

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่พหุวัฒนธรรม: การวิเคราะห์ปัจจัย
เชิงสาเหตุในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

**Quality of Work Life of Teachers in Multiculture Area: Analysis of Causal
Variables in the Three Southern Border Provinces**

พิชญพงศ์ แก้วรัตนศรี

Pitchayapong Kaeorattanasri

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of

Master of Public Administration

Prince of Songkla University

2556

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่พหุวัฒนธรรม: การ
วิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้เขียน นายพิชญพงศ์ แก้วรัตนศรี

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....
(ดร.ชาติ ไตรจันทร์)

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิวัช แก้วจำนงค์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....กรรมการ
(ดร.ชาติ ไตรจันทร์)

.....
(รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล ศรีชนะ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้เป็นผลมาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณ
บุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(ดร.ชาติ ไตรจันทร์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ.....

(นายพิษณุพงศ์ แก้วรัตนศิริ)

นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นายพิชญพงศ์ แก้วรัตนศรี)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่ พหุวัฒนธรรม : การวิเคราะห์
ปัจจัยเชิงสาเหตุในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้เขียน นายพิชญพงศ์ แก้วรัตนศรี

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ปีการศึกษา 2555

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการครูในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จำนวน 390 ตัวอย่าง รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติที่ ค่าสถิติเอฟ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี นับถือศาสนาพุทธ มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งครู ระดับวิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ ระยะเวลารับราชการ 11-20 ปี ระยะเวลาที่ทำงานในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระยะเวลา 6-10 ปี และระดับรายได้สุทธิ 25,001-35,000 บาทต่อเดือน ผลการศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับวิทยฐานะ ระยะเวลารับราชการ และระดับรายได้สุทธิ ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ลักษณะงานสภาพการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน เช่น การเบิกค่าเดินทางเพื่อไปเยี่ยมบ้านปีละครั้งสำหรับข้าราชการครูที่

ไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น ควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครู ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ให้มีทุนการศึกษาต่อ จัด โครงการจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ใน เฉพาะด้าน และควรกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดน ภาคใต้เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และลำดับสุดท้ายควรให้ความคุ้มครอง ข้าราชการครู โดยมีอุปกรณ์ ระบบและมาตรการที่มีประสิทธิภาพ ชัดเจน และเป็นไปในเชิงรุกมาก ขึ้น มีการเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ความไม่สงบ

Thesis Title	Quality of Work Life of the teacher in Multiculture Area: Analysis of Causal Variables in The Three Southern Border Provinces
Author	Mr.Pitchayapong Kaewrattanasri
Major Program	Public Administration
Academic Year	2012

Abstract

The Survey Research is used in this study of the Southernmost Provinces of Thailand. The objectives of this study are: This study aimed to 1) examine the quality of work life of teachers in the three southern border provinces 2) to analyze the factors that affect the quality of life in the work of teachers in the three provinces southern border. The samples used in this study is a teacher in the area of three provinces; Pattani, Yala and Narathiwat where contains 390 samples collected using a questionnaire and analyzed using percentage, mean, standard deviation, T and F statistics and multiple regression analysis.

The results showed that most of the sample was female, aged between 31-40 years, Buddhists, marital status, education level undergraduate teacher positions at academic teacher expertise serve 11-20 years working in area 3. provinces from 6-10 years and net income. 25,001 to 35,000 Baht / month. The Study of the quality of life in the work of the teachers in the three southern border provinces found that the relationship between the personal data on the quality of work life in general is moderate. The teacher in the three southern border provinces to age, education level, academic standing position. Period of work life and the net income that the difference in the quality of work life by statistically significant at the .05 level. The variables affecting to quality of work life of teachers in the three southern border provinces were unrest in three southern border provinces, job characteristic, conditions of work, and job satisfaction.

Suggestions in enhancing the quality of work life. Compensation is adequate for the current economy such as the reimbursement of travel for a visit once a year for teachers who are not are resident in the three southern provinces. Should have to encourage teachers to developed skills. such as the cost of education, Training programs knowledge in specific fields. And should be given a reasonable time period to work in the three southern provinces to enhance

the quality of work life to better. Finally in terms of safety of life and property, they should take measures to protect lecturers and have a concrete plan to deal with the problems when there is an insurgency situation

สารบัญ

		หน้า
	บทคัดย่อ	(5)
	Abstract	(7)
	กิตติกรรมประกาศ	(9)
	สารบัญ	(10)
	รายการตาราง	(13)
	รายการภาพประกอบ	(14)
บทที่		
1	บทนำ	1
	ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
	สมมติฐานการวิจัย	6
	ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	6
	ขอบเขตของการวิจัย	6
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
	นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
	ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับข้าราชการครู	10
	ความหมายและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต	12
	ความหมายและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	16
	องค์ประกอบและการวัดคุณภาพชีวิต	19
	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผล	26
	ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	
	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต	42
	ความหมายและแนวความคิดพหุวัฒนธรรม	49
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย	56
	วิธีการศึกษาวิจัย	56
	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง	56
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	60
4	ผลการวิจัย	62
	ผลการผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล	62
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	65
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	67
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	68
	ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	76
	ของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตาม	
	ปัจจัยส่วนบุคคล	
	ผลการวิเคราะห์การถอดถอดพหุคูณ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถอดถอด	78
	พหุคูณ เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ และสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรม	
	การวัดและประเมินผลคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู	
	ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้	
5	สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	80
	สรุปผลการวิจัย	81
	การอภิปรายผล	85
	ข้อเสนอแนะ	90
	บรรณานุกรม	92

ภาคผนวก	102
แบบสอบถาม	103
ประวัติผู้เขียน	114

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	คุณภาพชีวิตในแนวคิดของสุภางค์ จันทวานิช และ วิศนี สิทธากุล	22
2	จำนวนประชากรในการศึกษาครั้งนี้	56
3	จำนวนข้าราชการครูและสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด	57
4	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล	65
5	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้าน ลักษณะงาน	65 66
6	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสภาพ การปฏิบัติงาน	67
7	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้าน เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่	67
8	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	68
9	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	69
10	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	70
11	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านธรรมเนียมในองค์การ	71
12	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต	72
13	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	73
14	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบรรณาการทางสังคม	74
15	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	74
16	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ	75
17	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม	76
18	ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานในภาพรวม	78
19	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ	78
20	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พหุคูณ เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ และสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการ วัด และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้	79

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
2	กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตของ Rahmen et al.	21
3	การแสดงผลลำดับความต้องการของ Maslow	44
4	การจูงใจให้บรรลุความต้องการของบุคคลของ Maslow	45
5	การเปรียบเทียบทฤษฎีของเฮอรัชเบิร์ก และ มาสโลว์	48

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

นับแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 เป็นต้นมา วัตถุประสงค์หลักในการบริหารประเทศของรัฐบาลคือ เร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในด้านเป็นมนุษย์ (Manhood) และด้านกำลังคน (Manpower) เป็นสำคัญ และในปัจจุบันความสำคัญของ “คน” ในองค์กรถือว่าคนเป็น “ทรัพยากร” ที่มีค่าจึงเกิดคำว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคล” ขึ้น หรือในบางองค์กรมีการมองไปไกลกว่านั้น กล่าวคือมองเห็นว่าคนเป็น “ต้นทุน” ที่สำคัญขององค์กร จึงเกิดคำใหม่ขึ้นมาว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นทุน” หรือ “การบริหารทุนมนุษย์” หรือ “Human Capital Management” (สีมา สีมานันท์, 2550 : 3) ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการและจังหวัด ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 ในมาตรา 34 บัญญัติไว้ว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ รัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” และมาตรา 72 บัญญัติว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและ เสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ” (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2551) ดังนั้นในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของราชการนั้น จะต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งในด้านงาน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและการเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของส่วนราชการ ซึ่งปัจจุบันนิยมเรียกกันว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life : QWL)

แนวคิดสำคัญประการหนึ่งที่มีบทบาทในการพัฒนาองค์กร ทั้งในการบริหารจัดการ และการปรับปรุงคุณภาพการทำงานในองค์กร ได้มุ่งให้ความสนใจไปที่คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นการจูงใจให้บุคลากร

ในองค์กรนั้นทำงานอย่างมีความสุข และนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิต (Productivity) ที่มีคุณภาพและเพิ่มมากขึ้นคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องอื่น ๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และสิ่งสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรได้นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดน้อยลง เกิดประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น แฮ็คแมนและซัตเทิล (Hackman and Suttle, 1977 : 4) นิเวศน์ วชิรราวการ (2543 : 15) กล่าวว่า การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างต่อเนื่องเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า และส่งผลต่อบุคคลที่ปฏิบัติงานให้ทำงานได้อย่างมีความสุข การเปลี่ยนแปลงผลกระทบต่างๆ ต่อพนักงานในองค์กรรวมถึงทำให้มีคนมากกว่างาน การที่บุคคลทำงานอยู่กับองค์กรอาจไม่ได้หมายถึงการที่พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาว่าพนักงานทำงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจพยายามทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ใช่เพียง แต่อยู่กับองค์กรเพราะขาดทางเลือก ปฏิบัติงานไปวันๆ ไม่ได้สนใจถึงความก้าวหน้าของตนเองและองค์กร บุคคลนั้นอาจจะลาออกไปทำงานที่อื่นหรือกรณีที่ไม่ลาออกก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้ทำงานมองงาน เป็นสิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ จะทำให้เกิดความรัก ความพอใจในงานและทุ่มเทอุทิศตนในการทำงานอย่างต่อเนื่องจริงจัง

นับตั้งแต่ต้นปี 2547 สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้มีเหตุการณ์รุนแรงอย่างต่อเนื่องและมีแนวโน้มจะมีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ พื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ประกอบด้วยจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส มีเนื้อที่รวม 10,927 ตารางกิโลเมตร มีจำนวนประชากร รวมประมาณ 1,929,826 คน (กรมการปกครอง, 2555) ประชากรส่วนใหญ่ นับถือศาสนาอิสลาม คิดเป็นร้อยละ 79.3 ของประชากรทั้งหมด ส่วนผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 20.1 และศาสนาอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 0.6 (คณะกรรมการอิสระเพื่อความสมานฉันท์แห่งชาติ, 2555 : 29) เป็นพื้นที่ที่มีเอกลักษณ์ของตนเองประชากรมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์และความแตกต่างของเชื้อชาติ ขนบธรรมเนียม ประเพณี เป็นพื้นที่ที่มีความเปราะบางต่อเสถียรภาพและความมั่นคงของประเทศ ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมานาน มีความซับซ้อนละเอียดอ่อน (สุทธิพงษ์ พรหมไพจิตร และคณะ, 2539: 2, อ้างถึงในอิบราฮีม ณรงค์รักษาเขต และคณะ, 2548 : 540) ความแตกต่างของเชื้อชาติ วัฒนธรรม และศาสนาได้ “ถูกกระทำ” ให้เป็นสาเหตุ

สำคัญที่ก่อให้เกิดความไม่ปกติสุขมาช้านาน (จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ และคณะ, 2530 : 1) รัฐบาลแต่ละยุคสมัยได้พยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น นโยบายปรับเปลี่ยนไปตามกาลเวลามีนโยบายมากมายของรัฐบาลที่กำหนดโดยไม่สอดคล้องกับโครงสร้างสังคมวัฒนธรรมของท้องถิ่น ทำให้ชาวไทยมุสลิมในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคได้มีความรู้สึกที่ไม่วางใจรับขาดความเชื่อมั่นขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน บางนโยบายนำไปสู่ความขัดแย้งรุนแรงมีการต่อต้านอำนาจรัฐ และสะสมเป็นปัญหาของพื้นที่มายาวนาน (บุษบง ชัยเจริญวัฒน์, 2547 : ๒18-๒19)

สถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคได้มีความรุนแรงและต่อเนื่องมากขึ้น ทั้งเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อย การทำลายทรัพย์สินของทางราชการ การเผาโรงเรียนและที่ทำการของหน่วยงานราชการ การทำร้ายร่างกายเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการทำร้ายพระภิกษุ (คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2547 : 1) จากสถิติข้อมูลตั้งแต่ มกราคม 2547 จนถึงกันยายน 2555 มีเหตุร้ายซึ่งเป็นเหตุการณ์ความไม่สงบ ที่รวมทั้งการฆ่ารายวัน การวางระเบิด การวางเพลิงและการก่อเหตุก่อวินาศกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 12,377 ครั้ง ส่งผลให้มีผู้เสียชีวิต จำนวน 5,377 คน และบาดเจ็บ จำนวน 9,513 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 14,890 คน เป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เสียชีวิต 807 คน บาดเจ็บ 3,387 คน (ระบบฐานข้อมูลข่าวจังหวัดชายแดนใต้, 2555) ก่อให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งสร้างความเสียหายแก่สถานที่ราชการและตัวของบุคลากรของรัฐ ทำให้ตัวของข้าราชการ ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ดังกล่าว เกิดความหวาดกลัว ความเครียด ต้องเผชิญสภาวะบีบคั้น ทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต ซึ่งส่งผลต่อขวัญกำลังใจ และคุณภาพชีวิตเป็นอันมาก ทั้งนี้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคได้ยังได้ส่งผลกระทบต่อแวดวงการศึกษาเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการทำร้ายบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน นักศึกษา ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ.2547 จนถึงปัจจุบัน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ ทั้งที่เสียชีวิต บาดเจ็บ และทรัพย์สินเสียหาย นอกจากนี้ยังมีการลอบเผาโรงเรียน มีโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ถูกเผา รวมทั้งสิ้น จำนวน 242 โรงเรียน โดยโรงเรียนในจังหวัดปัตตานีถูกเผามากที่สุดคือ จำนวน 91 โรงเรียน รองลงมาจังหวัดนราธิวาส จำนวน 84 โรงเรียน และจังหวัดยะลา จำนวน 67 โรงเรียน (ศูนย์ประสานงานและการบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2550) เมื่อโรงเรียนถูกเผาทำให้อัตราการเรียนการสอน อีกทั้งการที่ครูถูกทำร้ายบ่อยครั้งทำให้ครูเกิดความหวาดกลัวในขณะเดินทางไปโรงเรียนหรือขณะที่กำลังสอนอยู่ในโรงเรียน ทำให้เกิดความไม่มั่นใจในความปลอดภัย มีการหยุดเรียนบ่อยครั้ง การเรียนการสอนต้องหยุดชะงักลง ส่งผลกระทบต่อการศึกษาของนักเรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และการที่ครูขอย้ายออกนอกพื้นที่ที่มีปัญหาตามมาก็คือการขาดแคลนครู และ

ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่นักเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในเกณฑ์ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับนักเรียนในภาคอื่น (บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ, 2551 : 74) บุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญในการดำเนินการทางการศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการศึกษาให้สำเร็จและสามารถพัฒนาคนในสังคมได้ ทั้งนี้การดำเนินการทางการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ ค่านิยม ตลอดจนคุณธรรมและความประพฤติของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพและทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้รู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ และพึ่งพาตนเอง รวมทั้งสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543 : 1) จากสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดขึ้น ส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษา ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน (ศรีสมภพ จิตรภิมย์ศรี และอารีลักษณ์ พูลทรัพย์, 2550) หากสถานการณ์ยังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรุนแรงมากขึ้น บุคลากรทางการศึกษา ต้องทำงานในภาวะที่เสี่ยงอยู่ทุกวัน การที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ กำลังก็ทำได้ในระดับหนึ่ง (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2550) จะนำมาซึ่งปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาที่ขาดคุณภาพและประสิทธิภาพ ไม่สามารถจัดกิจกรรมต่างๆ ได้ เช่น การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและสถานศึกษา รวมถึงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในภาวะเสียขวัญ ไม่กล้าออกไปทำกิจกรรมการเสียโอกาสเหล่านี้ทำให้การเรียนรู้ของนักเรียน นักศึกษาขาดความสมบูรณ์ (ประสิทธิ์ เมฆสุวรรณ, 2550) ชะลอ มงคลการณีย์ (2530 : 8) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาของชาติจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของการศึกษา คุณภาพของการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพของโรงเรียน คุณภาพของโรงเรียนก็ขึ้นอยู่กับบุคลากรในโรงเรียนซึ่งก็คือผู้บริหารและครูเป็นหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูนับว่ามีความสำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดและรับผิดชอบต่อการเรียนการสอนนักเรียนโดยตรง ข้าราชการครูนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนกลไกในระบบราชการ สำหรับการแก้ไขปัญหาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ชาติ ไตรจันทร์, 2550 : 1) ข้าราชการครูซึ่งเป็นผู้ที่มีหน้าที่หลักในการให้ความรู้ ปลูกฝัง อบรมบ่มนิสัย ให้กับนักเรียน ซึ่งนักเรียนเหล่านี้ในอนาคตข้างหน้าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากกับประเทศชาติในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ข้าราชการครูเป็นอีกบุคคลหนึ่งที่มีความใกล้ชิดกับคนในชุมชน และมีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนอย่างมาก จึงถือได้ว่า ข้าราชการครูเป็นกลไกสำคัญของรัฐที่จะพัฒนาสังคมให้ดีขึ้นได้ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จึงได้รับผลกระทบโดยตรงจากเหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ จากผลกระทบที่ได้จะทำให้ข้าราชการครูขาดปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ขาดขวัญกำลังใจ ขาดความมั่นคง ขาดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และจาก

สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังคงส่งกระทบต่อการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานขาดคุณภาพและประสิทธิภาพ ในการปูพื้นฐานที่ดีให้กับนักเรียน ที่กำลังจะเติบโตเป็นคนดีของสังคมต่อไป

จากสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ยังมีอยู่อย่างต่อเนื่องและไม่มีทีท่าว่าจะหยุดติลงง่ายๆ นั้นได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ความไม่สงบ และต้องอาศัยอยู่ในพื้นที่ด้วยความหวาดระแวง ความไม่แน่ใจในความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน เกิดความเครียดและตึงเครียดกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเมื่อเกิดความเครียดอาจมีผลทำให้ความตั้งใจในการทำงานลดลง มีความผิดพลาดในการทำงานสูง ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง อาจจะทำให้เกิดความคิดที่ลาออก โอน ย้ายงาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตเป็นอย่างมาก อีกทั้งจากสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม ประเพณี และประชากรในพื้นที่ จะมีความหลากหลายทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา และภาษา เป็นพื้นที่ที่มีอัตลักษณ์ที่แตกต่างกับพื้นที่อื่นอยู่มาก เป็นที่มาที่ทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นผู้ได้รับผลกระทบมาเป็นเวลาช้านานจนถึงได้ว่าเป็นปัญหาสำคัญในระดับต้น ๆ ของประเทศไทยและเพื่อที่จะทราบว่าการที่ต้องปฏิบัติภารกิจในสภาพการณ์เช่นนี้ ข้าราชการครูเหล่านี้จะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเช่นไร จึงเห็นควรที่จะทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้นั้นว่ามี ข้าราชการครูมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากน้อยแค่ไหนเพียงไร และมีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู เพื่อเป็นข้อมูลที่ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการครู นำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน และปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู ในพื้นที่พัฒนาธรรม สามจังหวัดชายแดนใต้แตกต่างกัน

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู ที่เหมาะสมสำหรับแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. ได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการสรรหา พัฒนา ใช้ประโยชน์และรักษาทรัพยากรบุคคลในระดับพื้นที่ต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย ข้าราชการครูที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) และข้าราชการครูที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น การบูรณาการทาง

สังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และความเกี่ยวข้องกับสังคม

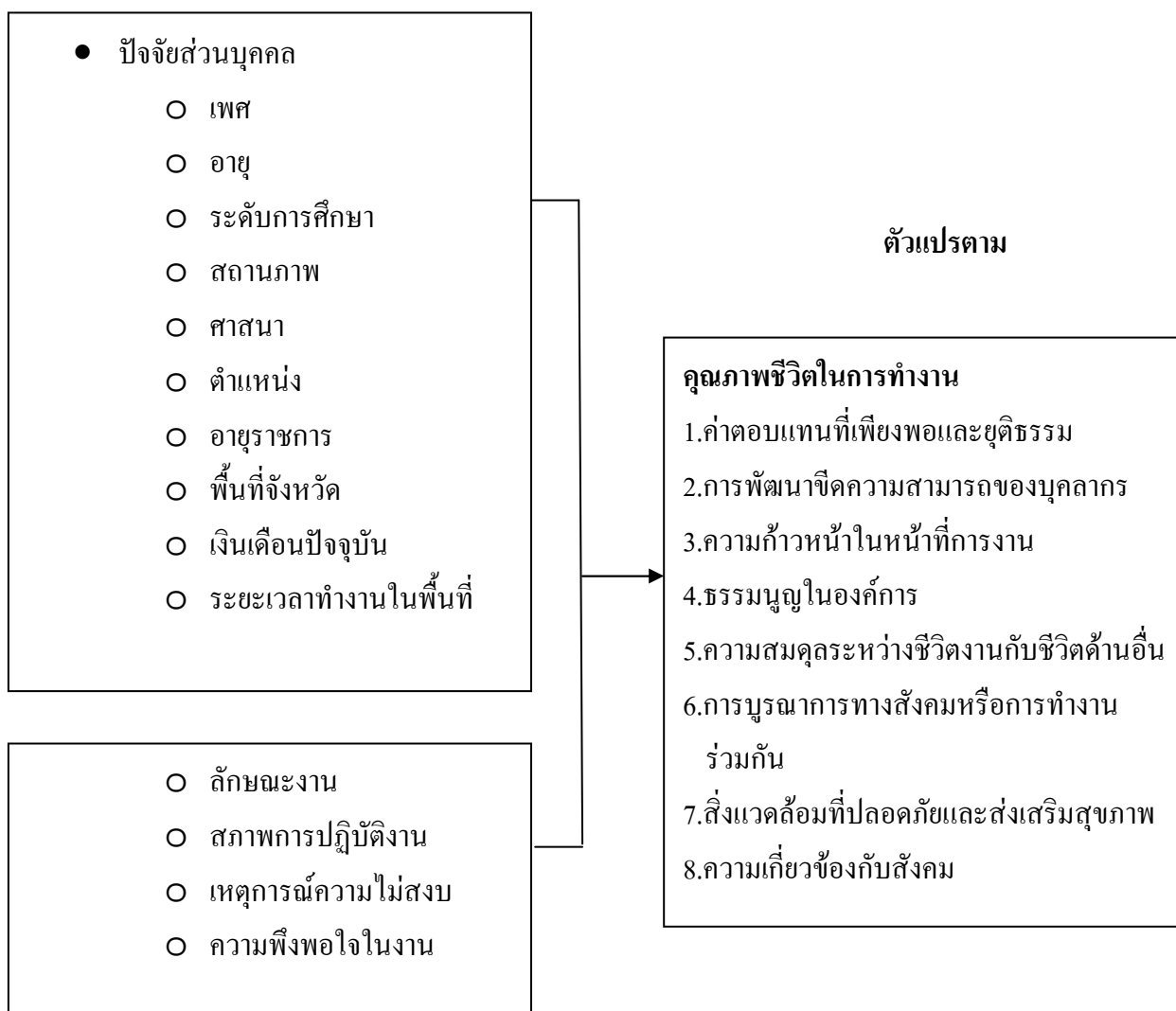
ขอบเขตระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลวิจัย ตั้งแต่ เดือนมกราคม 2556 - กุมภาพันธ์ 2556

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในพื้นที่พุทธนครธรรม ได้ยึดหลักแนวความคิด คุณภาพชีวิตในการทำงานของ Richard E. Walton

ตัวแปรอิสระ



นิยามศัพท์เฉพาะ

สถานการณ์ความไม่สงบ หมายถึง สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ การฆ่ารายวัน การวางระเบิด การวางเพลิงและการก่อเหตุก่อวินาศกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ความไม่สงบ

สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส

พื้นที่พหุวัฒนธรรม หมายถึง พื้นที่ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งรวมถึง มติวิถีชีวิต มรดกทางสังคม หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น

ข้าราชการครู หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดระดับของชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ในเรื่องของปัจจัยพื้นฐานทั้งภายในและภายนอก

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน การมีเงินเดือนเหลือพอที่จะเก็บออมสำหรับอนาคต มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม และมีสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อน ค่าเลี้ยงชีพ และอื่น ๆ อย่างความเหมาะสม

การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร หมายถึง การมีโอกาสดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยการเข้าฝึกอบรม ศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีระบบตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะสามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ

ธรรมนุญในองค์กร หมายถึง หน่วยงานมีนโยบาย ระเบียบที่เป็นแนวทางปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร มีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ

ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง การปฏิบัติงานที่ไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่เป็นส่วนตัวในการดูแลสุขภาพหรือพักผ่อน การปฏิบัติงานที่ไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่ให้กับครอบครัว สังคม

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอ การทำงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง หน่วยงานมีความพร้อมและสะดวก มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมทั้งหน่วยงานของท่านมีระเบียบในการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานที่สะดวก รวดเร็วในการทำงานอย่างพอเพียงและมีความเหมาะสมในการทำงาน

ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การให้ความร่วมมือหรือตอบคำถามในกรณี queหน่วยงานภายนอกขอความร่วมมือหรือซักถามเกี่ยวกับข้อมูล ความคิดเห็น และแนวทางการปฏิบัติงาน หน่วยงานภายนอกให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ได้รับความคล่องตัวและไม่ติดขัดในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยและตรวจเอกสารแนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาซึ่งครอบคลุมหัวข้อต่างๆดังต่อไปนี้

1. ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับข้าราชการครู
2. ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต
3. ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. องค์ประกอบและการวัดคุณภาพชีวิต
5. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
6. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต
7. ความหมายและแนวความคิดพหุวัฒนธรรม
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับข้าราชการครู

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ให้ความหมายและแนวคิดของข้าราชการครูไว้ดังนี้

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ให้รับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดินงบบุคลากรที่จ่ายในลักษณะเงินเดือนในกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงวัฒนธรรม หรือกระทรวงอื่นที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

ข้าราชการครู หมายความว่า ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐ

คณาจารย์ หมายความว่า บุคลากรซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัยในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาของรัฐ

บุคลากรทางการศึกษา หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา

วิชาชีพ หมายความว่า วิชาชีพครู วิชาชีพบริหารการศึกษา และวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาอื่น

เขตพื้นที่การศึกษา หมายความว่า เขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศกระทรวง

สถานศึกษา หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ศูนย์ศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย วิทยาลัยชุมชน สถาบัน หรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและตามประกาศกระทรวง

ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี 3 ประเภทดังนี้

1. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา ได้แก่ ครูผู้ช่วย ครู อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์
2. ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

อัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้นำบัญชีอัตราเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งไม่ถือเป็นเงินเดือน

ให้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังต่อไปนี้ เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ได้แก่

ก. ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะ ดังต่อไปนี้

- (1) ครูชำนาญการ
- (2) ครูชำนาญการพิเศษ
- (3) ครูเชี่ยวชาญ
- (4) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ข. ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะ ดังต่อไปนี้

- (1) รองผู้อำนวยการชำนาญการ
- (2) รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
- (3) รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
- (4) ผู้อำนวยการชำนาญการ
- (5) ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
- (6) ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
- (7) ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

2. ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

แนวคิดคุณภาพชีวิต (Quality of Life) เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในประเทศตะวันตก เกิดขึ้นในทศวรรษที่ 1970 ในประเทศไทยแนวคิดคุณภาพชีวิตปรากฏใน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 (2515-2519) ซึ่งเป็นช่วงที่มีความผันผวนทางการเมืองอย่างมากแนวคิดนี้ เกิดขึ้นจากการพิจารณาถึงการเจริญทางเศรษฐกิจรายได้ประชาชาติที่เพิ่มขึ้นแต่การกระจายรายได้ กลับไม่เป็นธรรม คนส่วนใหญ่ของประเทศยังยากจน ควรได้รับการพัฒนา ในแง่ของการสร้างคุณภาพชีวิตให้กับคนไทย โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส เกษตรกร ผู้สูงอายุ ผู้ใช้แรงงาน แนวคิดคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับความจำเป็นพื้นฐาน โดยผู้ที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้น จำเป็นต้องผ่านเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานทุกตัวชีวิต นอกจากนั้น คำว่า “คุณภาพชีวิต” ยังถูกมองว่าเป็นเป้าหมายของการพัฒนาต่าง ๆ การพัฒนาที่สมบูรณ์ต่างมุ่งให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งสิ้น ดังนั้น จึงนำความหมายของคุณภาพชีวิตมาเสนอไว้ดังนี้

คุณภาพชีวิต (Quality of Life) หมายถึง การมีปัจจัยพื้นฐานเบื้องต้นสำหรับการดำรงชีพของประชาชน เพื่อการอยู่ร่วมกันในชุมชนและสังคมโดยไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่ง ได้แก่ 1. การมีสุขภาพดี 2. มีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม 3. มีโอกาสเข้าถึงบริการสังคมขั้นพื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิต 4. มีครอบครัวที่สุขสบาย 5. มีการประกอบอาชีพและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต 6. มีส่วนร่วมในการพัฒนาความเป็นอยู่และการกำหนดชีวิตของตนเองและชุมชน 7. มีการพัฒนาจิตใจของตนเองให้ดีขึ้น และ 8. มีจิตสำนึกและร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ความหมายตามนิยามของ ธ.ก.ส. อ้างถึงในจรรยา สุขนครรัตน์, 2550 : 15)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546 : 253) ระบุไว้ว่า คุณภาพชีวิตประกอบด้วยคำ 2 คำ คือ คุณภาพ หมายถึงลักษณะประจำของบุคคล หรือ สิ่งของ และชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ ดังนั้น คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล

สุภาวศ์ จันทวานิช และ วรณี ไทยานันท์ (2539 : 25) คุณภาพชีวิต เป็นแนวคิดที่ยากจะนิยามให้เป็นที่ยอมรับอย่างเป็นทางการทั้งนี้เพราะคุณภาพชีวิตเป็นกระบวนการทางด้านจิตใจที่สามารถอธิบายบรรยาย ดีความโดยผ่านพื้นฐานทางความคิดและภาษาที่แตกต่างกัน จึงทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนอย่างมาก อันเนื่องมาจากประสบการณ์พื้นฐานความรู้ประเด็นการนำเสนอและข้อเท็จจริงต่าง ๆ อีกทั้ง แนวคิดด้านคุณภาพขึ้นอยู่กับคุณค่าที่แฝงอยู่อย่างมาก รวมทั้งความคิดที่ก่อให้เกิดความเข้าใจในความเจริญงอกงามและพัฒนาการของมนุษย์ การมีอายุยาว กระบวนการทางด้านจิตใจล้วนอยู่ภายใต้อิทธิพลขององค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งค่านิยมด้วย ซึ่งหากนิยามเป็นแบบเดียวกันก็หมายความว่าถึงคนทุกคน โดยไม่มีการคำนึงถึงความแตกต่างทางด้านอายุ ช่วงชั้นทางสังคม การศึกษา ล้วนแล้วแต่ได้รับอิทธิพลจากสิ่งต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน ซึ่งคงยากที่จะยอมรับจุดนี้ได้

ดาวคีย์ (Dalkey, 1968 อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2540 : 82-84) อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ว่ามีความหมายเกี่ยวกับคำว่า “ความสุข” “ความผาสุก” และคำอื่น ๆ ในทำนองนั้น เนื่องจากความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิต ยังคลุมเครือ Dalkey ได้เสนอแนวทางในการสรุปความหมายกว้าง ๆ ของคุณภาพชีวิต โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในแง่ของวัตถุ เช่น รายได้ วัสดุ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม
2. คุณภาพชีวิตในแง่ของจิตใจ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในสถานภาพทางสังคม ระดับของความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือกิจกรรมอื่น ๆ ในแต่ละวัน ฯลฯ
3. คุณภาพชีวิตในแง่ของความรู้สึกนึกคิดโดยรวมทั้งหมด เช่น ความรู้สึกมีความสุข ความทุกข์ หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ ความคิดในการฆ่าตัวตาย ความคิดที่เกี่ยวกับอนาคต ในแง่ดี ฯลฯ

องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1993 อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2540 : 82-84) นิยามคำว่า คุณภาพชีวิตไว้ในชุดฝึกอบรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง ระดับความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม และระดับความพึงพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์และได้นิยามโครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตว่าเป็นโครงการที่มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียน และชุมชนได้ความรู้ เจตคติ ค่านิยมและทักษะที่จำเป็นเพื่อให้กลุ่มเป้าหมาย สามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิต ทั้งในลักษณะของปัจเจกบุคคลและในฐานะที่เป็นสมาชิก

ฟาเดียร์ (Fradier, 1976 อ้างถึงในสูกางค์ และ วิศนี, 2539 : 59-61) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่าเป็น ความสัมพันธ์ทุกด้านระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติที่บุคคลอาศัยอยู่ โดยแต่ละด้านจะมีลักษณะเฉพาะในการสนองความต้องการของบุคคล ขณะที่องค์การยูเนสโกได้นิยามว่าหมายถึง ระดับความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม และระดับความพึงพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์

วารุณี ทองมาก (2547 : 19) กล่าวสรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีความเป็นอยู่ที่ดีทั้งด้านสุขภาพอนามัย ร่างกายและจิตใจ ด้วยการมีความรู้ในการพัฒนาอาชีพทำให้มีรายได้ที่แน่นอน สามารถพึ่งตนเองได้ มีครอบครัวที่อบอุ่น อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ

จอร์จ และ แบร์สัน (George and Bereson อ้างถึงใน เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ 2544 : 14-17) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า ประกอบไปด้วยความสุข ความพอใจในชีวิต ความนับถือตนเอง ความมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจ การได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ร่างกายและจิตใจต้องการ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจและสังคมที่ดี

พระเทพเวที (2533 : 1) ได้จำแนกคุณภาพชีวิต โดยเน้นที่การใช้ชีวิตร่วมในสังคมออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. คุณภาพชีวิตระดับพื้นฐาน คือระดับ ที่ภูมิมักดละ มีดังนี้
 - 1.1 สุขภาพดีมีพลานามัยและมีปัจจัยเครื่องรักษาส่งเสริมสุขภาพ
 - 1.2 พึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ เช่น มีอาชีพ มีความประหยัด ขยันและสุจริต มีเงินใช้ละ ใช้เงินเป็น เป็นทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภค
 - 1.3 มีอาหารที่มีคุณค่า มีกินและกินเป็น
 - 1.4 มีที่อยู่อาศัยและที่ทำงานที่เหมาะสมไม่แออัด สะอาด สะดวกและสบาย ต่อการดำเนินชีวิตการทำงานและการเดินทาง
 - 1.5 มีครอบครัวซึ่งมีกำลังพอบำรุงเลี้ยงได้ อยู่กันด้วยความสุข ทั้งอบอุ่นและร่มเย็น
 - 1.6 อยู่ร่วมและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี รับผิดชอบ เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจเกื้อการุณย์ ผูกมิตรและชวนช่วยทำกิจที่เป็นประโยชน์
 - 1.7 มีเวลาว่างเป็นของตนเอง และรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ในการเสนอความริ้นรมย์บันเทิงที่ไร้โทษ ชื่นชมซาบซึ้งในสุนทรีย์และในการที่จะพัฒนาตนยิ่งขึ้น ไปในด้านต่างๆ

2. คุณภาพชีวิตระดับพัฒนาการ หรือระดับสัมปรายกัถะ

2.1 มีการศึกษา รู้เข้าใจเท่าทันเหตุการณ์ มีประสบการณ์ที่เป็นฐานของการดำเนินชีวิตและตัดสินใจอย่างฉลาด

2.2 มีวิจรรณญาณ พิจารณาเหตุปัจจัย รู้จักคิด รู้จักแก้ปัญหาดำเนินชีวิตด้วยปัญญามีกุศลวิธีที่จะแก้ไขคลายทุกข์ได้

2.3 มีจิตใจที่พัฒนา กอปรด้วยคุณธรรมและจริยธรรม เชื่อมั่นในการทำความดี ประพฤติดีงาม สุจริตทั้งกาย วาจาใจ มั่นใจในคุณค่าแห่งชีวิตของตน

2.4 สุขภาพจิตดี มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเจตคติดีงาม จิตใจปลอดโปร่ง เบิกบานผ่อนคลาย เป็นสุข มองโลกและชีวิตตามความเป็นจริง

3. คุณภาพชีวิตระดับเอื้อโอกาส หรือระดับ อุกฤษฏะ

3.1 มีความปลอดภัยทั้งกาย ใจ เช่น ปราศจากโจรผู้ร้าย และอบายมุข

3.2 อยู่ในสังคมที่มีสวัสดิการและบริการดี อำนวยสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค และไม่ตรีสงเคราะห์

3.3 อยู่ในสังคมที่อำนวยโอกาสในการทำงานที่ตนถนัด โอกาสในการเรียนรู้ และเข้าถึงวิทยาการต่างๆ โอกาสในการมีส่วนร่วมในสังคม ในชุมชนและในทางการเมืองและโอกาสในการได้รับความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจ

3.4 อยู่ในสังคมที่มีระเบียบมีขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมและกฎหมายที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการพัฒนาชีวิตและสังคม

3.5 มีธรรมชาติแวดล้อมที่เกื้อกูล รื่นรมย์ สวยงาม ผืนน้ำ อากาศบริสุทธิ์ ไร้มลพิษ

กล่าวโดยสรุป คุณภาพชีวิต หมายถึง ความพร้อมของบุคคลที่มีชีวิตความเป็นอยู่ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ที่ได้รับการตอบสนองของความจำเป็นขั้นพื้นฐานในความเป็นอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข อันได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย รายได้ การศึกษา และความปลอดภัย เป็นต้น ดังนั้นคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ความสุข ความพอใจในชีวิต ความนับถือตนเอง ความมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจดี สามารถปฏิบัติกิจกรรมทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม โดยทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม โดยใช้สติปัญญา อารมณ์และความรู้สึกในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

3. ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวมซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยมีลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับจากการปฏิบัติงาน ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ สามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานในด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความภูมิใจในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต้องมีลักษณะที่กล่าวเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรม ไม่มีระบบชนชั้น ไม่มีการบีบบังคับ เป็นงานที่มีความหมายน่าสนใจ ทำทนายความสามารถให้โอกาสได้เรียนรู้ มีความก้าวหน้า มีการสนับสนุน มีทางเลือกตามความชอบและความคาดหวังของแต่ละคน และยังบ่งชี้ว่าบุคคลนั้นได้ทำงานอย่างมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม

วอลตัน (Walton, 1973 : 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังมีความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานหรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมไปถึงความต้องการ และความปรารถนาในชีวิต ของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

ฮูส และ คัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985 : 198-200) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึง เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สองช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขา

ในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อีกด้วย

เชียวชาญ อาศวีวัฒนกุล (2530 : 120) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความจำเริญเติบโตและการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

ติน ปรัชญพฤทธิ (2530 : 266) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538 : 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สันติ บางอ้อ (2540 : 39 - 40) กล่าวว่าไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือสภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ผจญ เฉลิมสาร (2540 : 24) กล่าวว่าไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่เพื่อลดความตึงเครียดทางจิตใจ และเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

จารุวรรณ โหระ (2541 : 14) สรุปไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงานมีอิสระในการตัดสินใจมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีความต้องการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นๆ งานมีความมั่นคง องค์กรมีการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงาน รวมทั้งความยุติธรรมในการรับค่าตอบแทนและรางวัลอื่นๆ

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530 : 29-33) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึง ชีตหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อม

ในการทำงานซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยการควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน การยอมรับ การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม ความก้าวหน้าและการพัฒนา การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของความเป็นคน

สมยศ นาวิการ (2537 : 3-4) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า สภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์และเป็นคุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงาน

สุมนทิพย์ ใจเหล็ก (2541 : 15) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์เพิ่มเติมต่างๆ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีความก้าวหน้าในสายอาชีพความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป ความสอดคล้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน รวมทั้งการพัฒนาสมรรถภาพของมนุษย์ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นแรงจูงใจให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ลูกจ้างมีความสุขทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้นายจ้างได้รับผลผลิตและกำไรมากขึ้นก่อให้เกิดความมั่นคงและเสถียรภาพต่อสังคม

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544 : 25) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่จะทำให้ชีวิตมีความสุขได้ ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน แต่ทั้งนี้ต้องไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบในการทำงาน โดยผู้ทำงานจะต้องมีอิสระในการทำงาน ซึ่งผู้ทำงานจะต้องมีส่วนร่วมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจ หรือการแก้ปัญหาในการทำงานด้วย

คาสซิโอ (Casco, 1992 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541 : 9) ได้กล่าวถึงความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ลักษณะ คือ อาจหมายถึงเรื่องของสภาพและการปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น การเพิ่มเนื้องาน (Job enrichment) การจัดการอย่างประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee involvement) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (Safeworking conditions) หรือเป็นเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัย การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างพนักงานและฝ่ายจัดการ และการสามารถเติบโตและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในความเข้าใจของพนักงาน

จากความหมายข้างต้น ที่มีนักวิชาการได้ให้คำนิยามไว้ข้างต้นจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายที่หลากหลาย จึงสามารถสรุป คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในมิติด้านต่างๆ อาทิ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความ

มั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีมิติด้านต่างๆเหล่านี้จะส่งให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและจะเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้

4. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของคุณภาพชีวิต

ยุวัฒน์ วุฒเมธี (อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2540 : 92) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตควรประกอบไปด้วยอย่างน้อย 3 ประการคือ องค์ประกอบทางด้านเศรษฐกิจ คือ มีกินมีใช้ตามสมควรกับสภาพแห่งตน องค์ประกอบทางด้านสังคม คือ มีการศึกษา มีคุณธรรม มีภาวะผู้นำและมีพฤติกรรมที่สมาชิกในสังคมปฏิบัติต่อกัน และองค์ประกอบสุดท้าย องค์ประกอบทางการเมือง คือ มีโครงสร้างทางการเมืองที่มั่นคงและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่

สำนักงานมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2548) (อ้างถึงใน จิรายุ สุคนธรัตน์, 2550: 18) กล่าวว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตมนุษย์ควรมีองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านสังคมและวัฒนธรรม เช่น อายุ เพศ จำนวนบุตร สภาพความเป็นอยู่ มีการศึกษา มีคุณธรรม มีภาวะผู้นำและมีพฤติกรรมที่สมาชิกในสังคมปฏิบัติต่อกันมีคุณธรรมและจริยธรรม ด้านสุขอนามัย เช่น การออกกำลังกาย น้ำดื่ม น้ำใช้ อาหารที่มีคุณค่า การกำจัดของเสีย การมีสุขภาพดี ด้านจิตวิทยา เช่น ความรู้สึกต่อการดำรงชีวิตในเมืองหลวง แก้ปัญหาและคลายความทุกข์ด้วยกุศโลบาย มีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ด้านจิตวิญญาณ (Spirit) หมายถึง ความเป็นอิสระจากความเชื่อ ความมีอิสระต่อการปฏิบัติตามความเชื่อ ฯลฯ ด้านการศึกษา เช่น มีการศึกษาและมีโอกาสที่จะเรียนรู้ รู้จักหาความรู้ ด้านเศรษฐกิจ เช่น การมีอาชีพสุจริต มีอาชีพหลัก อาชีพรอง รายได้ ทรัพย์สินที่ดิน ชั่วโมงการทำงาน มีกินมีใช้ตามสมควรกับสภาพแห่งตน ด้านการเมือง เช่น มีโครงสร้างทางการเมืองที่มั่นคงและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม อย่างเต็มที่ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ประกอบด้วยไฟฟ้าตามถนนทางเดินในบ้านสภาพถนน มีที่อยู่อาศัยและที่ทำงานที่สะอาด สะดวกสบาย ด้านนันทนาการ บริการของรัฐและเอกชน ประกอบด้วยบริการด้านไฟฟ้าน้ำประปา โทรศัพท์ ตำรวจ การเลี้ยงสัตว์ ปลูกต้นไม้ การพักผ่อน ดูโทรทัศน์ ฟังวิทยุ อ่านหนังสือ ดูภาพยนตร์ ด้านความร่วมมือร่วมใจระดมทรัพยากร

ประภาพร จินันทุยา (2536 : 47) จำแนกองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านแรกคือสถานภาพทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับความเพียงพอของรายได้และทรัพย์สิน ด้านที่สองด้านสุขภาพ ประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับภาวะสุขภาพทางด้านร่างกายและ

จิตใจ ด้านที่สามด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่อยู่แวดล้อมตน ซึ่งได้แก่ญาติมิตรเพื่อนร่วมรุ่น สมาชิกในครอบครัว สถานที่อยู่อาศัย และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านที่สี่ด้านการพึ่งพาตนเอง ประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง และความรู้สึกลงในการพึ่งพาผู้อื่น ด้านสุดท้ายคือด้านการทำกิจกรรม ประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมภายในครอบครัว และกิจกรรมเพื่อการพักผ่อน

เรย์แมน (Rahman et al. 2003 อ้างถึงใน ธนวิทย์ บุตรอุดม, 2550 : 75) ได้แบ่งองค์ประกอบ ออกเป็น 8 กลุ่ม เพื่อศึกษาปัจจัยหลักของการมีชีวิตที่ดี

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและเพื่อน เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับความเป็นอยู่ที่ดีของคน เป็นที่เข้าใจดีว่าบุคคลที่มีความสัมพันธ์ในครอบครัวและเพื่อนมีความสุขกว่าคนที่ขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ความสัมพันธ์จึงเป็นส่วนหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. อารมณ์ อารมณ์ที่ดี วัดโดยระดับความสุข ความสุขของคนไม่ได้ขึ้นอยู่กับรายได้หรือการบริโภค แต่เป็นผลกระทบของความเครียด ความกดดัน และสภาพจิตใจ

3. สุขภาพ สุขภาพที่ดีเป็นพื้นฐานของคุณภาพชีวิตที่ดี สุขภาพของบุคคลส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและอ้อมต่อคุณภาพชีวิต มีรายงานเรื่องสุขภาพที่ดี นำมาซึ่งรายได้ที่เพิ่มขึ้นและในทางกลับกันรายได้ที่ดีส่งผลให้สุขภาพดี

