล ประสานงาน ฝึกกำลังและติดตามประเมินผลการปฏิบัติของหน่วยงานฝ่ายพลเรือนและตำรวจใน พื้นที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเน้นหนักงานด้านสังคมจิตวิทยา การเมือง การปกครอง การพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการ การพัฒนาเศรษฐกิจสังคม กาเสริมสร้างความเข้าใจอันดี และความร่วมมือในระดับท้องถิ่นกับประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งการประสานการปฏิบัติงานกับส่วนราชการฝ่ายทหารและกองบัญชาการผสม พลเรือนตำรวจทหารที่ 43 ที่เป็นหน่วยงานอำนวยการ ที่จัดตั้งพร้อมกัน แต่มีภารกิจหลักในการป้องกันและปราบปรามการก่อการร้ายทุกรูปแบบ ภายใต้การกำกับดูแลของแม่ทัพภาคที่ 4 และมีคณะกรรมการแก้ไขปัญหาความมั่นคงจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีเลขาธิการสำนักงาน

สภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.) เป็นประธาน ผู้อำนวยการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ และแม่ทัพภาคที่ 4 เป็นรองประธาน ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระยะเวลา 3 ปี พ.ศ. 2563- 2564 ที่สามารถพัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ คอ.บต. ให้ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ คอ.บต. ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ตลอดจนนำไปใช้ในการบริหารเตรียมความพร้อม และพัฒนาบุคลากรในการรองรับพันธกิจและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของหน่วยงานที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้สามารถนำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพ ตลอดจนมีบุคลากรทุกระดับเพียงพอในการปฏิบัติงานตามพันธกิจและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของหน่วยงานที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ขอบเขตของแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. ตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของ คอ.บต. ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)
2. แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตอบสนองการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนของสำนักงาน ก.พ.
3. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับแผนระดับต่าง ๆ และนโยบายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติมติคณะรัฐมนตรี ทิศทางในการพัฒนาประเทศ นโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของ คอ.บต. และหน่วยงานภายในตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กับทิศทางหรือแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
4. ผลการวิเคราะห์ทิศทาง และกลไกการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
5. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

6. ผลการวิเคราะห์และกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำคัญที่จำเป็นสำหรับกำลังคนของ ศอ.บต. จุดมุ่งหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ศอ.บต.

7. แผนงาน โครงการสำคัญ รวมทั้งตัวชี้วัดที่จะทำให้การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลประสบความสำเร็จ

8. แนวทางการนำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารีมีวินัย รักษา ศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะ สื่อสาร ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง โดยการสร้างและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ เน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชน ซึ่งนับเป็นกรอบ แนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลครั้งนี้บุคลากรภาครัฐถือเป็นปัจจัยสำคัญ ที่สุดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาประเทศให้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากเป็นกลุ่ม บุคคลที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดและให้อำนาจไว้เพื่อการปฏิบัติภารกิจของ รัฐในด้านต่าง ๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนและการพัฒนาประเทศ ตามเป้าหมายที่ ได้ตั้งไว้ ดังนั้น ในการสร้างและพัฒนาให้บุคลากรภาครัฐมีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบ ความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบผลสำเร็จ ภาครัฐจำเป็นต้อง ทบทวน พัฒนา และปรับปรุงระบบ กลไก และวิธีการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ตลอดจนออกแบบ และ ปรับปรุงการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกมิติเพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้ เป็นคนดีและ เก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ มุ่งมั่นตั้งใจ ปฏิบัติหน้าที่ มีทักษะการ ปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นมืออาชีพ มี จรรยาบรรณ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ ถูกต้องตามหลักการแห่งวิชาชีพ โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็น ธรรม และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานโดยมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของงานและเพื่อส่วนรวม เพื่อประโยชน์ใน

การให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถของบุคลากรภาครัฐทุกคน ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่

1. ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง
3. พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
4. สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

กลยุทธ์และวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม ของ ศอ.บต. โดยให้มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติ และกรอบความคิดในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนและอำนวยความสะดวกภาคเอกชนและภาคประชาสังคมเพื่อประโยชน์ของการพัฒนาประเทศสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต ปฏิบัติงานตามหลักการและหลักวิชาชีพด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้อง คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของส่วนตน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการคุ้มครองและปกป้องบุคลากรภาครัฐที่กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้อง และมีพฤติกรรมการทำงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ศอ.บต. ระยะเวลา 3 ปี พ.ศ. 2563 – 2565

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระยะเวลา 3 ปี พ.ศ. 2563- 2565 เพื่อเป็นการรองรับหลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558 หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากรและเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับพันธกิจของ

ส่วนราชการในระยะยาว ตอบสนองแผนยุทธศาสตร์ของ คอ.บต. ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ผ่านกระบวนการ HR Scorecard อันจะเป็นการ เพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อส่งมอบผลผลิตและการบริการให้ผู้รับบริการอย่างมีคุณภาพต่อไป

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

บริหารทรัพยากรบุคคลบนฐานยุทธศาสตร์และธรรมาภิบาล เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะและคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นที่ยอมรับในพื้นที่ และเป็นที่ยิ่งใหญ่ของประชาชน

พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพบนฐานยุทธศาสตร์และธรรมาภิบาล
2. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพจนเป็นที่ยอมรับในพื้นที่ และเป็นที่ยิ่งใหญ่ของประชาชน
3. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.1 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

3.2 การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ

3.3 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

3.4 การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารระดับสูง

3.5 การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

3.6 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตภายในองค์กร

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐโดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมืออาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและแนวราบ

การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ ประชาชนโดย คำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) คือกรอบและกระบวนการในการพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถ ไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งบุคลากรยังเกิดการพัฒนาศักยภาพด้วย โดยการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรนั้นอาจทำได้หลายวิธีหรือหลายกระบวนการตั้งแต่การฝึกอบรม การศึกษาผ่านการเรียนการสอนที่จริงจัง การออกไปดูงานนอกองค์กร ไปจนถึงการถ่ายทอด ประสบการณ์ระหว่างกัน ซึ่งเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาแล้วก็สามารถสร้างประโยชน์ต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรพัฒนาและประสบความสำเร็จตามไปด้วย มนุษย์ต้องการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ใน ขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องการเติบโตตลอดเวลาเช่นกัน องค์กรจะก้าวไปข้างหน้าได้นั้น ผู้ที่มีส่วน ผลักดันสำคัญก็คือบุคลากรทุกคนนั่นเอง ศักยภาพของบุคลากรย่อมส่งผลต่อศักยภาพขององค์กร หากบุคลากรทุกคนทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพย่อมทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ดังนั้น การช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ จึงเป็นภารกิจหนึ่งที่ จำเป็นขององค์กร และผู้ที่มีส่วนสำคัญมาก ๆ ตรงจุดนี้ก็คือฝ่ายทรัพยากรบุคคลนั่นเอง ซึ่งงานด้าน พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) นั้น มีความสำคัญกับองค์กร เป็นอย่างยิ่ง ถ้าขาดความใส่ใจตรงจุดนี้ องค์กรที่เต็มไปด้วยบุคลากรไร้ประสิทธิภาพ ก็อาจทำให้อ องค์กรหยุดนิ่งอยู่กับที่ ไม่พัฒนาธุรกิจถดถอย และไร้ศักยภาพได้ในที่สุดเช่นกันการพัฒนาบุคลากรใน อดีต เน้นการให้ความรู้และทักษะซึ่งเป็นการพัฒนาที่ต้องนำความรู้และทักษะนั้นไปประยุกต์ตาม ความสามารถของบุคคล แต่ในความเป็นจริงพฤติกรรมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญมาก ผู้ทำหน้าที่ด้าน การพัฒนาบุคลากรจึงต้องหาแนวทางในการพัฒนาข้าราชการให้มีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ตามที่องค์กรกำหนด หรือเรียกว่า การฝึกอบรมพัฒนาแบบอิงสมรรถนะซึ่งต้องใช้ข้อมูล และเครื่องมือที่จำเป็น คือแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศอ.บต. ระยะเวลา 3 ปี พ.ศ. 2563-2565

1. สมรรถนะที่กำหนดขึ้นเพื่อกำหนดกรอบหรือหลักสูตรหรือหัวข้อวิชาในการฝึกอบรม
2. เทคนิควิธีการในการหาข้อมูลว่าบุคลากรมีสมรรถนะอยู่ในระดับใด และมีผู้ใดที่ จำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะใดบ้าง อาจเรียกว่าเป็นวิธีการหา Training Needs หรือ Competency Needs วิธีหนึ่งก็ได้
3. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม หรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ช่วยให้บุคลากรมีความรู้ทักษะ และพฤติกรรมตามที่กำหนด