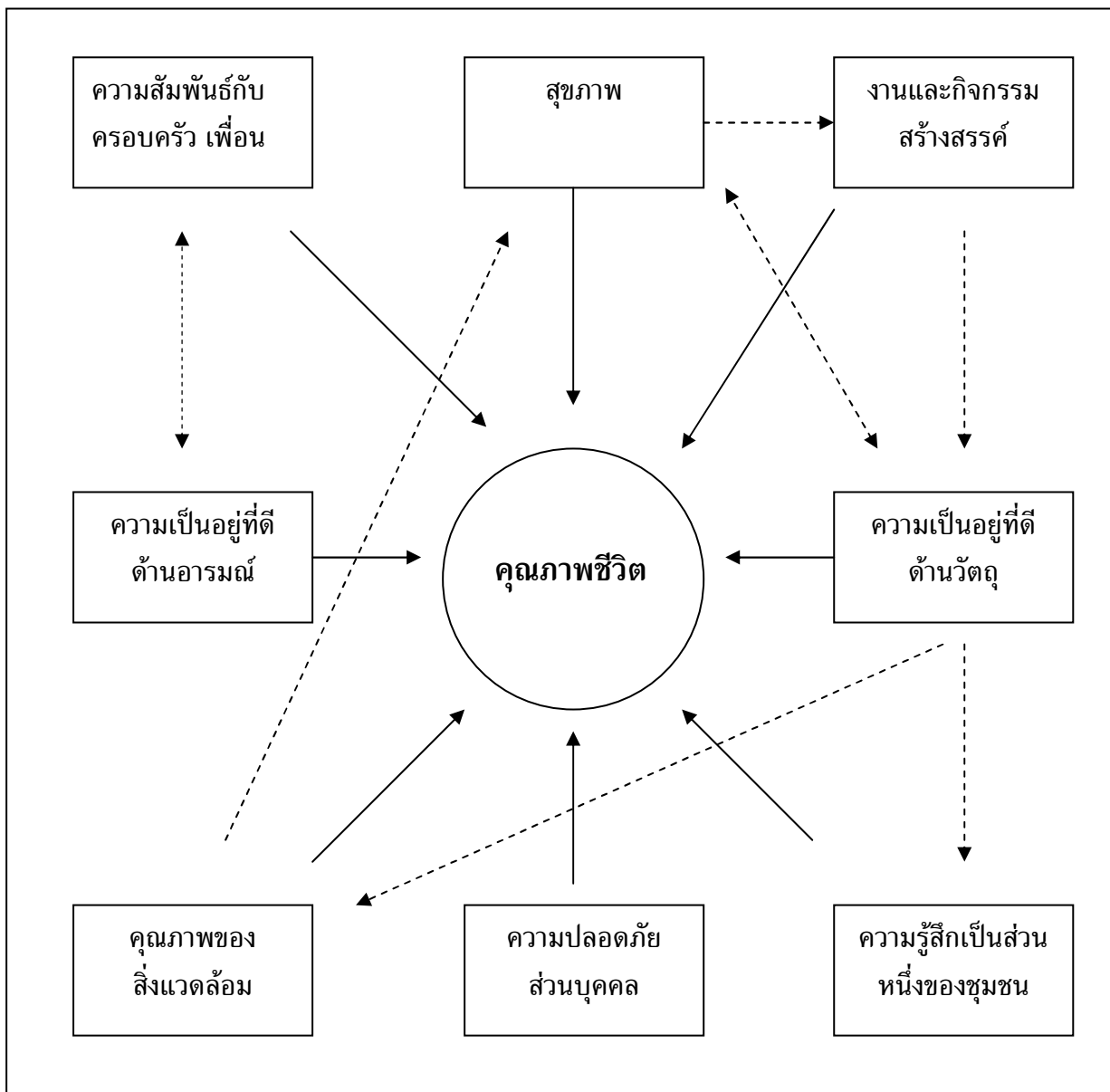
4. วัตถุประสงค์ของ การมีความเป็นอยู่ที่ดีด้านวัตถุประสงค์ทั้งในทางบวกและลบต่อคุณภาพชีวิตที่ดี ตัวอย่างเช่น ความเป็นอยู่ที่ดีเกี่ยวข้องกับรายได้ เพราะทำให้ได้สิ่งของที่ต้องการ คนก็จะพยายามหารายได้ให้มากขึ้น

5. ความเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนแวดล้อม ให้ความสำคัญในด้านการมีส่วนร่วมทางการเมือง อิสรภาพ และความเป็นประชาชนของบุคคล

6. งานและกิจกรรมสร้างสรรค์ของบุคคล ให้ความสำคัญในการมีงานทำและมีการสร้างสรรค์

7. ความปลอดภัยส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดสำหรับคุณภาพชีวิตที่ดี บุคคลหนึ่งสามารถอยู่อย่างมีความสุขในสังคม แต่การมีชีวิตอยู่อย่างไม่ปลอดภัยมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต

8. คุณภาพของสิ่งแวดล้อม ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตไม่สามารถถูกละเลยได้ การให้ความสำคัญระหว่างคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป คุณภาพสิ่งแวดล้อมมีผลต่อบุคคล เช่น การอยู่ในชุมชนแออัดจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตของ
 ที่มา (Rahmen et al. 2003 อ้างถึงใน ธนวิทย์ บุตรอุดม, 2550 : 75)

หมายเหตุ —————> หมายถึง ความสัมพันธ์โดยตรง
 > หมายถึง ความสัมพันธ์โดยทางอ้อม

สุภางค์ จันทวานิช และ วิศนี สิทธากุล (2539) รายงานว่า จากการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ พบว่า คุณภาพชีวิตเป็น สภาพความเป็นอยู่ของคน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์ ดังตาราง 1

มิติ	ตัวชี้วัดคุณภาพ
กายภาพ	อาหาร น้ำ เสื้อผ้า สิ่งอำนวยความสะดวก สุขภาพ พลังงาน สิ่งอำนวยความสะดวก ในครอบครัวและที่ทำงาน
อารมณ์	สันติภาพที่มีประโยชน์ ความซาบซึ้งในศิลปะและ วัฒนธรรมประจำท้องถิ่น ความอบอุ่นในครอบครัวและ ชุมชน ความรู้สึกของความรักและความเป็นเจ้าของที่มี ต่อเพื่อนและชุมชน
สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	สิ่งแวดล้อมที่สะอาดและมีการจัดการที่ดี ไม่มีมลพิษทาง น้ำ ดิน อากาศและเสียง มีทรัพยากรที่เหมาะสมสำหรับ การดำรงชีวิตและมีการสื่อสารที่สะดวก
สิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรม	โอกาสการได้รับการศึกษาและการเลือกอาชีพที่เท่าเทียม กัน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ ความรู้สึก ปลอดภัยในชีวิต ระบบการปกครองที่ให้โอกาสและ ความเสมอภาค ความยุติธรรมด้านกายภาพและสังคม ความร่วมมือในชุมชน การรักษาระเบียบ การเข้าใจผู้อื่น ในชุมชน การให้คุณค่าในการนับถือศาสนา

ตาราง 1 (ต่อ)

มิติ	ตัวชี้วัดคุณภาพ
ความคิด	มีความเข้าใจในโลก ชีวิต สังคม การศึกษาความสามารถในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัวและสังคม ความสำเร็จในชีวิตด้วยตนเอง การยอมรับตนเอง และการมีเป้าหมายที่เหมาะสมในชีวิต
ทางจิตวิญญาณ	เป็นคนดีต่อตัวเองและสังคม ซื่อสัตย์ เห็นใจผู้อื่น ใจกว้าง กตัญญู รักศิษย์ มีความยึดถือในศาสนา อุทิศตน และละเว้นในการประพฤดิชั่ว

ตาราง 1 องค์ประกอบคุณภาพชีวิต แบ่งตามด้านมิติต่างๆ

UNESCO (2005 อ้างถึงใน กนกวรรณ ชูชีพ, 2551 : 22) แบ่งคุณภาพชีวิต ออกเป็น 2 ระดับ คือ จุลภาคและมหภาค เพราะคุณภาพชีวิตที่ดี เกี่ยวกับอาหาร สุขภาพ การศึกษา สภาพแวดล้อม และทรัพยากรต่าง ๆ สิ่งอำนวยความสะดวก และที่อยู่อาศัย คุณค่า ศาสนา ความดี กฎหมาย ปัจจัยทางจิตวิทยา ดังนั้นการวัดคุณภาพชีวิตถูกเสนอขึ้นมาใน 2 ระดับ

ระดับแรก : ปัจจัยที่ขาดไม่ได้

- ปริมาณของอาหารที่ได้รับ
- สุขภาพที่ดีไม่เจ็บป่วย
- ความปลอดภัยและอิสระจากสิ่งที่ไม่ถูกต้อง สภาพทางเศรษฐกิจที่ดี สังคมที่ดี

และมีความสนใจในการมีส่วนร่วมทางการเมือง

ระดับที่สอง : การพัฒนาไปสู่ชีวิตที่ดีกว่า

- มีความเชื่อที่สอดคล้องกับสังคม การเมือง วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ
- ความสมดุลของความต้องการกับความเป็นไปได้ในการบรรลุเป้าหมายเป้าหมาย ในชีวิต
- ชีวิตครอบครัวที่ดี สอดคล้องกับสังคม ชุมชน และสภาพแวดล้อม

องค์การความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Cooperation and Development : OECD) (UNESCO, 1978 : 89 อ้างถึงใน กนกวรรณ ชูชีพ, 2551 : 22) ได้วัดความเป็นอยู่ที่ดีของประเทศต่าง ๆ โดยใช้ดัชนีชี้วัด 8 ด้าน คือ

1. สุขภาพ
2. การพัฒนาของปัจเจกบุคคลโดยการเรียนรู้
3. การจ้างงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. เวลาและการใช้เวลาว่าง
5. ความต้องการในเรื่องสินค้าและบริการ
6. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (บ้านประชากร ประโยชน์ที่ประชากรได้รับจากการจัดการสิ่งแวดล้อม)
7. ความปลอดภัยของบุคคลและการบริการกระบวนการยุติธรรม (Administration Justice)
8. โอกาสทางสังคมและความไม่เสมอภาค

องค์การอนามัยโลก (WHO) ให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตว่าเป็นสภาพทางกายทางจิตวิญญาณ และการอยู่ในสังคม การที่บุคคลรับรู้คุณภาพชีวิตนั้นอยู่กับวัฒนธรรมและความเชื่อซึ่งเป็นผลมาจากการตั้งเป้าหมายและความคาดหวังถึงมาตรฐานและคุณภาพชีวิต ได้จัดทำเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตชุดย่อ ฉบับภาษาไทย World Health Organization Quality of Life Instrument (WHOQOL-BREF-THAI) เป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตที่พัฒนามาจากกรอบแนวคิดของคำว่าคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึงการประเมินค่าที่เป็นจิตนิตย (Subjective) ซึ่งฝังแน่นอยู่กับบริบท ทางวัฒนธรรม สังคม และสภาพแวดล้อม เพราะฉะนั้นนิยามของ QOL จะเน้นไปที่การรับรู้ในเรื่องคุณภาพชีวิตของผู้ตอบไม่ได้คาดหวังที่จะเป็นวิธีการรักษาที่มีต่อคุณภาพชีวิต (สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล และคณะ, 2541 : 4-15)

คุณสมบัติของเครื่องมือวัดที่พัฒนาขึ้นขององค์การอนามัยโลกมี 100 ข้อ โดยทำการเลือกคำตอบมาเพียง 1 ข้อ จากแต่ละหมวดใน 24 หมวด และรวมกับหมวดที่เป็นคุณภาพชีวิต และสุขภาพทั่วไปโดยรวมอีก 2. ข้อคำถาม ผู้เชี่ยวชาญได้นำไปทดสอบความเข้าใจภาษากับคนที่มีความรู้พื้นฐานแตกต่างกัน โดยเครื่องมือมีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's alpha coefficient เท่ากับ 0.8406 ค่าความเที่ยงตรง เท่ากับ 0.6515

เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต WHOQOL-BREF-THAI ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ชนิด คือ แบบภาวะวิสัย (Perceived Objective) และอัตวิสัย (Self-Report Subjective) จะประกอบด้วย องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย (Physical Domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึก สุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึงผลกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่จำเป็นต้องพึ่งพาต่าง ๆ

2. ด้านจิตใจ (Psychological Domain) คือการรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ต่อตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง ความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้ต่างๆ การจัดการความเศร้า ความกังวล ความเชื่อต่าง ๆ ของตน ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) คือการรับรู้เรื่อง ความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ทางการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสารหรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าคุณได้มีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน จึงจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิต ที่สำคัญนั้นจะประกอบไปด้วย 3 ด้านคือ 1. กายภาพ (Physical) มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ มลพิษ ความหนาแน่นประชากร สุขภาพและสภาพความเป็นอยู่ 2. สังคม มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ การศึกษา สุขภาพ ความปลอดภัยในครอบครัว 3. ทางด้านจิตใจ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวัง ความอึดอัดในชีวิต และมีวิธีการวัดคุณภาพชีวิต 3 วิธีหลักๆด้วยกัน ประกอบด้วย

1. มาตรฐานทางกายภาพ ในการดำรงชีวิต ประกอบด้วย อาหารและสารอาหาร สุขภาพ ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม โรงเรียน โรงพยาบาล และอื่น ๆ
2. มาตรฐานของชีวิตในด้านจิตใจและอารมณ์ ประกอบด้วย ความรัก มิตรภาพ ครอบครัวการมีลูกหลาน กิจกรรมสันทนาการ การศึกษา ความพอใจในงาน สถานภาพ และความปลอดภัยในชีวิต
3. มาตรฐานของชีวิตในด้านจิตวิญญาณ ประกอบด้วย อิสระในการมีความเชื่อและความสามารถปฏิบัติตามความเชื่อนั้นได้

5. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การทำงานโดยทั่วไปนั้นจะมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายอย่างที่มีบทบาทและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน นักวิชาการได้ให้ความคิดเห็นที่หลากหลายเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีไว้หลายประการดังนี้

วอลตัน (Walton, 1973 : 11) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ให้แนวทางความเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตของงาน และการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและ ความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน และกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสินดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีความต้องการนี้จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้าง ความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

- 1.1 ความเพียงพอ คือค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

- 1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่น ที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของ การทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและควรจะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Opportunity for Continues Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวอย่างเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 แนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่ได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่ควรจะได้รับ

4. โอกาสได้รับการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาสมรรถภาพการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนี้ ในด้านทักษะ ความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพ สามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะได้เกิดขึ้นจากแนวทางนั้นๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงาน และผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นด้วยตนเองทุกขั้นตอน มิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

4.5 การวางแผน ต่อบุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติใดๆ (Freedom from Prejudice) เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่คำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีไปกว่าเดิม

5.4 มีการเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.5 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

5.6 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กรหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคล (Employee Rights) หมายถึงการบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 ความสามารถเฉพาะตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในการลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงานซึ่งผู้ปฏิบัติก็ให้ข้อมูลเฉพาะ

ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตน ครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจหรือสังคมขององค์การต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดี ความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. จังหวะชีวิต (Work and Total Life Space) คือการที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance of Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่า องค์การของตนได้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

เฮอริค และแมคคาบี (Herrick & Maccaby, 1975 : 63-67 อ้างถึงใน กนกวรรณ ชูชีพ, 2551 : 30) ได้อธิบายถึง หลักการสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคลและหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The Principle of Security) หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงานที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัย ทั้งนี้เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัย ทั้งต่อภาวะทางร่างกายและเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพความมั่นคงในการทำงานระยะยาว กล่าวคือ ต้องการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำตลอดจนมีความก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (The Principle of Equity) หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคเป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่การบริการหรือการผลิตซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงาน และการปันผลกำไรให้แก่คนงานอย่างเป็นธรรม หลักการนี้สอดคล้องกับแนวความพินิจการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะจากการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อบุคคลมากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติของคนงาน และส่งเสริมให้คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงานอันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้ เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล (The Principle of Individuation) คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีความรู้ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถฝีมือหรือความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการโดยให้คนงานมีอิสระได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติ ที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจและแรงจูงใจซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิตใจของคนงาน อันเป็นการสร้างเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสุขภาพส่วนบุคคลรวมทั้งด้านสังคมในทางอ้อมด้วยเหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4. หลักประชาธิปไตย (The Principle of Democracy) หลักประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับลัทธิเสรีภาพของประชาชนเรื่องสิทธิในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็นซึ่งในการทำงานจะให้เปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุก ๆ ขั้นตอนการทำงานเพื่อรับผิดชอบต่องานของตนอย่างเต็มที่ กล่าวคือ เป็นการให้โอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองที่มีการควบคุมและร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ควบคุมหรือหัวหน้างานควรได้รับการเลือกจากกลุ่มคนงานโดยตรง

ซีซอร์ (Seashore, 1978, อ้างถึงใน สิทธิชัย อุตระกุล, 2539 : 44) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มีวิวัฒนาการในความคิดเรื่องนี้มาเป็นขั้นตอน อันเป็นตัวชี้แนวทางเลือกที่