4. การติดตามประเมินผลด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อยืนยันถึงการพัฒนาที่เกิดขึ้น หรือกำหนดแนวทางแก้ไขต่าง ๆ

โดยสรุป การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ในราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558 (Public Sector Management Quality Award – PMQA) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ สามารถนำไปปรับใช้ได้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้การส่งมอบผลผลิตและการบริการดีขึ้น ปรับปรุงผลการดำเนินการด้านอื่น ๆ และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน โดยทำให้เกิดความสอดคล้องกันของแผน กระบวนการการตัดสินใจ บุคลากร การปฏิบัติการ และผลลัพธ์ การนำเกณฑ์นี้ไปใช้จะช่วยทำให้ส่วนราชการสามารถประเมินองค์การของตนเองได้อย่างรอบด้านว่า ขณะนี้สภาพแวดล้อมเป็นอย่างไร และต้องการมุ่งไปทางใด เกณฑ์นี้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบทุกภาคส่วนของระบบบริหารงาน การพัฒนาปรับปรุงกระบวนการและผลลัพธ์ โดยตระหนักถึงคุณค่าที่ส่งมอบแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มในหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร เป็นการตรวจประเมินว่าส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร และในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งตรวจประเมินถึงวิธีการสร้างความผูกพัน บริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ

โครงสร้างและอัตรากำลังศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีกำลังอัตรา 233 อัตรา โครงสร้างองค์กรมีทั้งหมด 8 กอง ตามรายละเอียดดังนี้

1. สำนักงานเลขาธิการ ประกอบ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอำนวยการและบริหาร กลุ่มงานคลัง กลุ่มงานพัสดุ กลุ่มงานวินัยและนิติการ
2. กองบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย กลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนา จชต. กลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์การสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ดี กลุ่มงานบริหารงบประมาณ กลุ่มงานอำนวยการและบริหาร
3. กองส่งเสริมและสนับสนุนงานพัฒนาฝ่ายพลเรือน ประกอบด้วย กลุ่มงานพัฒนาเศรษฐกิจ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาและเสริมสร้างโอกาสทางสังคม กลุ่มงานศาสนาและพหุวัฒนธรรม กลุ่มงานอำนวยการและบริหาร

4. กองส่งเสริมและสนับสนุนงานพัฒนาเพื่อความมั่นคง ประกอบด้วย กลุ่มงานบริหารงานยุติธรรมและอำนวยความเป็นธรรม กลุ่มงานสังคมจิตวิทยาเพื่อความมั่นคง กลุ่มงานเฝ้าระวัง กลุ่มงานอำนวยความยุติธรรมและบริหาร

5. สถาบันพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือน จชต. ประกอบด้วย วิทยาลัยพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือน จชต. กลุ่มงานยุทธศาสตร์ วิจัย ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ กลุ่มงานอำนวยความยุติธรรมและบริหาร

6. กองประสานและเร่งรัดการพัฒนาพื้นที่พิเศษ จชต. ประกอบด้วย กลุ่มงานประสานงานและเร่งรัดการพัฒนา กลุ่มติดตามและประเมินผล กลุ่มอำนวยความยุติธรรมและบริหาร

7. กองประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและกิจการพิเศษ ประกอบด้วย กลุ่มงานขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จชต. กลุ่มงานวิจัยและวิชาการ กลุ่มงานอำนวยความยุติธรรมและบริหาร

8. ส่วนราชการขึ้นตรงแต่มีฐานะไม่เทียบเท่ากอง ประกอบด้วย กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านทุจริต กลุ่มประสานงานคณะรัฐมนตรีและราชการส่วนกลาง

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรรัตน์ สุบิน (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม 2) แสวงหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรมจำนวน 400 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแจ่มแจ้งความถี่ และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ พบว่า 1) ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพโดยรวม แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นระดับมากในทุกๆ ข้อ ได้แก่ ด้านความรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ด้าน

คุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ในภาพรวม ($R = 0.446$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ($R = 0.425$) ด้านปริมาณงาน ($R = 0.480$) และด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ($R = 0.248$) โดยสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณเดือน พันธุนาวิน (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลปัจจัยเชิงเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยสาเหตุสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริการอาหารและเครื่องดื่มในโรงแรมจังหวัดภูเก็ต 2) ศึกษาความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริการอาหารและเครื่องดื่มในโรงแรมจังหวัดภูเก็ต และ 3) เปรียบเทียบความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริการอาหารและเครื่องดื่มในโรงแรมจังหวัดภูเก็ต จำแนกตามทักษะความสามารถของบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร รายได้และสวัสดิการ และโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับพนักงานแผนกบริการอาหารและเครื่องดื่มที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือนของโรงแรมในจังหวัดภูเก็ตที่เป็นสมาชิกสมาคมโรงแรมไทยในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 209 ราย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสาเหตุสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริการอาหารและเครื่องดื่มในโรงแรมจังหวัดภูเก็ต พบว่า ในภาพรวมทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความผูกพันกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน รองลงมาเป็นด้านทักษะความสามารถของบุคคล ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ ระดับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริการอาหารและเครื่องดื่มในโรงแรมจังหวัดภูเก็ต พบว่า ในภาพรวมทุกท่านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มิติด้านความภูมิใจ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาเป็นมิติด้านผลงาน และมิติด้านแรงจูงใจตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริการอาหารและเครื่องดื่มในโรงแรมจังหวัดภูเก็ต พบว่า ทักษะความสามารถของบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับความผูกพันกับองค์กร ระดับรายได้และสวัสดิการ และระดับโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิไลพรรณ ตาริชกุล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย วัฒนธรรมการทำงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ ความผูกพันของบุคลากรการ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน ปัจจัย ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ศึกษา อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และเพื่อหารูปแบบความสัมพันธ์เชิง สาเหตุของปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโดยใช้ วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เพื่อให้ได้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร และเครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี และนิยมปฏิบัติการ ซึ่งมีเทคนิคการ วิเคราะห์ข้อมูล คือ 1) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านวัฒนธรรมการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค 2) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์ เส้นทางโดยทำการวิเคราะห์ตามสมการโครงสร้างของแบบจำลองความสัมพันธ์ และทำการวิเคราะห์ หาค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรอิสระทุกตัวที่มีต่อตัวแปรตาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัว แปรอิสระทุกตัวคือวัฒนธรรมการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับตัวแปรตามคือความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 2) ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโดยเรียงตามลำดับ ความสำคัญคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คุณภาพชีวิตในการ ทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น ๆ วัฒนธรรมการทำงานเน้นพันธกิจ และคุณภาพ ชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และ 3) วัฒนธรรมการทำงาน เน้นพันธกิจ วัฒนธรรมการทำงานเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบวัฒนธรรมการทำงานเน้นการปรับตัว และวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค โดยส่งผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น ๆ และคุณภาพชีวิตในการ ทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

กัญจน์ชญญา สัมมาทรัพย์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตใน การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดตาก มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า แบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานและข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.91 และ 0.86 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุภักดิ์ วงศ์ภักดิ์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระบุรี 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระบุรี 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระบุรี จากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระบุรี โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยจัดแบ่งกลุ่มประชากรตามสหวิทยาเขตจากนั้นกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่าง แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระบุรีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 สถิติที่

ใช้ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน เพื่อเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมแล้ว อยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยด้านความท้าทายในการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู 3. ในการศึกษาเพื่อสร้างสมการพยากรณ์นั้น พบว่า มีตัวแปร จำนวน 5 ตัว สามารถร่วมกันในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระบุรีได้

กาญจนสุดา เพ็งภู (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุน บริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข และ 3) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 299 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยพหุคูณ (แบบเพิ่มทีละตัวแปร) ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ประเภทตำแหน่งงาน และอายุราชการ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ปัจจัยการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน การสื่อสารภายในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และ 3) ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

คือ ความรับผิดชอบในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลสูงที่สุดและเป็นไปในทิศทางเชิงบวก

ลัดดาวัลย์ สำราญ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 60 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของประชากรจากสูตรของ Taro Yamane โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น โดยกำหนดนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านร่างกาย ด้านความมั่นคงในชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 62 ส่วนปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน มีอิทธิพลส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 22

นาวิ อุตร (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็นสองระยะ คือ ระยะแรกเป็นการพัฒนารูปแบบ โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่สองเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.31 ถึง 0.89 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 524

คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 51.84, p-value = 1.00, df = 116, $\chi^2/df = 0.45$, RMSEA = 0.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, Largest Standardized Residual = 1.96 โดยบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 91

ปัทมพร ใจห้าว (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ตำบลกำแพงเขา อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ 2) อิทธิพลของการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากสมาชิกที่อาศัยและทำงานอยู่ในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ จำนวน 278 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) การรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านลงมือปฏิบัติอย่างพอประมาณ ด้านลงมือปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และด้านพึ่งพาตนเอง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านสิทธิของพนักงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบได้ร้อยละ 50.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยนี้ สามารถเป็นแนวทางสำหรับสร้างเสริมสมาชิกในหมู่บ้านให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น

นัฐรินทร์ ช่างศร (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ประชากรที่ศึกษา คือ นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 399 คน สุ่มตัวอย่างเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) ได้ขนาดตัวอย่าง 101 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ และแนวทาง การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ จำนวน 12 คน แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน ทุกข้อมีค่าความสอดคล้องมากกว่า 0.50 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ทั้งชุด เท่ากับ 0.95 ทำการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2562 ถึง วันที่ 31 พฤษภาคม 2563 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติอนุมาน จากการศึกษพบว่า ในภาพรวมระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จระดับบรรยากาศองค์การ และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขอยู่ในระดับมาก 4.10 (S.D.=0.44), 4.00 (S.D.=0.42) และ 4.00 (S.D.=0.42) ตามลำดับ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข พบว่า อยู่ในระดับสูง ($r=0.757, p\text{-value}<0.001$ และ $r=0.837, p\text{-value}<0.001$) ตามลำดับ และบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลให้รางวัล ทัศนคติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทัศนคติความเสี่ยง และทัศนคติความอบอุ่น และปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการพัฒนาภาพลักษณ์ของ สถานบริการ มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 76.4 ($R^2=0.764, p\text{-value}<0.001$)

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ครั้งนี้โดยการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแนวคิดทฤษฎี Walton, Richard E. (1973)

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. สถานภาพ
3. อายุ
4. ระดับการศึกษา
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ

ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ค่าตอบแทนในการทำงาน
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย
3. ศักยภาพและความสามารถของพนักงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร
6. ระบบที่ตีความยุติธรรม
7. ภาวะอิสระจากงาน
8. ความภาคภูมิใจในองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร บทความวิชาการ และงานวิจัยต่างๆ โดยเลือกปัจจัยและตัวแปรที่เกี่ยวข้องมาดำเนินการวิจัย ดังนี้ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัยใช้ถามข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้ได้ข้อมูลความสัมพันธ์กับตัวแปรที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่แนวทางการประกอบธุรกิจร้านค้าแพ ในลำดับต่อไป

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการวิจัย ประกอบด้วยขั้นตอนหลักๆ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่

ข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีอัตรากำลัง 233 อัตรา (ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2561)

กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 147 คน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากพอที่จะเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ตัวอย่าง จึงปรับเพิ่มจำนวน 3 คนเป็น 150 คน โดยผู้วิจัยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, อ้างถึง ใน สุทนต์ ศรีไสย์, 2551) กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน 0.05

สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างดังนี้ คือ

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมให้มีได้

$$n = \frac{233}{1+233(0.05)^2}$$

$$n = 147 \text{ คน}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ปรับเป็นจำนวน 150 คน

ตาราง 3.1 กลุ่มประชากรในการศึกษา

ลำดับ	สำนัก/กอง	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ
		กรอบ อัตรากำลัง	กรอบ อัตรากำลัง
1	สำนักงานเลขาธิการ	49	33
2	กองบริหารยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้	36	11
3	กองส่งเสริมและสนับสนุนงานพัฒนาฝ่ายพลเรือน	36	10
4	กองส่งเสริมและสนับสนุนงานพัฒนาเพื่อความมั่นคง	34	9
5	สถาบันพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือนจังหวัดชายแดนภาคใต้	25	7
6	กองประสานและเร่งรัดการพัฒนาพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้	16	9
7	กองประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและกิจการพิเศษ	16	5
8	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	3	5
9	กลุ่มตรวจสอบภายใน	5	4
10	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	3	1

ตาราง 3.1 (ต่อ)

ลำดับ	สำนัก/กอง	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ
		กรอบ อัตรากำลัง	กรอบ อัตรากำลัง
11	กลุ่มประสานงานคณะรัฐมนตรีและราชการ ส่วนกลาง	3	1
12	ส่วนกลาง (ผู้บริหาร)	7	
	รวม	233	91

การสุ่มตัวอย่าง

โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างจากข้าราชการ ศอ.บต. ไม่ใช่ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามจุดมุ่งหมาย (Purposive sampling) เป็นวิธีการเลือกตัวอย่าง โดยใช้พิจารณาคุณสมบัติของผู้วิจัย โดยพิจารณาจุดมุ่งหมายของการวิจัยหรือวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นสำคัญ (ข้าราชการศูนย์อำนาจการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้) จัดทำแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ครบตามจำนวนที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการรวบรวมข้อมูลจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประยุกต์ โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดและแบบปลายปิด ซึ่งมีการตรวจสอบความถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพ ซึ่งลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close-ended Question)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนาจการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close-ended Question) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบบไลเคิร์ต (Likert Rating Scale) ดังต่อไปนี้

5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก

3 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบบไลเคิร์ต (Likert Rating Scale) ดังต่อไปนี้

5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ โดยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมาไปทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) รายละเอียด ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Content Validity Test) โดยกำหนดผู้เชี่ยวชาญ (Judgmental Process) จำนวน 3 ท่าน นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงเนื้อหาตามคำแนะนำของคณะอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทดสอบความตรงของเนื้อหา (A test of validity) ด้วยดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of item objective congruence: IOC = 0.973) ซึ่งเกณฑ์การประเมินได้กำหนดเป็นค่าตัวเลข ดังนี้

- +1 หมายถึง ข้อคำถามที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ หรือข้อคำถามนั้นคลุมเครือไม่ชัดเจน
- 1 หมายถึง แน่ใจข้อคำถามที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความคล้ายคลึงกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยมีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.985 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ

ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม ความชัดเจนในการใช้ภาษา และขอบเขตของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ตามลำดับ ดังนี้

ข้อมูลปฐมภูมิ

แจกแบบสอบถาม ใช้การเก็บกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ครบตามจำนวนที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ 180 ชุด หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับมา ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมจากงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารต่าง ๆ เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) จัดเตรียมแบบสอบถามให้สมบูรณ์ ครบถ้วน พร้อมทั้งทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
- 2) นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความคล้ายคลึงกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ
- 3) สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุม พร้อมทั้งนำแจกกลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวน 150 ชุด
- 4) เก็บรวบรวมแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวน แล้วจึงนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการลงข้อมูลของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

5) ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามเสร็จสิ้น แล้วจึงจัดหมวดหมู่ของแบบสอบถามและตั้งค่าการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวม มาคัดเลือกจัดระเบียบ จัดกลุ่มข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ประมวลผลดังนี้

การวิเคราะห์แบบสอบถาม

เกณฑ์ในการวิเคราะห์แบบสอบถาม สามารถจัดช่วงคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 5 คะแนน ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (นัทธมน เดชประภัสสร, 2558)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จะได้เกณฑ์การวัดระดับคะแนนที่แบ่งเป็น 5 ช่วงดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความเห็นระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความเห็นระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความเห็นระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดยะลา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าเฉลี่ย (Average) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์หาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบ ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparison) ของ LSD เพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน
4. การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 150 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R^2	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุกำลัง/ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด
R change	แทน	ประสิทธิภาพการทำนายที่เพิ่มขึ้นเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระเข้าไป
Std. Error	แทน	ความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาด
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
P-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.2 ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและสถานภาพ

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและสถานภาพ

จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	47	31.3
หญิง	103	68.7
รวม	150	100

ตาราง 4.1 (ต่อ) จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
20 – 29 ปี	28	18.7
30 – 39 ปี	67	44.7
40 – 49 ปี	37	24.7
50 - 59 ปี	18	12.0
รวม	150	100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	9.3
ปริญญาตรี	110	73.3
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	9.3
ปริญญาตรี	110	73.3
สูงกว่าปริญญาตรี	26	17.3
รวม	150	100
ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ		
1 – 3 ปี	29	19.3
4 – 6 ปี	35	23.3
7 – 10 ปี	38	25.3
มากกว่า 10 ปี	48	32.0
รวม	150	100
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	9	6.0
10,001 – 20,000 บาท	49	32.7
20,001 – 30,000 บาท	36	24.0
30,001 – 40,000 บาท	28	18.7
มากกว่า 40,000 บาท	28	18.7
รวม	150	100

ตาราง 4.1 (ต่อ) จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	70	46.7
สมรส	76	50.7
หม้ายหรือหย่าร้าง	4	2.7
รวม	150	100

จากตาราง 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 68.7 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 ตามลำดับผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 รองลงมา คือ 40 – 49 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 20 – 29 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 และ 50 - 59 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3 รองลงมา คือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ มากกว่า 10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมา คือ 7 – 10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 4 – 6 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 และ 1 – 3 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 รองลงมา คือ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 30,001 – 40,000 บาทและมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 และ ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสมรส จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมา คือ โสด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 และหม้ายหรือหย่าร้าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ

วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ						\bar{x}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ความประหยัด	28 (18.7)	91 (60.7)	29 (19.3)	2 (1.3)	0 (0.0)	3.97	0.66	มาก	
2. ความเป็นทางการ	28 (18.7)	71 (47.3)	48 (32.0)	3 (2.0)	0 (0.0)	3.83	0.75	มาก	
3. ความสมเหตุสมผล	22 (14.7)	65 (43.3)	58 (38.7)	4 (2.7)	1 (0.7)	3.69	0.78	มาก	
4. ความเป็นระเบียบ	25 (16.7)	73 (48.7)	49 (32.7)	3 (2.0)	0 (0.0)	3.80	0.73	มาก	
5. ความเคารพเชื่อฟัง	29 (19.3)	91 (60.7)	28 (18.7)	2 (1.3)	0 (0.0)	3.98	0.66	มาก	
เฉลี่ยรวม						3.85	0.60	มาก	

ตาราง 4.2 แสดงระดับวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$ S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด คือ ความเคารพเชื่อฟัง ($\bar{x} = 3.98$ S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ความประหยัด ($\bar{x} = 3.97$ S.D. = 0.66) ความเป็นทางการ ($\bar{x} = 3.83$ S.D. = 0.75) ความเป็นระเบียบ ($\bar{x} = 3.80$ S.D. = 0.73) และความสมเหตุสมผล ($\bar{x} = 3.69$ S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ค่าตอบแทนในการทำงาน	3.71	0.70	มาก	6
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	3.72	0.67	มาก	5
3. ศักยภาพและความสามารถของพนักงาน	3.77	0.59	มาก	3
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.64	0.68	มาก	7
5. ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	3.77	0.62	มาก	3
6. ระบบที่ดีมีความยุติธรรม	3.76	0.62	มาก	4
7. ภาวะอิสระจากงาน	3.79	0.66	มาก	2
8. ความภาคภูมิใจในองค์กร	3.93	0.63	มาก	1
รวม	3.76	0.55	มาก	

ตาราง 4.3 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$ S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด คือ ความภาคภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 3.93$ S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 3.79$ S.D. = 0.66) ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรและศักยภาพและความสามารถของพนักงาน ($\bar{X} = 3.77$ S.D. = 0.62) ระบบที่ดีมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.76$ S.D. = 0.62) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ($\bar{X} = 3.72$ S.D. = 0.67) ค่าตอบแทนในการทำงาน ($\bar{X} = 3.71$ S.D. = 0.70) และ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.64$ S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน

ค่าตอบแทนในการทำงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน							แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	
1. หน่วยงานของท่านจ่ายค่าตอบแทนแก่ท่านอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	21 (14.0)	77 (51.3)	47 (31.3)	2 (1.3)	3 (2.0)	3.74	0.79	มาก
2. หน่วยงานของท่านจ่ายค่าตอบแทนแก่ท่านที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายของท่าน	17 (11.3)	68 (45.3)	59 (39.3)	3 (2.0)	3 (2.0)	3.62	0.79	มาก
3. หน่วยงานของท่านจ่ายค่าตอบแทนแก่ท่านเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	20 (13.3)	69 (46.0)	53 (35.3)	6 (4.0)	2 (1.3)	3.66	0.81	มาก
4. หน่วยงานของท่านจ่ายค่าตอบแทนแก่ท่านอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน	23 (15.3)	82 (54.7)	41 (27.3)	3 (2.0)	1 (0.7)	3.82	0.73	มาก
เฉลี่ยรวม						3.71	0.70	มาก

ตาราง 4.4 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$ S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดคือ หน่วยงานจ่ายค่าตอบแทนแก่ท่านอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน ($\bar{X} = 3.82$ S.D. = 0.73) รองลงมา คือ หน่วยงานจ่ายค่าตอบแทนแก่ท่านอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.74$ S.D. = 0.79) หน่วยงานจ่ายค่าตอบแทนแก่ท่านเหมาะสมกับความสามารถของ

ท่าน ($\bar{X} = 3.66$ S.D. =0.81) และ หน่วยงานจ่ายค่าตอบแทนแก่ท่านที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายของท่าน ($\bar{X} = 3.62$ S.D. =0.79) ตามลำดับ

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	คุณภาพชีวิตในการทำงาน						\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีสถานที่ทำงานและลักษณะงานที่ส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตที่ดี	22 (14.7)	71 (47.3)	48 (32.0)	7 (4.7)	2 (1.3)		3.69	0.83	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีสถานที่ทำงานและลักษณะงานที่ส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพกายที่ดี	21 (14.0)	65 (43.3)	56 (37.3)	7 (4.7)	1 (0.7)		3.65	0.80	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ	30 (20.0)	59 (39.3)	57 (38.0)	4 (2.7)	0 (0.0)		3.77	0.80	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่มีความเหมาะสมต่อการทำงาน	24 (16.0)	71 (47.3)	52 (34.7)	3 (2.0)	0 (0.0)		3.77	0.73	มาก
เฉลี่ยรวม							3.72	0.67	มาก

ตาราง 4.5 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$ S.D. =0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด มีสองข้อเท่า ๆ กัน คือ หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ และหน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่มีความเหมาะสมต่อการทำงาน (\bar{X}

= 3.77 S.D. =0.73) รองลงมา คือ หน่วยงานมีสถานที่ทำงานและลักษณะงานที่ส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตที่ดี (\bar{X} = 3.69 S.D. =0.83) และ หน่วยงานมีสถานที่ทำงานและลักษณะงานที่ส่งเสริมให้มีความสามารถของพนักงาน (\bar{X} = 3.65 S.D. =0.80) ตามลำดับ

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านศักยภาพและความสามารถของพนักงาน

ศักยภาพและความสามารถของพนักงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน						\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงาน เช่น สัมมนา อบรม	18 (12.0)	71 (47.3)	53 (35.3)	7 (4.7)	1 (0.7)		3.65	0.78	มาก
2. ท่านมีโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	22 (14.7)	82 (54.7)	44 (29.3)	1 (0.7)	1 (0.7)		3.82	0.71	มาก
3. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	18 (12.0)	85 (56.7)	45 (30.0)	1 (0.7)	1 (0.7)		3.79	0.68	มาก
4. ท่านมีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน	19 (12.7)	83 (55.3)	47 (31.3)	1 (0.7)	0 (0.0)		3.80	0.66	มาก
เฉลี่ยรวม							3.65	0.78	มาก

ตาราง 4.6 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านศักยภาพและความสามารถของพนักงาน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.65 S.D. =0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ มีโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ (\bar{X} = 3.82 S.D. =0.71) รองลงมา คือ มีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 3.80 S.D. =0.66) มีโอกาสได้

ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.79$ S.D. =0.68) และ มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงาน เช่น สัมมนา อบรม ($\bar{X} = 3.65$ S.D. =0.78) ตามลำดับ

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน						\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านมีตำแหน่งหน้าที่ที่ พร้อมจะ让您ก้าวหน้าขึ้นสู่ ตำแหน่งที่สูงกว่าตามลำดับ	18 (12.0)	54 (36.0)	61 (40.7)	12 (8.0)	5 (3.3)		3.45	0.92	มาก
2. หัวหน้างานให้การ สนับสนุนท่านในการ แสวงหาความก้าวหน้าใน การทำงาน	24 (16.0)	64 (42.7)	54 (36.0)	5 (3.3)	3 (2.0)		3.67	0.86	มาก
3. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับ มอบหมายงานที่ต้องใช้ ความสามารถมากขึ้น และ ความรับผิดชอบมากขึ้น	21 (14.0)	84 (56.0)	43 (28.7)	2 (1.3)	0 (0.0)		3.83	0.67	มาก
4. ท่านมีความรู้สึกถึงความ มั่นคงในหน้าที่การงาน	17 (11.3)	74 (49.3)	50 (33.3)	3 (2.0)	6 (4.0)		3.62	0.86	มาก
เฉลี่ยรวม							3.64	0.68	มาก

ตาราง 4.7 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$ S.D. =0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด คือ มีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้น และความรับผิดชอบมากขึ้น ($\bar{X} = 3.83$ S.D. =0.67) รองลงมา คือ หัวหน้างานให้การสนับสนุนท่านในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.67$ S.D. =0.86) มีความรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การ

งาน ($\bar{X} = 3.62$ S.D. =0.86) และ มีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าตามลำดับ ($\bar{X} = 3.45$ S.D. =0.92) ตามลำดับ