จะให้คำจำกัดความและกำหนดองค์ประกอบหรือตัวชี้วัด ซึ่งเขาได้สรุปขั้นตอนการวิวัฒนาการของการให้คำจำกัดความและสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ขั้นดังนี้ ขั้นที่ 1 ยึดที่กำลังคนเป็นหลัก (Manpower Orientation) ซึ่งในขั้นนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะหมายถึงการจัดหางานหรือสร้างงาน เพื่อให้มีการจ้างงานอย่างเต็มที่ที่สุด และการจ้างงานนั้นต้องเป็นการจ้างงานในระดับทักษะที่สูงที่สุดเท่าที่บุคคลจะพึงมี ขั้นที่ 2 ยึดเศรษฐกิจของบุคคลเป็นหลัก (Economic Man Orientation) ขั้นนี้คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงการทำให้การจ้างงานนั้นเป็นการจ้างงานที่จ่ายเงินในระดับที่สูงที่สุด ประกอบกับรางวัลต่าง ๆ เท่าที่ควรได้ให้แก่พนักงานตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจ ขั้นที่ 3 ยึดความผาสุกเป็นหลัก (Welfare Orientation) ขั้นนี้คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงการดูแลเอาใจใส่เรื่องต้นทุนการผลิตให้มากขึ้น โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นจากการจ้างงานในขั้นนี้ตัวชี้วัดที่เพิ่มขึ้นจากขั้นอื่น ๆ ก็คือ การหารายได้เพื่อมาบำรุงรักษาต้นทุนที่เกิดจากการเลิกจ้างงานการเจ็บป่วยจากการทำงาน และอัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน จนกระทั่ง การให้ผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมแก่ชนทุกชั้น ทุกระดับในองค์กร ขั้นที่ 4 ยึดความประทับใจของพนักงานเป็นหลัก (Employee Attraction Orientation) ในขั้นนี้เพิ่มตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเน้นไปที่ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อม ของการทำงานโดยไม่เน้นในเชิงเศรษฐกิจ คือพิจารณาในเรื่องความสามารถของพนักงานในจุดที่น่าสนใจตลอดจนการบำรุงรักษาคุณสมบัติที่ดีของพนักงาน และการดึงเอาความสามารถที่แท้จริงของพนักงานออกมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น การแก้ปัญหาในเรื่องร้องเรียน โอกาสในการปรับปรุงตนเองของพนักงานควมมีอิสระในการทำงาน เป็นต้น และขั้นที่ 5 ยึดการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินชีวิตเป็นหลัก (Life Enhancement Orientation) ในขั้นนี้จะพิจารณาเพิ่มเติมในเรื่องของผลิตผลได้จากการจ้างงาน โดยเฉพาะในเรื่องคุณภาพการทำงานทั้งหมดของบุคคล ตัวชี้วัดในขั้นนี้ เช่น งานที่มีส่วนร่วมในการสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของพนักงาน โอกาสในการคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะเรื่องงาน เป็นต้น

เลวิน (Lewin, 1981 อ้างถึงใน สืบศักดิ์ สืบสกุล, 2542 : 22) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการคือ

1. ค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับ (Pay and Benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (Condition of Employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of Work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การยอมรับ (Recognition)

7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relation with Supervisor)
8. พิจารณาการเรียกร้อง (Appeals Procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of Resources to Get Work Done)
10. ความอาวุโส (Seniority in Employment)

ฮุส และ คัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1985 :237-338) ได้วิเคราะห์และได้อธิบายองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ “รายได้และประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึงการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Environment) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่มีผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าจะองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบสังคม

บุญเจือ วงเกษม (2530 : 29 - 33) กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) มีดังต่อไปนี้ องค์ประกอบที่หนึ่ง การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน องค์ประกอบที่สอง การยอมรับรู้ว่าบุคคลแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กรและมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร การมีส่วนร่วมต่อสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมต่อสังคมขององค์กร ไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้น ๆ องค์ประกอบที่สาม ความก้าวหน้าและการพัฒนาเป็นผลได้มาจากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน องค์ประกอบที่สี่ การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือนค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่เห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม องค์ประกอบที่ห้า ศักดิ์ศรีของความเป็นคน ทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติแบบมีเกียรติมีศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสภาพการณ์

จิระ หงส์ลดารมภ์ (2533 : 27-28) ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ช่วงเวลาแห่งการดำรงชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในวันหนึ่ง ๆ นั้นการใช้เวลาในช่วงการทำงานจะมีมากที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงนับเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญก็คือค่าจ้างและสวัสดิการ สภาพการทำงานความปลอดภัยในการทำงานและการคุ้มครองแรงงานคือ

1. ค่าจ้างและสวัสดิการซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคม ค่าจ้างและสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานจะแตกต่างกันตามประเภทของตลาดแรงงานและประเภทของทักษะแรงงาน คือ โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการของตลาดแรงงานทุกประเภทจะจัดสรรตามคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะตลาดแรงงานภาคเอกชน โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการจะให้ความสำคัญมากกว่าแรงงานที่มีทักษะสูงในขณะที่แรงงานที่มีทักษะน้อยจะเสียเปรียบ อย่างไรก็ตามสังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน การแบ่งปันผลประโยชน์และความสุขในชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญซึ่งค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน

2. สภาพการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ และต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี สภาพการทำงานขอแรงงานจะแตกต่างกันตามขนาดของอุตสาหกรรม ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน ลงมา ส่วนมากไม่สามารถจัดสภาพการทำงานให้ได้ตามกฎหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสมเพราะสถานประกอบการขนาดเล็กไม่มีความสามารถเพียงพอในเรื่องทุนและการแข่งขัน

3. ความปลอดภัยในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากมีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมและสภาพการทำงานที่ดีแล้ว ความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งในปัจจุบันแรงงานในสถานประกอบการประมาณร้อยละ 95 มีเครื่องป้องกันอุบัติเหตุเช่น อุตสาหกรรม ประกอบรถยนต์ อุตสาหกรรม ผลิตน้ำมันและธนาคาร เป็นต้น แต่อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมีสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากแรงงานในสถานประกอบการ อันเนื่องมาจากปัญหาสุขภาพกาย และสุขภาพจิต โดยเฉพาะแรงงานที่มีอายุในช่วงระหว่าง 20-39 ปี และเป็นแรงงานที่อยู่ในเขตอุตสาหกรรมขนาดกลาง (แรงงานจำนวน 200 - 499 คน) โดยมีสาเหตุมาจากอุบัติเหตุอันเกิดจากวัตถุหรือสิ่งของกระแทกเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาคือเครื่องจักรและสิ่งมีพิษสารเคมี ตามลำดับ แนวโน้มดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าสาเหตุอันเกิดจากสิ่งมีพิษสารเคมี จะมีความสำคัญและรุนแรงมากขึ้นเป็นลำดับโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการผลิต เช่น อาหาร เครื่องดื่มและยาสูบ ผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ เป็นต้น จึงสรุปได้ว่ากฎหมายประกันสังคมจะช่วยให้ผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์ในเรื่องการเจ็บป่วยในงาน ควบคุมไปกับกองทุนเงินทดแทนและถ้าความมั่นคงและความพอใจมีอยู่ก็อาจจะทำให้การเจ็บป่วยในงานดีขึ้น

4. การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกและมาตรการหนึ่งของรัฐบาล เพื่อคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เช่น การคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตามยังมีนายจ้างจำนวนมากประมาณร้อยละ 30 ที่หลีกเลี่ยงและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนายจ้างของกิจการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คนจากผลการสำรวจของกรมแรงงาน (มกราคม - มิถุนายน 2532) ปรากฏว่าจากจำนวนสถานประกอบการขนาดเล็กประมาณ 2,258 รายหรือร้อยละ 34 ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำโดยมีลูกจ้างที่ไม่ได้รับค่าจ้างตามกฎหมาย 7,527 คน หรือร้อยละ 13 ซึ่งส่วนใหญ่จัดอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้าง การค้า บริการชุมชน

สมยศ นาวิการ (2533 : 3) กล่าวถึงลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะต้องประกอบด้วย มีความมั่นคงในงานที่ทำ ได้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม มีความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจและท้าทาย ได้รับความไว้วางใจรับมอบหมายงาน

ในหลายด้าน มีการควบคุมการทำงานที่เหมาะสม มีความท้าทายใหม่ๆ ในการทำงาน ความรับผิดชอบ มีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ได้รับรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น มีอำนาจหน้าที่ ได้รับการยกย่อง และตำแหน่งงานที่มีความก้าวหน้า

ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2535 : 38-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 16 ประการ ดังนี้ 1. ความมั่นคง 2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล 3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน 4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม 5. งานมีความหมายน่าสนใจ 6. กิจกรรมและงานหลากหลาย 7. งานมีลักษณะท้าทาย 8. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง 9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า 10. ผลสะท้อนกลับความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ 11. อำนาจหน้าที่ในงาน 12. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน 13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม 14. มีอนาคต 15. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก 16. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

บุญแสง ชีระภากร (2533 : 7-12) องค์กรประกอบที่ถือเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานมี 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Salary and Wage) ซึ่งพิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น คือค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Fair Pay) คือการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์กร โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรด้วยส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Pay) คือการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพภาวะเงินเฟ้ออัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรจัดให้แก่บุคคลในองค์กรเช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ยังคงให้แก่มูลค่าในองค์กรโดยไม่มีข้อผูกพันเพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มิถิทธิพลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มักมีความแตกต่างในแต่ละองค์กรไม่มากนัก แต่ประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันมาก องค์กรใดมีประโยชน์เกื้อกูลสูงก็มีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์กรนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี

เพราะองค์กรจัดผลประโยชน์ที่ถือคุณค่าให้มากกว่าองค์กรอื่น ๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ (Pollution) เป็นปัญหาที่ทั้งภาคเอกชนและรัฐบาลให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์กรต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ ในสภาพความเป็นจริงแล้วได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้อยู่แล้ว การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรมและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรด้วย

4. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันควร เช่น ทูจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีสาเหตุจึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่ความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้มีการปลดพนักงานออกก่อนครบอายุเกษียณก็ตาม แต่ก็มีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง องค์กรที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำมักใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงานสูงเพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทนกันไปแต่ในความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือเมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูงจะเกิดความเฉื่อย (Inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำความผิดที่ร้ายแรงซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กรเอง

5. เสถียรภาพในการเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสถียรภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การ

ร่วมเจรจาต่อรองตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็นำไปสู่การนัดหยุดงาน (Strike) ซึ่งต้องมีฝ่ายที่ 3 คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเพื่อมิให้เกิดผลเสียหายขึ้นแก่ทุก ๆ ฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักถูกมองไปในแง่ที่ไม่ดีแต่ถ้าเราพิจารณาในด้านจิตวิทยา (Psycho) และด้านเศรษฐกิจ (Economy) แล้วจะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยาพนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดัน ต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวการเจรจาต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเองจะทำให้เกิดความรู้สึก มีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้วจะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้นเพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตัวเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้ว ก็เอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุดเพื่อสร้างผลงาน และความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจการร่วมเจรจาต่อรองมีผลกระทบโดยตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์กรและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลงานการเจรจา องค์กรจึงควรมหาข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรควรจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจรจาต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองข้อกำหนดที่องค์กรมีอยู่ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงานและช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กรอีกด้วย

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) พัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้นจะต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ (Development) จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวบุคคลส่วนการเจริญเติบโตที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้วทั้งพัฒนาการและการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าจะต้องมีกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงจะสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขนี้ในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (Promotion)

7. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในด้านรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับ

ต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่าองค์กรมีบูรณาการสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมักเต็มไปด้วยขั้นตอนล่าช้าเมื่อนำความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้จะช่วยให้ระบบขององค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพ (Brotherhood) แบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลยเถิดกลายเป็นระบบพวกพรรค (Spoils system) ไปวิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์กรที่ดีที่สุด คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอากิจกรรมเหล่านี้เข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์กรในที่นี้หมายถึงการมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่นถ้าองค์กรมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วยหรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายการบริหารอาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงานหรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้การบริหารที่ต้องการให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมไปพร้อม ๆ กันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมาคือ แต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบนโยบายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์กรเป็นแนวทางการบริหารงานที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบันคือการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective) และวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle)

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) ความหมายของคำว่าประชาธิปไตยในการทำงานในที่นี้หมายถึงการให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกๆ คนในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กรเพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าจะมีความผิดใดๆเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานการประชุมกลุ่มการทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์กร (Authority) ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมากจริงๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงาน จะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กรสูง ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นกล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคนอันเป็นส่วนเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space) การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ทุกคนย่อมต้องมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ (Recreation) องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งอาจมีเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงานเช่นมีเวลาหยุดพักระหว่างงาน (Break) หรือเวลาพักระยะยาวเช่นกำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์และวันหยุดพิเศษเนื่องในงานเทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่องว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ถือเป็นผลประโยชน์ที่เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มิได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

สโกแวน (SKrovan, 1983, 1-6 อ้างถึงใน เจษฎา ธรรมขันติพงศ์, 2544 : 27) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือ QWL มีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ ดังนี้ Development คือ การพัฒนาในด้านวิธีการ หรือการดำเนินการด้านต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชนและแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล Dignity คือการเคารพและการยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถหรือการเป็นผู้มีความสำคัญต่อองค์กรที่จะสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตเพิ่มมากขึ้น Daily practice คือการที่บุคคลทั่วไปต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมง กับการทำงานในแต่ละวัน ย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลรวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคลจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลยถ้าหากปรากฏว่าองค์กรนั้น ๆ ไม่มีระเบียบวิธีการปฏิบัติในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นการประสานงานที่ดีเพื่อผลงานในแต่ละวันซึ่งต่อเนื่องไปยังผลงานในระยะยาวจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่แต่ละองค์กรควรให้ความสำคัญมากด้วยเช่นกัน

เลวิน (Lewin, 1981 : 47-51 อ้างถึงใน กนกวรรณ ชูชีพ, 2551 : 40) ได้เสนอปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Pay and Benefits)
2. สภาพของการทำงาน (Conditions of Employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of Work)
5. มีอิสระ (Autonomy)
6. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations With Supervisor)
8. ขั้นตอนของการเรียกร้อง (Appeals Procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of Resources to Get Work Done)
10. ความอาวุโส (Seniority in Employment)

เวเธอร์ และ เดวิส (Werther and Davis, 1982 : 66-67) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล พิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความต้องการของบุคคล การจูงใจของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบของพฤติกรรมบุคคลคือ

1.1 การรับรู้ คือ กระบวนการที่มนุษย์ติดต่อกับสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว โดยมนุษย์จะทำการตีความ ทำความเข้าใจในสิ่งแวดล้อมที่สัมผัสได้แล้วทำการตอบสนองกลับไปอย่างเหมาะสม แต่ละคนอาจจะตีความในสิ่งแวดล้อมที่เหมือนกันออกไปในทางต่างๆ กัน ขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางจิตใจและความคิดของแต่ละคน เนื่องจากสิ่งแวดล้อมมีความซับซ้อนเป็นอย่างมาก มนุษย์จึงเลือกรับรู้เฉพาะข้อมูลที่พวกเขาสนใจ และเราสามารถมองเห็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งแตกต่างกันไปได้ ความหมายและความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง สามารถเปลี่ยนไปอย่างสิ้นเชิงหากเรามองเรื่อง ๆ นั้นในอีกแง่มุมที่แตกต่างกันไป