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

ความสัมพันธ์ที่ดีภายใน องค์กร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน						\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานที่ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน ลงมือปฏิบัติและการประเมินผล	20 (13.3)	82 (54.7)	45 (30.0)	3 (2.0)	0 (0.0)	3.79	0.69	มาก	
2. ท่านมีความรู้สึกที่หัวหน้านงานเป็นผู้ที่ทำให้การทำงานมีความราบรื่นและช่วยแก้ปัญหาต่างๆ	25 (16.7)	72 (48.0)	49 (32.7)	4 (2.7)	0 (0.0)	3.79	0.75	มาก	
3. หน่วยงานของท่านได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานสม่ำเสมอ	24 (16.0)	64 (42.7)	59 (39.3)	2 (1.3)	1 (0.7)	3.72	0.77	มาก	
4. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศของการให้ความร่วมมือกันของเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือในการทำงาน	21 (14.0)	77 (51.3)	48 (32.0)	4 (2.7)	0 (0.0)	3.77	0.72	มาก	
เฉลี่ยรวม						3.77	0.62	มาก	

ตาราง 4.8 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$ S.D. =0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูง

ที่สุด คือ มีความรู้สึกว่าหัวหน้างานเป็นผู้ที่ทำให้การทำงานมีความราบรื่นและช่วยแก้ปัญหาต่างๆและหน่วยงานมีการปฏิบัติงานท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน ลงมือปฏิบัติและการประเมินผล ($\bar{X} = 3.79$ S.D. =0.75) รองลงมา คือ หน่วยงานมีบรรยากาศของการให้ความร่วมมือกันของเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือในการทำงาน ($\bar{X} = 3.77$ S.D. =0.72) และหน่วยงานได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.72$ S.D. =0.77) ตามลำดับ

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านระบบที่ดีมีความยุติธรรม

ระบบที่ดีมีความยุติธรรม	คุณภาพชีวิตในการทำงาน						\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานและการกำหนดภาระงาน	17 (11.3)	78 (52.0)	51 (34.0)	3 (2.0)	1 (0.7)	3.71	0.72	มาก	
2. เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข	21 (14.0)	77 (51.3)	47 (31.3)	4 (2.7)	1 (0.7)	3.75	0.75	มาก	
3. มีช่วงเวลาการทำงานที่ถูกกำหนดอย่างยุติธรรม	20 (13.3)	87 (58.0)	42 (28.0)	0 (0.0)	1 (0.7)	3.83	0.67	มาก	
4. มีการรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียก่อนการตัดสินใจในเรื่องใดๆ	17 (11.3)	88 (58.7)	41 (27.3)	3 (2.0)	1 (0.7)	3.78	0.69	มาก	
5. หน่วยงานของท่านมีการตัดสินใจที่มีความคงเส้นคงวา (ใช้กฎเกณฑ์เดียวกับบุคลากรทุกคน)	22 (14.7)	71 (47.3)	49 (32.7)	6 (4.0)	2 (1.3)	3.70	0.82	มาก	
เฉลี่ยรวม						3.76	0.62	มาก	

ตาราง 4.9 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านระบบที่ดีมีความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$ S.D. =0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ มีช่วงเวลาการทำงานที่ถูกกำหนดอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 3.83$ S.D. =0.67) รองลงมา คือ มีการรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียก่อนการตัดสินใจในเรื่องใดๆ ($\bar{X} = 3.78$ S.D. =0.69) เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข ($\bar{X} = 3.75$ S.D. =0.75) ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และการกำหนดภาระงาน ($\bar{X} = 3.71$ S.D. =0.72) และหน่วยงานมีการตัดสินใจที่มีความคงเส้นคงวา (ใช้กฎเกณฑ์เดียวกับบุคลากรทุกคน) ($\bar{X} = 3.70$ S.D. =0.82) ตามลำดับ

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน

ภาวะอิสระจากงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน							แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างเต็มที่	22 (14.7)	71 (47.3)	52 (34.7)	4 (2.7)	1 (0.7)	3.73	0.77	มาก
2. ท่านได้สิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย	23 (15.3)	74 (49.3)	51 (34.0)	1 (0.7)	1 (0.7)	3.78	0.73	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรในหน่วยงานไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	27 (18.0)	72 (48.0)	47 (31.3)	3 (2.0)	1 (0.7)	3.81	0.77	มาก
4. ท่านสามารถจัดสรรเวลาทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	27 (18.0)	78 (52.0)	43 (28.7)	1 (0.7)	1 (0.7)	3.86	0.73	มาก
เฉลี่ยรวม						3.79	0.66	มาก

ตาราง 4.10 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$ S.D. =0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ สามารถจัดสรรเวลาทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.86$ S.D. =0.73) รองลงมา คือ หน่วยงานมีบุคลากรในหน่วยงานไม่ก้าวร้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.81$ S.D. =0.77) ได้สิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.78$ S.D. =0.73) และสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.73$ S.D. =0.77) ตามลำดับ

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

ความภาคภูมิใจในองค์กร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน							แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานที่หน่วยงานนี้	32 (21.3)	71 (47.3)	45 (30.0)	2 (1.3)	0 (0.0)	3.89	0.75	มาก
2. ท่านมีความพร้อมที่จะรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ	35 (23.3)	81 (54.0)	33 (22.0)	1 (0.7)	0 (0.0)	4.00	0.70	มาก
3. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	31 (20.7)	84 (56.0)	33 (22.0)	1 (0.7)	1 (0.7)	3.95	0.72	มาก
4. หน่วยงานและท่านจะเติบโตไปพร้อมกัน	29 (19.3)	75 (50.0)	44 (29.3)	2 (1.3)	0 (0.0)	3.87	0.73	มาก
เฉลี่ยรวม						3.93	0.63	มาก

ตาราง 4.11 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$ S.D. =0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ มีความพร้อมที่จะรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.00$ S.D. =0.70) รองลงมาคือ ภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.95$ S.D. =0.72) มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานที่หน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 3.89$ S.D. =0.75) และหน่วยงานและท่านจะเติบโตไปพร้อมกัน ($\bar{X} = 3.87$ S.D. =0.73) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 4.12 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
	ชาย	3.71	0.56	0.133	0.716
	หญิง	3.78	0.54		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.12 ผลการเปรียบเทียบแนวการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = 0.716) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4.13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์
 อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามอายุ

	อายุ	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	20 – 29 ปี	3.75	0.45	0.608	0.611
	30 – 39 ปี	3.76	0.56		
	40 – 49 ปี	3.69	0.57		
	50 - 59 ปี	3.91	0.60		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.13 ผลการเปรียบเทียบแนวการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ
 ข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมไม่
 แตกต่างกัน (Sig = 0.611) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุที่
 แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้
 ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4.14 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์
 อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามระดับการศึกษา

	ระดับการศึกษา	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.03	0.61	1.972	0.143
	ปริญญาตรี	3.72	0.52		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.78	0.59		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.14 ผลการเปรียบเทียบแนวการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ
 ข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดย
 ภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = 0.143) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่
 มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหาร
 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
 ที่ตั้งไว้

ตาราง 4.15 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์
 อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ

	ระยะเวลาในการปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
	ราชการ				
คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	1 – 3 ปี	3.75	0.53	0.207	0.891
	4 – 6 ปี	3.79	0.55		
	7 – 10 ปี	3.80	0.54		
	มากกว่า 10 ปี	3.72	0.57		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.15 ผลการเปรียบเทียบแนวการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ
 ข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ
 พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = 0.891) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ผู้ตอบ
 แบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ
 ข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4.16 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์
 อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
	คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน				
10,001 – 20,000 บาท		3.73	0.59		
20,001 – 30,000 บาท		3.78	0.53		
30,001 – 40,000 บาท		3.76	0.53		
มากกว่า 40,000 บาท		3.72	0.53		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.16 ผลการเปรียบเทียบแนวการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ
 ข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า โดย

ภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = 0.668) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4.17 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามสถานภาพ

	สถานภาพ	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	โสด	3.77	0.57	0.631	0.533
	สมรส	3.76	0.53		
	หม้ายหรือหย่าร้าง	3.46	0.37		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.17 ผลการเปรียบเทียบแนวการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = 0.533) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตาราง 4.18 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวม

	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	1.219	.203		6.001	.000*
วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	.660	.052	.721	12.645	.000

R Square = .520 Adjusted R Square = .516 Std. Error = .38009

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.18 พบว่า ค่า R Square เท่ากับ 0.520 หมายความว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวม ได้ร้อยละ 52.0

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวม (Sig = 0.000) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.19 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน

	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	1.368	.324		4.228	.000*
วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	.608	.083	.516	7.321	.000*

R Square = .266 Adjusted R Square = .261 Std. Error = .60540

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.19 พบว่า ค่า R Square เท่ากับ 0. 266 หมายความว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ได้ร้อยละ 26.6

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน (Sig = 0.000) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	.814	.265		3.076	.003*
วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	.755	.068	.674	11.114	.000*

R Square = .455 Adjusted R Square = .451 Std. Error =.49514

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.20 พบว่า ค่า R Square เท่ากับ 0. 455 หมายความว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ได้ร้อยละ 45.5

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Sig = 0.000) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.21 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านศักยภาพและความสามารถของพนักงาน

	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	1.560	.259		6.022	.000*
วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	.573	.066	.578	8.617	.000*
R Square = .334 Adjusted R Square = .330 Std. Error =.48442					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.21 พบว่า ค่า R Square เท่ากับ 0.334 หมายความว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านศักยภาพและความสามารถของพนักงาน ได้ร้อยละ 33.4

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Sig = 0.000) แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.22 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	1.391	.311		4.476	.000*
วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	.585	.080	.516	7.335	.000*
R Square = .267 Adjusted R Square = .262 Std. Error =.58120					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.22 พบว่า ค่า R Square เท่ากับ 0.267 หมายความว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้ร้อยละ 26.7

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Sig = 0.000) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.23 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	1.174	.254		4.617	.000*
วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	.673	.065	.647	10.310	.000*

R Square = .418 Adjusted R Square = .414 Std. Error = .47585

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.23 พบว่า R Square เท่ากับ 0.418 หมายความว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ได้ร้อยละ 41.8

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Sig = 0.000) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.24 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านระบบที่ดีมีความยุติธรรม

	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	.992	.239		4.150	.000*
วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	.718	.061	.693	11.703	.000*
R Square = .418 Adjusted R Square = .477 Std. Error =.44705					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.24 พบว่า ค่า R Square เท่ากับ 0.418 หมายความว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านระบบที่ดีมีความยุติธรรม ได้ร้อยละ 41.8

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านระบบที่ดีมีความยุติธรรม (Sig = 0.000) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.25 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านภาวะอิสระจากงาน

	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	1.213	.280		4.330	.000*
วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	.670	.072	.608	9.325	.000*
R Square = .370 Adjusted R Square = .366 Std. Error =.52382					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.25 พบว่า ค่า R Square เท่ากับ 0.370 หมายความว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านภาวะอิสระจากงานได้ร้อยละ 37.0

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านภาวะอิสระจากงาน (Sig = 0.000) แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.26 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	1.243	.257		4.835	.000*
วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	.697	.066	.656	10.573	.000*

R Square = .430 Adjusted R Square = .426 Std. Error = .48074

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.26 พบว่า ค่า R Square เท่ากับ 0.430 หมายความว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ภาคใต้ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร 43.0

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านภาวะอิสระจากงาน (Sig = 0.000) แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (Independent Sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาถึง วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถสรุปผลการศึกษาวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.7 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 31.3 มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.7 รองลงมา คืออายุระหว่าง 40 – 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.7 อายุระหว่าง 20 – 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.7 มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.3 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 17.3 มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมา คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ 7 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ 4 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.7 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001 –

40,000 บาทและ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง มากกว่า 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.7 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมา คือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 46.7 และ สถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.7

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ของข้าราชการศูนย์ อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

ระดับวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ หน่วยงานมีความเคารพเชื่อฟัง ทำตาม กฎระเบียบและคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมา คือ หน่วยงานมุ่ง ประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดเสถียรภาพและสามารถคาดเดาผลลัพธ์ได้ ($\bar{X} = 3.97$) หน่วยงานมีความเป็นทางการและความเป็นระเบียบแบบแผน ($\bar{X} = 3.83$) หน่วยงานมีความเป็น ระเบียบ เน้นกฎระเบียบต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.80$) และหน่วยงานมีความสมเหตุสมผล ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.69$)

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ความภาคภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา คือ ภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 3.79$) และ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.64$)

ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) พบว่า ข้อที่มีระดับความ คิดเห็นสูงสุด คือ หน่วยงานจ่ายค่าตอบแทนแก่ท่านอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพ เดียวกับท่าน ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา คือ หน่วยงานจ่ายค่าตอบแทนแก่ท่านอย่างเหมาะสมกับสภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.74$) และ หน่วยงานจ่ายค่าตอบแทนแก่ท่านที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.62$)

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) พบว่า ข้อที่มี ระดับความคิดเห็นสูงสุด มีสองข้อเท่า ๆ กัน คือ หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อย่างเพียงพอ และหน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่มีความเหมาะสมต่อการ ทำงาน ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีสถานที่ทำงานและลักษณะงานที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพจิต ที่ดี ($\bar{X} = 3.69$) และ หน่วยงานมีสถานที่ทำงานและลักษณะงานที่ส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพกายที่ดี ($\bar{X} = 3.65$)

ด้านศักยภาพและความสามารถของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ มีโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา คือ มีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.80$) และ มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงาน เช่น สัมมนา อบรม ($\bar{X} = 3.65$)

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ มีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้น และความรับผิดชอบมากขึ้น ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมา คือ หัวหน้างานให้การสนับสนุนท่านในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.67$) และ มีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า ($\bar{X} = 3.45$)

ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ มีความรู้สึกว่าหัวหน้างานเป็นผู้ที่ทำให้การทำงานมีความราบรื่นและช่วยแก้ปัญหาต่างๆและหน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน ลงมือปฏิบัติและการประเมินผล ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีบรรยากาศของการให้ความร่วมมือกันของเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือในการทำงาน ($\bar{X} = 3.77$) และหน่วยงานได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.72$)

ด้านระบบที่ดีมีความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ มีช่วงเวลาการทำงานที่ถูกกำหนดอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมา คือ มีการรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียก่อนการตัดสินใจในเรื่องใดๆ ($\bar{X} = 3.78$) และหน่วยงานมีการตัดสินใจที่มีความคงเส้นคงวา (ใช้กฎเกณฑ์เดียวกับบุคลากรทุกคน) ($\bar{X} = 3.70$)

ด้านภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ สามารถจัดสรรเวลาทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีบุคลากรในหน่วยงานไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.81$) และสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.73$)

ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ มีความพร้อมที่จะรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.00$)

รองลงมา คือ ภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.95$) และหน่วยงาน และท่านจะเติบโตไปพร้อมกัน ($\bar{X} = 3.87$)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์ อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบแนวการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์ อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์ อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากค่านิยม ความคิดทัศนคติในการทำงานที่อยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน ที่ทำงานเดียวกัน และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานเหมือนกัน ทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตใน การทำงาน ของข้าราชการศูนย์ อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยวัฒนธรรม องค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์ อำนวยการบริหาร จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ดังนี้

พบว่า ค่า R เท่ากับ 0. 721 และ R Square เท่ากับ 0. 520 หมายความว่า ปัจจัย วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ของข้าราชการศูนย์ อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวม ได้ร้อยละ 52.0

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ศูนย์ อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวม (Sig = 0.000) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์ อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์ อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย = 3.76 ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ความภาคภูมิใจในองค์กร รองลงมา คือ ภาวะอิสระจากงาน ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรและศักยภาพและความสามารถของพนักงาน ระบบที่ดีมีความยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ค่าตอบแทนในการทำงาน และ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นพลังหรือแรงขับให้เกิดกระบวนการทำงานที่ดีมีความภาคภูมิใจในองค์กร มีประสิทธิภาพจากคนทำงานที่มีความพร้อมทั้งในด้านร่างกายและจิตใจส่งผลให้เกิดผลการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อความต้องการในทุกฝ่ายทั้งองค์กรก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีกับทุก ๆ คนเพราะว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งหรือมิติหนึ่งของคุณภาพชีวิตการที่จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้นมิใช่ปัจจัยหรือองค์ประกอบหลายด้านที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้คนทำงานหรือปฏิบัติงานมีความสุขสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของชีวิตได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณ เปรมธีวัฒน์ชัย (2562) ศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทย จูรอง เอ็นจิเนียริง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก ความภาคภูมิใจในองค์กรภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้เรียนรู้นวัตกรรมใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสทำงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบที่มากขึ้น จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานในองค์กร สื่อสารและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการจัดเวลาการทำงานให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้เวลากับครอบครัว ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานรับทราบถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตรีกาพ ชินบุรณ์ (2560) ศึกษาถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม ผลการวิจัย พบว่า จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่มี เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติ และรายได้ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา ถาบุญเรือง (2564) ศึกษาถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป โรงพยาบาลหนองบัวลำภูพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปโรงพยาบาลหนองบัวลำภูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในโรงพยาบาลหนองบัวลำภู ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิจัย พบว่า ค่า R เท่ากับ 0. 721 และ R Square เท่ากับ 0. 520 หมายความว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวม ได้ร้อยละ 52.0 โดยปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวม (Sig = 0.000) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัฏฐวัฒน์ ศิริบุตร (2563) ศึกษาถึง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอร์เรชันวาย ในจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอร์เรชันวาย ในจังหวัดอุดรธานี