1.2 ค่านิยม คือ กรอบในการกำหนดคุณลักษณะของคนในองค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กร พูดย่างๆ ก็คือ ถ้าเราต้องการเดินทางไปขอดเขาให้ถึงขอดเขาก่อนตะวันตกดิน คนที่จะเข้าร่วมเดินทางกับเราต้องเป็นคนอย่างไรนั่นเอง สิ่งนี้จะมีผลต่อเนื่องไปถึงการคัดเลือกคน การใช้คน การพัฒนาและจูงใจคนต่อไป ถ้าต้องการทำภารกิจหลักขององค์กรให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ลักษณะเฉพาะขององค์กรควรจะเป็นอย่างไร เช่น เป็นองค์กรทันสมัย หรือเป็นองค์กรที่เป็นกันเอง เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการบริการลูกค้า ฯลฯ ค่านิยมถือเป็นสิ่งที่สังคมถือว่ามีค่าพึงปรารถนา ต้องการให้เป็นเป้าหมายของสังคมและปลูกฝังให้สมาชิกของสังคมยึดถือเป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิต เช่น

1.3 ทักษะคติ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกของบุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อมอันมีแนวโน้มที่จะให้บุคคลแสดงพฤติกรรมและกระทำต่อสิ่งนั้น ๆ ในทางสนับสนุนหรือปฏิเสธ ทักษะคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน การที่จะรู้ถึงทักษะคติของบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ต้องใช้วิธีแปลความหมายของการแสดงออก

1.4 แรงจูงใจ คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายและการบริหารงานขององค์การ ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจ เกิดขึ้นจากการที่จิตใจของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ ทำให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายในที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้อง ตรงตามเป้าหมายของผู้ชักจูง ดังนั้น การจูงใจในองค์การจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์การประพฤติปฏิบัติ กิจกรรมต่างๆตามเป้าประสงค์ขององค์การ ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวังไว้ก็ด้วยการทำให้พนักงานเหล่านั้นเกิดความ ต้องการ ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นเหล่าพนักงานก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นก็คือ การเกิดแรงขับขึ้นภายใน หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่างให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด (Goals)

2. ปัจจัยด้านการจัดการ เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การต่างๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการหน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน

3. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ภาวะการแข่งขัน

เคลีย์ และ คิวเลอร์ (Kerce and Kewley, 1993 : 194 อ้างถึงใน มงคล ลาวรรณา (2551 : 80) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่ามี 4 ประการ คือ 1. ความพึงพอใจในงาน โดยรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนสภาพแวดล้อมการทำงาน โอกาสที่จะก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน กายภาพ ทรัพยากร 2. โอกาสในการพัฒนาทักษะ การนิเทศงาน 3. ลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลาย ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความนัยสำคัญ ความเป็นอิสระ การให้ข้อมูลย้อนกลับ 4. ความผูกพันในงาน

University of Portsmouth (2007 อ้างถึงใน Kalayanee Koonmee และ Busaya Virakul, 2007 : 72) วัดคุณภาพชีวิตการทำงานใน 6 เรื่อง คือ

1. ความพึงพอใจในงานและอาชีพ (Job and Career Satisfaction)
2. การอยู่ดีกินดีโดยทั่วไป (General Well-Being)
3. ความเครียดจากงาน (Stress at Work)
4. การควบคุมดูแลงาน (Control at Work)

5. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างที่ทำงานและที่บ้าน (Home-Work Interface)
6. สภาพการทำงาน (Working Conditions)

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่านักวิชาการหลายท่านได้ให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไปบ้าง ใกล้เคียงกันบ้าง จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เป็นที่ต้องการและปรารถนาของบุคคลในองค์กร จะต้องประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิต โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล การที่บุคคลจัดเวลาตนเองให้เหมาะสมและสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ความเป็นประโยชน์ของงานที่ทำมีลักษณะที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม โดยองค์ประกอบเหล่านี้มีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กร ซึ่งหากขาดองค์ประกอบอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือมีการจัดการไม่เหมาะสม อาจทำให้ประสิทธิภาพ ผลผลิต ของงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานลดลงได้ โดยผู้วิจัยได้ยึดหลักองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Richard E. Walton เนื่องจากองค์ประกอบต่างๆ ทั้ง 8 ด้านของวอลตัน ได้ครอบคลุมในทุกๆ ด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะเป็นตัววัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สามจังหวัดชายแดนใต้ ประกอบด้วย 3 ปัจจัยที่สำคัญ 1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน 2. ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน 5. ปัจจัยด้านเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ 4. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน เป็น 4 ปัจจัย ที่น่าจะเป็นปัจจัยที่วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ได้เป็นอย่างดี

6. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ยุคพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Approach) ยุคพฤติกรรมศาสตร์ การบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ถือกำเนิดขึ้นโดย Chester I. Barnard ในปี ค.ศ. 1938 ได้เสนอแนวคิดการบริหารโดยใช้ความร่วมมือ (Cooperative Systems) และให้เสนอความคิดว่า องค์กรมีพฤติกรรมความร่วมมือแบบรูปนัย (Formal Organization) กับ อรูปนัย (Informal Organization) องค์กรรูปนัย หมายถึง กิจกรรมที่เกิดจากความร่วมมือของผู้ปฏิบัติที่มีเป้าหมายชัดเจนและตั้งใจ แต่องค์กรอรูปนัยจะเป็นปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างผู้ปฏิบัติงานกันเอง โดยไม่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน Herbert Simon ค.ศ. 1947 ให้แนวคิดเกี่ยวกับดุลขององค์กรเป็นจุดเน้นของทฤษฎีการจูงใจทำงาน มององค์กรในรูปของระบบการแลกเปลี่ยนเพื่อเป็นการจูงใจให้ทำงาน

6.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ของ มาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

มาสโลว์ (Abraham H. Maslow, 1970 : 74) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลและอธิบายว่าบุคคลถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจ ทฤษฎีของ Maslow คือ บุคคลจะมีแรงจูงใจตามลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) แรงจูงใจมี 5 ขั้น คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดของ มนุษย์ ได้แก่ ความต้องการปัจจัยที่เป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต เช่น ความต้องการรับประทานอาหาร ความต้องการที่จะพักผ่อน ความต้องการอากาศที่จะหายใจ ความต้องการที่จะทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี เป็นต้น ความต้องการด้านร่างกายมีลักษณะที่สำคัญคือ จะต้องเป็นความต้องการที่สามารถบรรลุได้ด้วยเวลาอันสั้น และความต้องการแต่ละด้านต้องเป็นอิสระต่อกัน ไม่มีความสัมพันธ์โดยตรงซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ความต้องการทางด้านร่างกายถือเป็นความต้องการที่ขาดไม่ได้ トラบใดที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่

2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security or Security Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะแสวงหาความต้องการด้านความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคงมากขึ้น จนทำให้ความต้องการด้านนี้มีความสำคัญเหนือด้านอื่นๆ ความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคง ดังกล่าวรวมเอาความ ปลอดภัย ความมั่นคงทั้งในด้านการดำรงชีวิตและการทำงาน เช่น มนุษย์อยากมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจในรูปของค่ามั่งคั่งจากฝ่ายนายจ้างที่จะจ่ายเงินเดือนค่าจ้างหรือผลตอบแทนในระยะยาว

3. ความต้องการด้านความเป็นสมาชิกของสังคม (Social needs) เมื่อความต้องการความปลอดภัย มั่นคง ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็ลดความสำคัญลง ความต้องการด้านสังคมจะเข้ามาแทนที่ มีความสำคัญมากที่สุดแทนที่ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการด้านนี้เกิดจากธรรมชาติของมนุษย์ที่ถือว่าเป็นสัตว์สังคม โดยปกติย่อมต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่มก็เกิดความต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ และอาจขยายเป็นความต้องการมีส่วนร่วมไปยังกลุ่มอื่นอีกด้วย

4. ความ ต้องการเกียรติยศและการยอมรับนับถือ (Esteem or Ecognitionneeds) เมื่อบุคคลได้มีส่วนร่วมในกลุ่ม ความต้องการด้านสังคมก็จะลดความสำคัญลง ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และการยอมรับนับถือจะเลื่อนความสำคัญขึ้นไปแทนที่ ความต้องการด้านนี้เกิดจากมนุษย์ ภายหลังจากที่ได้เข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มแล้ว มิใช่อยากเป็นแค่เพียงสมาชิกแต่ยังต้องการเกียรติยศ การยอมรับนับถือ ยอมรับจากกลุ่มจะช่วยให้บุคคลรู้สึกมั่นใจ รู้สึกมีเกียรติหรือบางที่อาจรู้สึกว่ามีอำนาจ

5. ความต้องการบรรลุถึงความปรารถนาในชีวิตของตนเอง (Self Actualization) เป็นความต้องการขั้นสุดท้ายหลังจากได้รับความต้องการในระดับอื่น ๆ มาแล้ว ซึ่งเป็นความต้องการให้บรรลุถึงความปรารถนาในชีวิตของตนเอง ซึ่งเป็นความต้องการที่สอดคล้องกับความใฝ่ฝันในชีวิตการเป็นมนุษย์ของเขา ที่เขาจะทุ่มแรงกายแรงใจเพื่อให้บรรลุความปรารถนานั้น ความต้องการแสดงออกถึงความสามารถของแต่ละบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน เพราะทุกคนมีความแตกต่างกัน



ภาพประกอบ 1 การแสดงลำดับความต้องการของ Maslow

ทำให้ได้ข้อสรุปว่าปัจจัยอะไรที่ทำให้พวกเขาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยสามารถนำมาเชื่อมโยงกับการบริหาร ที่จะทำให้สามารถบรรลุความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม



ภาพประกอบ 2 การจูงใจให้บรรลุความต้องการของบุคคลของ Maslow

6.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg

Frederick Herzberg เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) มาเป็นเครื่องช่วยในการชี้นำ นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง (Intrinsic Aspects of The Job) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิด ความพอใจ ซึ่งได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จด้วยดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และปลื้มในผลงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจเป็นการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถ

3. ลักษณะของงานที่ทำ (Challenging Work) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำได้ ตั้งแต่ต้นจนจบลำดับแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคล การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) อาจเรียกได้อีกอย่างว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Extrinsic Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่ สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี

5. นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

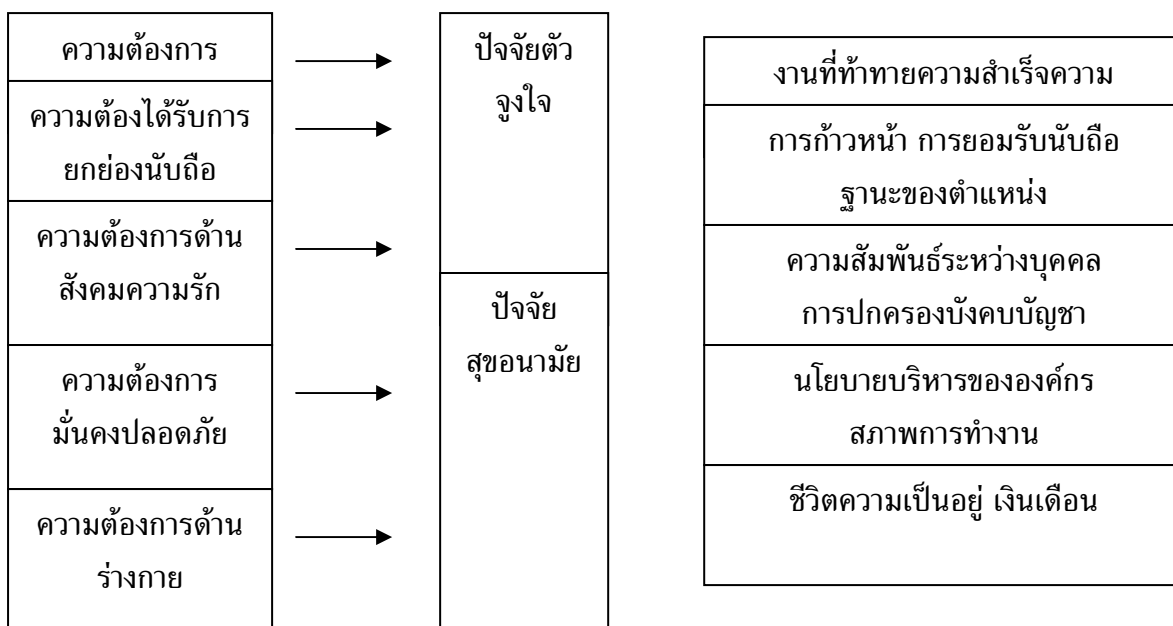
6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจได้เช่นกัน อาทิ เช่น 1. ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมาย 2. ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความรู้ความสามารถของตน และไม่เกิดความเล็งงในขณะปฏิบัติงาน 3. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นทันต่อเวลาและความต้องการของบุคคลในองค์การ 4. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่างๆ (Benefits) ได้แก่ การบริการ การรักษาพยาบาลสวัสดิการต่างๆ

Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจ จะต้องมามีค่าเป็นบวก จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุน หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากก็จะไม่จูงใจ หรือไม่กระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใดหากจะเปรียบเทียบกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์แล้วจะเห็นว่าปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นหรือจูงใจนั้นคล้ายกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่มาสโลว์กล่าวไว้



ภาพประกอบ 3 การเปรียบเทียบทฤษฎีของเฮอรัซเบอร์ก และ มาสโลว์

6.3 ทฤษฎีแรงจูงใจที่นำไปสู่ความต้องการของ McClelland (McClelland S.Learned Need Theory)

McClelland (1981 : 47) ได้เสนอ McClelland's theory มี 3 ระดับ คือ 1. Achievement ประสบความสำเร็จ งานที่ทำหายความสามารถ 2. Power อำนาจ 3. Affiliation สัมพันธภาพ ดังนั้นแนวความคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่อยู่ในตัวมนุษย์และแรงจูงใจในการทำงานได้ปรากฏเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นและเริ่มมีความสำคัญมากขึ้น ในยุคนี้ได้มองว่า ความเป็นจริงแล้วมนุษย์มีความแตกต่างกันในทางพฤติกรรมและค่านิยม มนุษย์ในองค์กรมีความสามารถเฉพาะที่ไม่เหมือนกัน และสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้เพราะพฤติกรรมแฝงทั้งในทางบวกและทางลบต่างส่งผลโดยตรงกับองค์กรด้วยกัน ดังนั้นหากบุคลากรภายในองค์กรมีพฤติกรรม ค่านิยม ที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ก็จะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย แต่องค์กรจะต้องมีวิธีการจูงใจให้บุคลากรแสดงความสามารถและตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร เพราะนั้นแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ขององค์กรต่อคนในองค์กร

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่าความต้องการของมนุษย์นั้นการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบันเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานเป็นตัวที่นำไปให้ถึงจุดสูงสุดของความสำเร็จในชีวิตได้ ฉะนั้นการทำงานเป็นสิ่งที่จะต้องทำและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะให้กำลังใจในการทำงานที่ดิ้นรนจะอยู่ในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลนั้นจึงจะ

ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพ และเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กร

7. ความหมายและแนวความคิดพหุวัฒนธรรม

เมื่อศึกษาถึงบริบททางสังคม วัฒนธรรม สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จะเห็นได้ว่า การดำรงชีพของคนในท้องถิ่นส่วนใหญ่ยืนบนพื้นฐานของวัฒนธรรมซึ่งสืบทอดมาแต่อดีต เกษรา ชัยเหลืออยู่ไ (2555) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พหุวัฒนธรรม (Multicultural) คือ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ สังคม การเมือง เศรษฐกิจ การศึกษา และประวัติศาสตร์โดยใช้โครงสร้างของกลุ่มชน (Ethnicity) เชื้อชาติ (Race) สถานะของครอบครัว (Socioeconomic status) เพศ (Gender) ความสามารถพิเศษ (Exceptionalities) ภาษา (Language) ศาสนา (Religion) บทบาททางเพศ (Sexual orientation) และพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ (Geographical area)

สังคมพหุวัฒนธรรม (Multicultural society) คือสังคมที่มีวัฒนธรรมที่หลากหลายซึ่งจะตรงกันข้ามกับ สังคมวัฒนธรรมเดียว (Mono-cultural society) เช่น สังคมเมืองปัตตานี ถือเป็นสังคมหลากหลายเพราะประกอบด้วยคนจีน มลายู และไทย

ความหมายของพหุวัฒนธรรมนิยม (Multiculturalism)