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการดังนี้

1.1 วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ โดยที่ หน่วยงานมีความสมเหตุสมผล ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นควรส่งเสริมให้มีความสำคัญต่อหลักแห่งความสมเหตุสมผล โดยเน้นความถูกต้องเหมาะสมของแนวปฏิบัติที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุอย่างมีประสิทธิภาพ คือ มีการกำหนดระเบียบ วิธีปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนในรูปของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเพราะวิธีการทำงานจะแสดงให้เห็นว่าจะทำงานอย่างไร วิธีการใดที่ทำงานให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะดังนี้ ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน หน่วยงานจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ควรมีการสำรวจค่าใช้จ่ายของพนักงานใน

องค์กร และตอบแทนให้สมเหตุสมผลกับหน้าที่ปฏิบัติ เพื่อเป็นแรงจูงใจการทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยที่หน่วยงานมีสถานที่ทำงานและลักษณะงานที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพกายที่ดี ควรแบ่งเวลาเพิ่มการออกกำลังกาย และอบรมเรื่องสุขภาพให้แก่พนักงาน เพื่อประโยชน์และสุขภาพที่ดีของพนักงานต่อไป ด้านศักยภาพและความสามารถของพนักงาน มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงาน เช่น สัมมนา อบรม ควรส่งเสริมการให้ความรู้ การสัมมนา อบรม อย่างสม่ำเสมอเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าตามลำดับ ควรส่งเสริมความรู้ เพื่อพร้อมในการรองรับตำแหน่งงานที่ก้าวหน้ามากขึ้น ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร หน่วยงานได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานสม่ำเสมอ เพิ่มความสัมพันธ์จัดกิจกรรมในองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อยกระดับความสัมพันธ์ให้ดีขึ้นและ สม่ำเสมอ ด้านระบบที่ดีมีความยุติธรรม หน่วยงานมีการตัดสินใจที่มีความคงเส้นคงวา (ใช้กฎเกณฑ์เดียวกับบุคลากรทุกคน) ควรเพิ่มความยุติธรรมในองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดประเด็นที่เป็นปัญหาและกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงานสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างเต็มที่ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรแสดงความคิดเห็นเพื่อได้ทราบถึงความต้องการ และแนวทางในการแก้ไขปัญหา ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร หน่วยงานและท่านจะเติบโตไปพร้อมกัน และควรให้ความสำคัญและส่งเสริมด้านความสามารถของบุคลากรให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและควรมีการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันตามความสามารถของแต่ละบุคคล

2. ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาค้างต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

2.1 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ และนำมาพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรต่อไป

2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.3 งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพียงอย่างเดียวเท่านั้น จึงอาจทำให้ไม่สามารถให้รายละเอียดเชิงลึกในด้านต่าง ๆ ได้อย่างละเอียด ดังนั้นงานวิจัยในครั้งถัดไปอาจจัดทำในลักษณะเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยเชิงลึกของงานวิจัยชิ้นนี้

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2564). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ*. เข้าถึงได้จาก <https://www.m-society.go.th/home.php>
- กาญจนสุตา เพ็งภู. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพกระทรวงสาธารณสุข*. มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- กัญจน์ชญญา สัมมาทรัพย์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดตาก*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กัญญาภัทร อัครพระ. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะ ที่ปฏิบัติงานภายในสนามบิงสุวรรณภูมิ*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- จารุวรรณ บุญพรมมา. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและความพึงพอใจในการทำงานของนักบัญชีสำนักงานบัญชีในจังหวัดขอนแก่น*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิรัฐวัฒน์ ศิริบุตร (2563) *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่งเรืองเร็วในจังหวัดอุดรธานี*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
- ชมพูนุท ศรีพงษ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี*. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ดุจเดือน พันธุนาวิน.(2560). *โมเดลปัจจัยเชิงเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร*
1. คณะพัฒนาสังคมและยุทธศาสตร์การบริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ตรีภพ ชินบุรณ์ (2560) *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม*. วิทยาลัยธาตุพนม มหาวิทยาลัยนครพนม.
- นัฐรินทร์ ช่างคร. (2564). *ปัจจัยแห่งความสำเร็จและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร*. หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นาวี อุดร. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- นาวิ อุดร. (2562). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นันทมน เดชประภัสสร. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เสริมอาหารทางอินเทอร์เน็ต. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปัทมพร ใจห้าว. (2563). อิทธิพลของการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ตำบลกำแพงเขา อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปาจริย์ รัตนเกื้อกูลกิจ. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง หลักสูตร ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปิยานันท์ นิมนุ่น. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคใต้. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เพียงขวัญ ต๊ะยานะ. (2559). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทสยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- รุ่งนภา ฤาบุญเรือง (2564) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป โรงพยาบาลหนองบัวลำภู .นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู
- ลัดดาวัลย์ สำราญ. (2562). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี.
- วิไลพรรณ ตาธิกุล. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยวัฒนธรรมการทำงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ ความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณภา ลือกิตินันท์. (2560). การรับรู้การพัฒนางานองค์กรสุขภาวะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาองค์กรสุขภาวะที่เป็นภาคีเครือข่ายในภาคตะวันออก. มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิไลพรรณ ตาริขกุล. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยวัฒนธรรมการทำงาน และ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ ความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วันเพ็ญ แก้วปาน. (2560). การปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงและมีความสามารถในการทำงานระดับดีเลิศของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานภายหลังเกษียณอายุในสถาบันอุดมศึกษาไทย ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข. มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2564). เข้าถึงได้จาก

http://www.sbpac.go.th/?page_id=6568

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2561). เข้าถึงได้จาก <http://www.sbpac.go.th/>

สุภัค วงศ์ภักดี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุดารัตน์ สุบิน. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัด กระทรวงอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สุทธภา ตรีชชานนท์. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์. มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2564). เข้าถึงได้จาก

<https://www.ocsc.go.th/discipline>

อณิษฐา หาญภักดีนิยม. (2561). วัฒนธรรมองค์กรของระบบราชการไทย หลักสูตรการสอน พระพุทธศาสนาและจิตวิทยาแนะแนว มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง

อรรวรรณ เปรมจิรวัดน์ชัย (2562) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน บริษัท ไทย จูรอง เอ็นจิเนียริง จำกัด. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ภาษาอังกฤษ

Arnold, H.T. and Feldman DC. (1986). *Intergroups Conflict in Organization Behavior*. New York : McGraw-Hill

- Arthur J. (1981). *Curriculum Planning for Better Teaching and Learning*. 4 edition.
New York:Holt,Rinehart and Winston.
- Delamotte, Y. & Takezawa, S. (1984). *Quality of Working Life in International Perspective*. Geneva: International Labour Office
- Davis, Louis E. (1977). *Enhancing the Quality of Working Life : Developments in the United States*. International Labour Review, 116 (1), pp. 53-56.
- Dessler, G (1991). *Human Resource Management (8th ed)*. New Jersey: Prentice-Hall
- Dubrin. Andrew T. (1981). *Human Relation : A Job Oriented Approach*.Verginia :
RestonPublishing.
- Flanagan, John. (1978, February). *A Research Approach to Improving Our Quality of Life*. *American Psychologist*. 33(2): 138-147.
- Hackman, Richard J., & Suttle, Lloyd J. (1977). *Improving Life at Work; Behavioral Science Approach to Organization Change*. Santa Monica. Calif: Goodyear Publishing.
- Lewin, David. (1981). *Collective Bargaining and the Quality of Work Life*.
- Mondy, R. W. & Noe, R. W. (1996). *Human Resqurce Management*. New York: Prentice Hall.
- Manion, Jo. (2003). *Joy at Work: Creating a Positive Work Place*. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652 – 655.
- Padilla, G.V., & Grant, M.M. (1985). *Quality of life as a cancer nursing outcome variable*. *Advance in Nursing Science*. 8(1) : 45-60.
- Organizational Dynamices,11 (9), pp. 37-53.
- Taro Yamane. (1973).*Statistics: An Introductory Analysis*. 3rdEd.New York.Harper and Row Publications.
- Walton, Richard E. (1973). *Quality of Working Life: What is it?*. *Sloan Management Review*, 4 (7), 20-23.
- World Health Organization (1997). *Flame retardants : a general introduction / first draft prepared by G.J. van Esch*.

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามสำหรับวิจัย



แบบสอบถามสำหรับวิจัย

เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์ อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

การวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ซึ่งผลการวิจัยที่ได้รับจะนำไปพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง และสำหรับหน่วยงานอื่น ๆ จะได้นำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนา และส่งเสริมคุณภาพชีวิต ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะถูกประมวลผลสำหรับวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น โดยแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ในการนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวลักษิกา วงศ์อนันต์

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ซึ่งตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. สถานภาพ

1) โสด

2) สมรส

3) หม้ายหรือหย่าร้าง

3. อายุ

1) 20 – 29 ปี

2) 30 – 39 ปี

3) 40 – 49 ปี

4) 50 - 59 ปี

5) 60 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ปริญญาตรี

3) สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ

1) 1 – 3 ปี

2) 4 – 6 ปี

3) 7 – 10 ปี

4) มากกว่า 10 ปี

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1) ไม่เกิน 10,000 บาท

2) 10,001 – 20,000 บาท

3) 20,001 – 30,000 บาท

4) 30,001 – 40,000 บาท

5) มากกว่า 40,000 บาท

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์
 อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ซึ่งตรงกับความเป็นจริง

โดยมีระดับการให้ความคิดเห็นอยู่ 5 ระดับ ตามที่

ระดับที่ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับที่ 4 = เห็นด้วยมาก

ระดับที่ 3 = เห็นด้วยปานกลาง

ระดับที่ 2 = เห็นด้วยน้อย

ระดับที่ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดยะลา	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ					
1. หน่วยงานของท่านมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อ ก่อให้เกิดเสถียรภาพและสามารถคาดเดาผลลัพธ์ได้					
2. หน่วยงานของท่านมีความเป็นทางการและความเป็นระเบียบ แบบแผน					
3. หน่วยงานของท่านมีความสมเหตุสมผล ในการปฏิบัติงาน					
4. หน่วยงานของท่านมีความเป็นระเบียบ เน้นกฎระเบียบต่าง ๆ					
5. หน่วยงานของท่านมีความเคารพเชื่อฟัง ทำตามกฎระเบียบ และคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด					

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ซึ่งตรงกับความเป็นจริง

โดยมีระดับการให้ความคิดเห็นอยู่ 5 ระดับ ตามที่

ระดับที่ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับที่ 4 = เห็นด้วยมาก

ระดับที่ 3 = เห็นด้วยปานกลาง

ระดับที่ 2 = เห็นด้วยน้อย

ระดับที่ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ค่าตอบแทนในการทำงาน					
1. หน่วยงานของท่านจ่ายค่าตอบแทนแก่ท่านอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
2. หน่วยงานของท่านจ่ายค่าตอบแทนแก่ท่านที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายของท่าน					
3. หน่วยงานของท่านจ่ายค่าตอบแทนแก่ท่านเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
4. หน่วยงานของท่านจ่ายค่าตอบแทนแก่ท่านอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกับท่าน					
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย					
1. หน่วยงานของท่านมีสถานที่ทำงานและลักษณะงานที่ส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตที่ดี					
2. หน่วยงานของท่านมีสถานที่ทำงานและลักษณะงานที่ส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพกายที่ดี					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย					
หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ					
หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่มีความเหมาะสมต่อการทำงาน					
ศักยภาพและความสามารถของพนักงาน					
1. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงาน เช่น สัมมนา อบรม					
2. ท่านมีโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
3. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
4. ท่านมีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน					
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
1. ท่านมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะ让您ก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าตามลำดับ					
2. หัวหน้างานให้การสนับสนุนท่านในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน					
3. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้น และความรับผิดชอบมากขึ้น					
4. ท่านมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร					
1. หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน ลงมือปฏิบัติและการประเมินผล					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
2. ท่านมีความรู้สึกที่ว่าหัวหน้างานเป็นผู้ที่ทำให้การทำงานมีความราบรื่นและช่วยแก้ปัญหาต่างๆ					
3. หน่วยงานของท่านได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานสม่ำเสมอ					
4. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศของการให้ความร่วมมือกันของเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือในการทำงาน					
ระบบที่ดีมีความยุติธรรม					
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และการกำหนดภาระงาน					
2. เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข					
3. มีช่วงเวลาการทำงานที่ถูกกำหนดอย่างยุติธรรม					
4. มีการรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียก่อนการตัดสินใจในเรื่องใดๆ					
5. หน่วยงานของท่านมีการตัดสินใจที่มีความคงเส้นคงวา (ใช้กฎเกณฑ์เดียวกับบุคลากรทุกคน)					
ภาวะอิสระจากงาน					
1. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างเต็มที่					
2. ท่านได้สิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย					
3. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรในหน่วยงานไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ภาวะอิสระจากงาน					
4. ท่านสามารถจัดสรรเวลาทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
ความภาคภูมิใจในองค์กร					
1. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานที่หน่วยงานนี้					
2. ท่านมีความพร้อมที่จะรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ					
3. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
4. หน่วยงานและท่านจะเติบโตไปพร้อมกัน					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือนอก

ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.985	.985	38

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
มุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อ ก่อให้เกิดเสถียรภาพและสามารถ คาดเดาผลลัพธ์ได้	3.8333	.69893	30
มีความเป็นทางการและความเป็น ระเบียบแบบแผน	3.8333	.79148	30
มีความสมเหตุสมผล ในการ ปฏิบัติงาน	3.8333	.74664	30
มีความเป็นระเบียบ เน้น กฎระเบียบต่าง ๆ	3.9000	.75886	30
มีความเคารพเชื่อฟัง ทำตาม กฎระเบียบและคำสั่งผู้บังคับบัญชา อย่างเคร่งครัด	4.0333	.61495	30
จ่ายค่าตอบแทนแก่ท่านอย่าง เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจใน ปัจจุบัน	3.8333	.79148	30
จ่ายค่าตอบแทนแก่ท่านที่เพียงพอ ต่อค่าใช้จ่ายของท่าน	3.7000	.83666	30
จ่ายค่าตอบแทนแก่ท่านเหมาะสม กับความสามารถของท่าน	3.8000	.88668	30

จ่ายค่าตอบแทนแก่ท่านอย่าง ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วม วิชาชีพเดียวกับท่าน	3.8667	.73030	30
มีสถานที่ทำงานและลักษณะงานที่ ส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตที่ดี	3.8000	.88668	30
มีสถานที่ทำงานและลักษณะงานที่ ส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพกายที่ดี	3.9000	.88474	30
มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการ ทำงานอย่างเพียงพอ	4.0000	.74278	30
มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการ ทำงานที่มีความเหมาะสมต่อการ ทำงาน	3.9667	.85029	30
มีโอกาสพัฒนาความรู้และ ประสบการณ์ในงาน เช่น สัมมนา อบรม	3.8333	.64772	30
มีโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่าง เต็มที่	3.9000	.71197	30
มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.8000	.84690	30
มีความเป็นตัวของตัวเองในการ ปฏิบัติงาน	3.7667	.89763	30
มีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ท่าน ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า ตามลำดับ	3.6667	.84418	30
หัวหน้างานให้การสนับสนุนท่านใน การแสวงหาความก้าวหน้าในการ ทำงาน	3.7667	.85836	30

มีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้น และ ความรับผิดชอบมากขึ้น	3.8333	.59209	30
มีความรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่ การงาน	3.9333	.69149	30
มีการปฏิบัติงานท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน ลงมือปฏิบัติและการ ประเมินผล	3.9000	.88474	30
มีความรู้สึกว่าหัวหน้างานเป็นผู้ที่ทำให้การทำงานมีความราบรื่นและ ช่วยแก้ปัญหาต่างๆ	3.7000	.83666	30
ได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเข้าร่วม กิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน สม่ำเสมอ	3.8000	.84690	30
มีบรรยากาศของการให้ความ ร่วมมือกันของเพื่อนร่วมงานเมื่อ ต้องการความช่วยเหลือในการ ทำงาน	3.7667	.85836	30
ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคใน การปฏิบัติงาน และการกำหนด ภาระงาน	3.7667	.89763	30
เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการ ปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาให้ คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข	3.8333	.94989	30
มีช่วงเวลาการทำงานที่ถูกกำหนด อย่างยุติธรรม	3.9333	.82768	30
มีการรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย ที่มีส่วนได้ส่วนเสียก่อนการตัดสินใจ ในเรื่องใดๆ	3.8333	.87428	30

มีการตัดสินใจที่มีความคงเส้นคงวา (ใช้กฎเกณฑ์เดียวกับบุคลากรทุก คน	3.8667	.86037	30
แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทาง หรือนโยบายในการปฏิบัติงาน	3.8000	.96132	30
ได้สิทธิในการปฏิบัติงานตาม ขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย	3.7667	.67891	30
มีบุคลากรในหน่วยงานไม่ก้ำก๋าย เรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	3.7333	.82768	30
จัดสรรเวลาทำงานและภาระหน้าที่ ในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.8333	.69893	30
มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานที่ หน่วยงานนี้	3.9667	.66868	30
มีความพร้อมที่จะรักษาชื่อเสียงของ หน่วยงานด้วยความเต็มใจ	3.8000	.71438	30
ภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าเป็น ส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.9333	.63968	30
จะเติบโตไปพร้อมกัน	3.9000	.66176	30