1. การดำรงอยู่ร่วมกันของวัฒนธรรมที่หลากหลายของกลุ่มคน ชนชั้น ชาติพันธุ์ เพศ ท้องถิ่น ฯลฯ ในสังคมที่มีความสลับซับซ้อน อันเนื่องมาจากการอพยพผู้คนและแรงงาน การเคลื่อนย้ายทางสังคม การผสมกลมกลืน การปรับตัวความขัดแย้ง และปัญหาต่างๆ เช่น การมีส่วนร่วมทางการเมือง สิทธิและความเสมอภาค

2. พหุวัฒนธรรมนิยม คือความหลากหลายทางวัฒนธรรมซึ่งมักจะถูกสร้างกรอบความคิด (Conceptualized) ว่าเป็นความร่ำรวยและความสวยงามของความแตกต่างแต่ประเด็นในเรื่องความสัมพันธ์เชิงอำนาจมักจะถูกบิดเบือนความหลากหลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธุ์กลายเป็น “วาทกรรม” เพื่อแสดงถึงความร่ำรวยทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมการท่องเที่ยว

สังคมพหุวัฒนธรรม (Multicultural society) คือ สังคมที่มีบุคคลหลากหลาย ครอบครัวหลายเชื้อชาติ หลายศาสนา หลายชนชั้น มาอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ไม่มีการแบ่งแยกชนชั้น

อัตลักษณ์ (Identity) หมายถึงลักษณะเฉพาะที่แตกต่าง และมีความหมายไปถึงผลประโยชน์เฉพาะของคนกลุ่มนั้น (ลักษณะพิเศษ ที่มีผลประโยชน์พิเศษ) เช่น ชาวเขามีผลประโยชน์เฉพาะทางของเขา เช่น การอพยพเปิดพื้นที่ทำกินใหม่บนพื้นที่สูง เป็นต้น

สังคมที่สามารถใช้อัตลักษณ์เป็นเครื่องมือในการต่อรองคือสังคมที่ยอมรับความแตกต่าง จึงมีความพยายามในการต่อสู้ให้คนกลุ่มอื่นๆ ยอมรับในอัตลักษณ์ของตนเอง เช่น ชาวอุยกูทะเลาะกับคนจีน ในประเทศจีน ชาวโรฮิงญาทะเลาะกับยะไข่ ในพม่า เป็นต้น คนเหล่านี้มีผลประโยชน์ในฐานที่แตกต่างกัน ความพยายามในการให้เกิดการยอมรับในสังคมวงกว้างว่าฉันไม่เหมือนกับคุณ ซึ่งคุณต้องยอมรับฉันมีลักษณะพิเศษ ที่ต้องมีผลประโยชน์เฉพาะที่ไม่เหมือนกับคุณ เช่น คนที่อพยพมาจากอเมริกาใต้ในอเมริกา พูดภาษาอังกฤษไม่เหมือนคนอเมริกัน สรุปได้ว่าเรากำลังอยู่ในโลกที่รัฐต่างๆ กำลังใช้การเมืองอัตลักษณ์ (Politic of Identity) ความแตกต่างของการที่รัฐต่างๆ จะยอมรับการเมืองของรัฐต่างๆ ได้มากหรือน้อย จะมีความแตกต่างกัน เช่น ในสหภาพโซเวียต เคยบังคับให้ทุกคนยอมรับความเป็นประชากรโซเวียต จึงทำให้สุดท้ายต้องแตกประเทศ ออกเป็นรัฐเล็กๆ มากมาย เพราะทุกคนรู้สึกอยากมีอัตลักษณ์

สังคมพหุวัฒนธรรมที่รวมความหลากหลายไว้ไม่ว่าจะเป็นความหลากหลายทางวัฒนธรรม เชื้อชาติศาสนา ความแตกต่างหลากหลายทางชนชั้น มาใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน ในสังคมสิ่งที่จะลดความขัดแย้งหรือป้องกันไม่ให้เกิดถึงเกิดน้อยที่สุด คือเราต้องทำ รูปแบบของการใช้ชีวิตร่วมกัน โดยต้องมีความเท่าเทียม ความเสมอภาคและความเข้าใจในรากวัฒนธรรมของกลุ่มนั้นๆ เพราะเป้าหมายสุดท้ายคือ การเสริมสร้างสังคมสันติสุข

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ถวิล มาสาซ้าย (2547 : 100-114) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษ (กันดาร-เสี่ยงภัย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 และเขต 2 พบว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีในด้านค่าตอบแทน และมีคุณภาพชีวิตระดับปานกลางด้านสิ่งแวดล้อม การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตด้านอื่น และพบว่าข้าราชการที่มีเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและอายุ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุทิน สายสงวน (2533 : 88-89) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการทำงานของข้าราชการ : กรณีศึกษาข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรใน

ภาคใต้ พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ทั้งในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสุขภาพจิตในการทำงาน และพบว่าการค้ำจุนทางสังคม ความเสียเปรียบสัมพัทธ์ ความคลุมเครือทางบทบาทและความขัดแย้งทางบทบาท มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสุขภาพจิตในการทำงานได้รับอิทธิพลมากที่สุดจากความคลุมเครือทางบทบาท ความค้ำจุนทางสังคม และความขัดแย้งทางบทบาทตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทางสังคม โครงสร้างทางสังคม เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ

สุขชัย วงษ์จันทร์ (2548 : 73-76) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายฆราวาส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายฆราวาส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขสบาย ด้านการพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้า ด้านการยอมรับทางสังคม ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว และด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน

นำชัย โชติประยูร (2541 : 90) ได้ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตรและระดับผู้บังคับหมู่-ลูกแถว พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตรและระดับผู้บังคับหมู่ลูกแถว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันและจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับผู้บังคับหมู่-ลูกแถว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตร ในมิติสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มิติความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติผลตอบแทนและรายได้ และมีมิติความเป็นส่วนตัวในชีวิตครอบครัว

ภัทรธิรา ผลงาม (2542 : 148-150) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในสถาบันราชภัฏเลย พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของที่อยู่อาศัยมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งนี้พบว่าแนวทางที่สำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู คือการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยของข้าราชการครูให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่อยู่อาศัย รวมถึงการจัดระบบ

การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมสอดคล้องกับความรู้ความสามารถเพื่อให้คนเก่ง คนที่มีความสามารถมีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป

พัชรี พุทธชาติ (2550 : 30-36) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแพทย์ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง มีความรู้สึกไม่ปลอดภัย รู้สึกว่าสถานการณ์ความไม่สงบมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวันสูง รวมทั้งบุคคลในครอบครัวมีความไม่สบายใจในระดับสูง ทั้งนี้พบว่าคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับที่ไม่ดีมากที่สุด โดยประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างไม่พอใจมากที่สุด คือการเดินทางคมนาคมไม่ปลอดภัย รองลงมาคือความรู้สึกว่าชีวิตไม่มีความปลอดภัย ไม่พึงพอใจกับสภาพบ้านเรือนที่อยู่อาศัย และไม่มีโอกาสได้ผ่อนคลายความเครียดอย่างเหมาะสมตามลำดับ โดยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของแพทย์ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ความพึงพอใจในวิชาชีพ แพทย์ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ความพึงพอใจรายได้ ความขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน และความรู้สึกไม่ปลอดภัยจากสถานการณ์ความไม่สงบ

สรัญญา นวลล่อ (2544 : 105) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ครูประถมศึกษาที่มีความเครียด ภาระงานอื่น ภาระหนี้สินอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพอยู่ในระดับสูงประเด็นสำคัญพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐานพบว่า ครูประถมศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านภาระงานอื่น ด้านภาระหนี้สิน ด้านภาระครอบครัว และด้านระยะเวลาเดินทางที่ต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาที่มีความแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สำหรับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา

นฤตล มีเพียร (2541: 89) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแต่ละมิติพบว่า มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับมิติด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนมิติด้านสภาพการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย

และมีทัศนคติของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544 : 32) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม โดยศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละคนขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ตำแหน่งหน้าที่ที่ผู้ทำงานมีอยู่ในขณะนั้น และประสบการณ์ในการทำงานจะช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้เกิดความพอใจต่อผู้ร่วมงาน และพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับตำแหน่งและประสบการณ์เป็นส่วนใหญ่

สดศรี ทับสุทธิ (2549 : 81) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต โดยรวมพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าในงาน ส่วนผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ระยะเวลาการที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต ประเภทบุคลากรระดับตำแหน่ง มีผลต่อความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านอายุงานไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

มณีนรัตน์ ไพรงูเรือง (2541 : 80) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานที่ทำงานในจังหวัดนครราชสีมา 380 คน พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ การศึกษา อายุงาน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัวและประสบการณ์ในการขับรถทุกด้านแต่ประสบการณ์ด้านประวัติการเปลี่ยนงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนพบว่าตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลสูงในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม ความสมดุลของชีวิตและค่าตอบแทน

อาชัน ดงนะเค็ง (2552 : 153) ได้ศึกษาความมั่นคงของมนุษย์ ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ : กรณีศึกษาอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบ ต่อระดับความมั่นคงของอาจารย์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความมั่นคงของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความมั่นคงของอาจารย์ได้แก่หน่วยงานที่สังกัด อายุ ศาสนา ภาษาที่ใช้ในครอบครัว ภูมิถิ่นกำเนิด มหาวิทยาลัยที่จบการศึกษา

ระดับปริญญาตรี อายุงาน ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ประเภทที่พักอาศัย ความเห็นต่อระดับความรุนแรงของสถานการณ์ความไม่สงบ การผ่านประสบการณ์เหตุการณ์ความไม่สงบและความรุนแรงที่เกิดขึ้นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และความถี่ในการรับรู้ข่าวเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบ

นิมิต ยศกิจ (2541 : 101) กล่าวว่า ผลกระทบของเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ เช่น ปัญหาขบวนการโจรก่อการร้าย ปัญหาการลอบวางเพลิงในสถานศึกษา ปัญหาการแบ่งแยกดินแดน ปัญหาการข่มขู่ข้าราชการครูในพื้นที่และปัญหาการวางระเบิดในสถานที่ต่าง ๆ เป็นต้น เหตุการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูผู้สอนเป็นอย่างมากและส่งผลทำให้ข้าราชการครูในพื้นที่ดำเนินการขอย้ายหรือขอไปช่วยราชการในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ กันเป็นจำนวนมาก ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบจึงมีเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ดำเนินไปอย่างยากลำบาก

อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542 : 151) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับกลาง ได้แก่ ด้านการบูรณาการ ด้านสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมคุณภาพ และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และความผูกพันกับงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชาลินธุ์ จันทรจนา (2538 : 115) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของตำรวจสายตรวจชั้นประทวน ผลตำรวจประจำสถานีตำรวจในกองบัญชาการตำรวจนครบาล ศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับการตำรวจนครบาลธนบุรี พบว่า โดยภาพรวมระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นประทวน ผลตำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แต่ด้านรายได้อยู่ในระดับต่ำ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540 : 8) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม พบว่าข้าราชการพลเรือน

สังเคราะห์การส่วนกลางเห็นว่า ปัจจัย5ประการต่อไปนี้มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างยิ่ง คือ ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน การพัฒนาข้าราชการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน สวัสดิการและผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา นอกจากนี้จากการศึกษาปัจจัยภูมิหลังของข้าราชการที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่ามีปัจจัยเสริมอีก13ปัจจัยที่ร่วมกันทำนายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน ตัวแปรทำนายคัดสรรเหล่านี้ ได้แก่ ระดับตำแหน่ง อายุ ตำแหน่งหน้าที่ทั่วไป ตำแหน่งหน้าที่วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ความเพียงพอของรายได้ จำนวนบุตร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน เพศ การเดินทางโดยรถยนต์ อุปการะผู้อื่น ระยะทางในการเดินทางไปกลับและรายได้พิเศษเฉลี่ยต่อเดือน

ฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์ (2541 : 54-57) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพภาคที่ 3 โดยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมวิชาชีพ ปัจจัยด้านงานและการจัดการ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของบุคลากรทางการแพทย์อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่ง แผนกปฏิบัติงาน ค่านิยม และปัจจัยด้านงาน และด้านจัดการ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปฐมา วงษ์อ่อน (2544 : 100) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา บริษัท เอ็น เอ็ม บี พีริซิชั่น บอลล์ส จำกัด พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีการรับรู้บรรยากาศองค์การและมีความคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขอนามัย ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่พหุวัฒนธรรม สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ คือเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อบรรยายคุณลักษณะของปัจจัยทั้ง 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พร้อมทั้งการเก็บข้อมูลจากการไปศึกษาเยี่ยมชมสถานที่ เพื่อการโยงข้อมูลของปัจจัยด้านต่างๆ ให้สภาพที่แท้จริงขององค์กร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ทำงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยประกอบด้วย 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส โดยแต่ละจังหวัดได้แบ่งการบริหารงานออกเป็นเขตการศึกษา ซึ่งแต่ละจังหวัดจะมี 3 เขตการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 13,875 คน (ศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2552)

ตาราง 2 จำนวนข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามจังหวัด

จังหวัด	เขตการศึกษาที่ 1	เขตการศึกษาที่ 2	เขตการศึกษาที่ 3	รวม
จังหวัดปัตตานี	2,374	1,659	799	4,832
จังหวัดยะลา	2,038	1,033	504	3,575
จังหวัดนราธิวาส	2,275	1,950	1,243	5,468
			รวมทั้งหมด	13,875

กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973 : 725, อ้างถึงใน ตุลยา เจริญทอง, 2550 : 48) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ โดยกำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 13,875 คน โดยผู้วิจัยยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 0.05 แทนค่าลงในสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{13,875}{1+13,875(0.05)^2} \\ &= 390 \text{ คน} \end{aligned}$$

เมื่อกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้วผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

1. ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเชิงชั้นตามอัตราส่วนเพื่อให้ได้จำนวนข้าราชการครูที่จะใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

ตาราง 3 จำนวนข้าราชการครูและสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด

จังหวัด	จำนวนข้าราชการครู (คน)	สัดส่วน (คน)
จังหวัดปัตตานี	4,832	136
จังหวัดยะลา	3,575	100
จังหวัดนราธิวาส	5,468	154
รวม	13875	390

2. ทำการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีจับฉลากโดยการสุ่มแบบไม่คืนกลับ ได้กลุ่มตัวอย่าง 390 คน จากข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตของ Richard E. Walton โดยแบบสอบถามในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ศาสนา ตำแหน่ง ระดับวิทยฐานะ ระยะเวลารับราชการ ระยะเวลาที่ทำงานในพื้นที่สาม จังหวัดชายแดนภาคใต้ และระดับรายได้สุทธิ มีลักษณะคำถามแบบตรวจรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ และเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ โดยมีการแบ่งระดับแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ โดยมีการแบ่งระดับแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยได้ดัดแปลงมาจากเครื่องมือวัดปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของมงคล ทวารธนา (2551 : 157-164) กับกนกวรรณ ชูชีพ (2551 : 136-142) ได้แก่ ปัจจัยค่าตอบแทน ปัจจัยการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยธรรมเนียมในองค์กร ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ปัจจัยการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยความเกี่ยวข้องกับสังคม โดยมีการแบ่งระดับแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

หลักการให้คะแนนแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามวัดปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัด (Scale) ซึ่งกำหนดหลักการให้น้ำหนักคะแนน 5 ระดับ ว่าข้อคำถามแต่ละข้อตรงกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบในระดับใด โดยกำหนดหลักการให้คะแนนแบบสอบถาม ดังนี้

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

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน

แบบสอบถามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบสอบถามสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน โดยมีเกณฑ์การคิดค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด/จำนวนระดับ} = 5 - 1/3 = 1.33$$

คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	การแปลความหมาย
1.00 – 2.33	ข้าราชการครูเห็นด้วยน้อย
2.34 – 3.67	ข้าราชการครูเห็นด้วยปานกลาง
3.68 - 5.00	ข้าราชการครูเห็นด้วยมาก

2. แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัด (Scale) ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน 5 ระดับ ว่าข้อคำถามแต่ละข้อตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบในระดับใด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม ดังนี้

ความพึงพอใจมากที่สุด	5	คะแนน
ความพึงพอใจมาก	4	คะแนน
ความพึงพอใจปานกลาง	3	คะแนน
ความพึงพอใจน้อย	2	คะแนน
ความพึงพอใจน้อยที่สุด	1	คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน

แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน โดยมีเกณฑ์การคิดค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด/จำนวนระดับ} = 5 - 1/3 = 1.33$$

คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	การแปลความหมาย
1.00 – 2.33	ข้าราชการครูมีความพึงพอใจน้อย
2.34 – 3.67	ข้าราชการครูมีความพึงพอใจปานกลาง
3.68 - 5.00	ข้าราชการครูมีความพึงพอใจมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือจากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคปกติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการครู ตามเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ในกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา
2. จัดเตรียมแบบสอบถามให้ครบถ้วนและตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามอีกครั้ง
3. นำแบบสอบถามที่พัฒนาอย่างสมบูรณ์แล้ว ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัด ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 390 ฉบับ โดยการส่งทางไปรษณีย์ ผ่านผู้ช่วยวิจัย และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
4. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดและนำข้อมูลที่ได้อภิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับเพื่อตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นโปรแกรมทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ในการประมวลผลข้อมูลและจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อนำเสนอและสรุปผลการศึกษา โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการวิเคราะห์และอธิบายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์และอธิบายถึงระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ T-test ในกรณีที่มีตัวแปร 2 กลุ่ม และใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม

5. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ และสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการวัดและประเมินผลคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้

การทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การหาคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ผู้วิจัยทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของคำถามว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยหรือไม่ หลังจากนั้นปรับปรุงแก้ไขเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ในการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิไปทดสอบก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง (Pre-test) กับข้าราชการครูในพื้นที่ อำเภอกะพ้อ จังหวัดสงขลา จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ในแบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ .947

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของข้าราชการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 390 ตัวอย่าง ใน 3 จังหวัด คือ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ซึ่งสามารถแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ และสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการวัดและประเมินผลคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(n)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	118	30.26
หญิง	272	69.74
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	134	34.36
31 – 40 ปี	165	42.31
41 – 50 ปี	61	15.64

ปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)	จำนวน(n)	ร้อยละ
51 ปีขึ้นไป	30	7.69
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	6.15
ปริญญาตรี	323	82.82
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	43	11.03
สถานภาพ		
โสด	112	28.72
สมรส	251	64.36
หม้าย	14	3.59
หย่าร้าง	13	3.33
ศาสนา		
พุทธ	233	59.74
คริสต์	12	3.08
อิสลาม	145	37.18
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	72	18.46
ครู	318	81.54
ระดับวิทยฐานะ		
รองผู้อำนวยการชำนาญการ	3	0.77
รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	5	1.28
รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	17	4.36
ผู้อำนวยการชำนาญการ	17	4.36
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	13	3.33
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	12	3.08
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ	5	1.28
ครูผู้ช่วย	15	3.85
ครูชำนาญการ	23	5.90
ครูชำนาญการพิเศษ	122	31.28
ครูเชี่ยวชาญ	147	37.69

ปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)	จำนวน(n)	ร้อยละ
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	11	2.82
ระยะเวลารับราชการ		
เริ่มทำงาน - 10 ปี	112	28.72
ระยะเวลา 11 – 20 ปี	198	49.23
มากกว่า 20 ปี	80	22.05
ระยะเวลาที่ทำงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้		
เริ่มทำงาน - 5 ปี	143	36.66
ระยะเวลา 6 – 10 ปี	179	45.90
มากกว่า 10 ปี	68	17.44
ระดับรายได้สุทธิ		
ไม่เกิน 15,000 บาท/เดือน	23	5.90
15,001 – 25,000 บาท/เดือน	145	37.18
25,001 – 35,000 บาท/เดือน	165	42.31
ตั้งแต่ 35,001 บาท/เดือน ขึ้นไป	57	14.61
รวม	390	100

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.74 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 30.26 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.31 รองลงมาคือมีอายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 41 – 50 ปี และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป โดยคิดเป็นร้อยละ 34.36, 15.64 และ 7.69 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 82.82 รองลงมาคือมีการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า และมีการศึกษากว่าปริญญาตรี โดยคิดเป็นร้อยละ 11.03 และ 6.15 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 64.36 รองลงมาคือ สถานภาพโสด สถานภาพหม้าย และสถานภาพหย่าร้าง โดยคิดเป็นร้อยละ 28.72, 3.59 และ 3.33 ตามลำดับ ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 59.74 รองลงมานับถือศาสนาอิสลาม และนับถือศาสนาคริสต์ โดยคิดเป็นร้อยละ 37.18 และ 3.08 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 81.54 และผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 18.46 ส่วนใหญ่คือ ครูเชี่ยวชาญ คิดเป็นร้อยละ 37.69 รองลงมาคือ ครูชำนาญการพิเศษ ครูชำนาญการ ผู้อำนวยการชำนาญการ รองผู้อำนวยการ

เชี่ยวชาญ ครูผู้ช่วย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และรองผู้อำนวยการชำนาญการ โดยคิดเป็นร้อยละ 31.28, 5.90, 4.36, 4.36, 3.85, 3.33, 3.08, 2.82, 1.28, 1.28 และ 0.77 มีระยะเวลารับราชการ 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.23 รองลงมา มีระยะเวลารับราชการ ไม่เกิน 10 ปี และมีระยะเวลาราชการมากกว่า 20 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 28.72 และ 22.05 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.90 รองลงมา ระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี และระยะเวลามากกว่า 10 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 36.66 และ 17.44 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้สุทธิ 25,001 – 35,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 42.31 รองลงมา มีรายได้สุทธิ 15,001 – 25,000 บาท/เดือน มีรายได้สุทธิตั้งแต่ 35,001 บาท/เดือน ขึ้นไป และมีรายได้สุทธิไม่เกิน 15,000 บาท/เดือน โดยคิดเป็นร้อยละ 37.18, 14.61 และ 5.90 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน (n = 390)

ข้อมูลด้านลักษณะงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
มีโอกาสได้ทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ	2.76	.748	ปานกลาง
ในงานที่ทำอยู่ มีโอกาสที่จะได้ทำความรู้จักกับบุคคลอื่น	2.84	.736	ปานกลาง
งานที่ทำมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของตน	1.53	.956	น้อย
งานที่ทำอยู่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นและสร้างสรรค์สังคม	4.21	.736	มาก
งานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถ	3.72	.814	มาก
งานที่ทำส่งเสริมให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.33	.721	ปานกลาง
ภาพรวมข้อมูลด้านลักษณะงาน	3.07	.844	ปานกลาง

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน พบว่า ภาพรวมข้อมูลด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องงานมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นและสร้างสรรค์สังคม มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และรองลงมาคือ งานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน
(n = 390)

ข้อมูลด้านสภาพการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
งานในหน้าที่มีลักษณะจำเจ	2.45	.832	ปานกลาง
มีความผูกพันอย่างมากกับงาน	3.15	.706	ปานกลาง
มีความรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานนี้	4.32	.778	มาก
ความสะดวกในการเดินทางจากที่พัก เพื่อมาปฏิบัติงาน	2.77	.846	ปานกลาง
หากมีโอกาสเปลี่ยนงาน ยินดีจะเปลี่ยนงานทันที	3.52	1.011	ปานกลาง
ภาพรวมข้อมูลด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.24	.812	ปานกลาง

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานพบว่า ภาพรวมข้อมูลด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และอันดับรองลงมา หากมีโอกาสเปลี่ยนงาน ยินดีจะเปลี่ยนงานทันที และมีความผูกพันอย่างมากกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และ 3.15 ตามลำดับ

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ (n = 390)

ข้อมูลด้านเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ข้าพเจ้ารู้สึกที่มีความเสี่ยงในอันตรายในถิ่นที่อยู่	4.85	.767	มาก
เหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในพื้นที่	4.53	.701	มาก
ข้าพเจ้าอยู่มีความรุนแรง			
ข้าพเจ้าไม่สามารถดำเนินชีวิตประจำวันในถิ่นที่อยู่ได้อย่างปกติ	1.43	.912	น้อย
ภาพรวมข้อมูลด้านเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่	3.60	.852	มาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ภาพรวมข้อมูลด้านเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าพเจ้ารู้สึกที่มีความเสี่ยงในอันตรายในถิ่นที่อยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 และอันดับรองลงมาเป็น เหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในพื้นที่ข้าพเจ้าอยู่มีความรุนแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (n = 390)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ความมั่นคงของงาน	4.81	.736	มาก
รายได้ สวัสดิการ ของท่านที่ได้รับมี	3.72	.742	มาก
ความเหมาะสม			
มีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่ทำ	3.00	1.053	ปานกลาง
มีโอกาสได้เป็นผู้ที่ได้อบรมรับในสังคม	2.39	.728	ปานกลาง
มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	2.53	.895	ปานกลาง
มีโอกาสแสวงหาความรู้เพิ่มเติม	2.74	.767	ปานกลาง
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม	3.20	.875	ปานกลาง

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความมั่นคงของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 รองลงมาคือรายได้สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม และมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และ 3.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (n = 390)

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ความเหมาะสมของสวัสดิการ (เช่นบ้านพัก เบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล ค่าเลี้ยงภรรยา ฯลฯ) ที่ได้รับกับตำแหน่งงาน	3.48	.752	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเหลือพอที่จะออมสำหรับอนาคต	2.73	.989	ปานกลาง
ความทัดเทียมของเงินเดือนเมื่อเทียบกับข้าราชการอื่นๆ	1.86	.932	น้อย
ความสอดคล้องของรายได้สุทธิกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.45	.958	ปานกลาง
ความสมดุลของปริมาณงานกับเงินเดือนที่ได้รับ	1.78	.701	น้อย
ความเหมาะสมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่ได้รับ เปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน	3.35	.896	ปานกลาง
ความเป็นธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือนแต่ละปี	1.55	1.011	น้อย
ภาพรวมด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.46	.922	ปานกลาง

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ภาพรวมด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความเหมาะสมของสวัสดิการ (เช่นบ้านพัก เบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล

ค่าเสี่ยงภัย อื่นๆ) ที่ได้รับกับตำแหน่งงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 อันดับรองลงมา ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ได้รับ เปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน และเงินเดือนที่ได้รับเหลือพอที่จะออมสำหรับอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และ 2.73 ตามลำดับ

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร (n = 390)

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ได้รับการส่งเสริมฝึกอบรม ประชุมสัมมนา	3.73	.785	มาก
เพิ่มความรู้และทักษะในสายงาน			
การแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถนัด	2.33	.912	น้อย
ความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน			
ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน	1.78	.712	น้อย
ผู้บังคับบัญชาให้ท่านปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ประจำ	2.67	.813	ปานกลาง
การได้มีโอกาสใช้ความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติหน้าที่	3.12	.716	ปานกลาง
โอกาสในการได้รับการพัฒนาในด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.23	.935	ปานกลาง
มีโอกาที่จะได้รับการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะ	2.65	.836	ปานกลาง
ในหน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	1.41	1.007	น้อย
หน่วยงานให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร	3.13	.799	ปานกลาง
ภาพรวมด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	2.67	.896	ปานกลาง

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร พบว่า ภาพรวมด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับการส่งเสริมฝึกอบรม ประชุมสัมมนาเพิ่ม

ความรู้และทักษะในสายงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และอันดับรองลงมา โอกาสในการได้รับการพัฒนาในด้านคุณธรรมจริยธรรม และหน่วยงานให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และ 3.13 ตามลำดับ

ด้านธรรมนุญในองค์กร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดี	2.92	.901	ปานกลาง
ความชอบในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา			
กฎระเบียบ ีื่อต่อการปฏิบัติงาน	3.23	.743	ปานกลาง
การได้รับความคุ้มครองปกป้องจากผู้บังคับบัญชา	2.77	.854	ปานกลาง
ความเสมอภาคในการได้รับการศึกษาต่อหรือการศึกษาอบรม ุงาน	3.01	.953	ปานกลาง
การได้รับความเป็นธรรมในการร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชา	3.04	.724	ปานกลาง
ความเสมอภาคในการกระจายอำนาจของผู้บังคับบัญชา	2.84	.755	ปานกลาง
การกำหนดมาตรการในการป้องกันการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่	3.22	.876	ปานกลาง
มีความยุติธรรมในการพิจารณาแต่งตั้งเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	1.84	.701	น้อย
มีความอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา	2.99	.801	ปานกลาง
มีความเป็นธรรมในการพิจารณาโทษทางวินัยของผู้บังคับบัญชา	3.16	.756	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล	3.77	.973	มาก
ภาพรวมด้านธรรมนุญในองค์กร	2.98	.912	ปานกลาง

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านธรรมเนียมในองค์กร พบว่า ภาพรวมด้านธรรมเนียมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 อันดับรองลงมา กฎ ระเบียบ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการกำหนดมาตรการในการป้องกันการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และ 3.22 ตามลำดับ

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต (n = 390)

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต	\bar{x}	S.D.	แปลผล
มีความพึงพอใจกับตำแหน่ง หน้าที่การงานและสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	2.55	.632	ปานกลาง
การใช้เวลาว่างกับการปฏิบัติงานและครอบครัวมีความเหมาะสม	2.89	.523	ปานกลาง
มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	2.98	.706	ปานกลาง
มีเวลาพอเพียงให้กับครอบครัว	2.63	.822	ปานกลาง
รู้สึกมีความสุขกับการใช้เวลาในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	1.38	.710	น้อย
มีความเพียงพอของเวลาพักผ่อนในแต่ละวัน	1.84	.516	ปานกลาง
การยอมรับของครอบครัวในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	0.95	.776	น้อย
มีโอกาสร่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างการปฏิบัติงาน	2.22	.749	ปานกลาง
ปริมาณและคุณภาพของงานในหน้าที่เป็นคุณค่าชนิดหนึ่งของชีวิต	3.79	.954	มาก
มีความพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน	3.00	.512	ปานกลาง
ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพกายและจิตใจ	1.78	1.011	ปานกลาง
ภาพรวมด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต	2.36	.789	ปานกลาง

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต พบว่า ภาพรวมด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปริมาณและคุณภาพของงานในหน้าที่เป็นคุณค่าชนิดหนึ่งของชีวิตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และอันดับรองมา มีความพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน และมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และ 2.98 ตามลำดับ

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (n = 390)

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
มีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	2.85	.722	ปานกลาง
ความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน	3.46	.813	ปานกลาง
ตำแหน่ง หน้าที่ สร้างองค์ความรู้ ประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน	2.68	.931	ปานกลาง
หน่วยงาน ทำให้ได้รับความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ	2.78	.701	ปานกลาง
ได้รับคำชมเชย กำลังใจ หรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสัมฤทธิ์ผล	1.98	.719	น้อย
งานที่ปฏิบัติมีโอกาสเจริญก้าวหน้า	2.54	.963	ปานกลาง
งานที่ได้รับมอบหมายใช้พัฒนาความรู้ความสามารถของได้มากยิ่งขึ้น	2.69	.702	ปานกลาง
การปฏิบัติงานมีผลต่อความรักและความผูกพันต่อหน่วยงาน	2.87	.542	ปานกลาง
การได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ	1.98	.729	น้อย
การได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความถนัด	3.01	.523	ปานกลาง
ภาพรวมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.68	.822	ปานกลาง

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ภาพรวมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.46 อันดับรองลงมา การได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความถนัด และ มีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และ 2.85 ตามลำดับ

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบูรณาการทางสังคม (n = 390)

ด้านการบูรณาการทางสังคม	\bar{x}	S.D.	แปลผล
การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในสายงานเดียวกัน	3.24	.754	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารหรือหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานว่ามีส่วนสร้างความสำเร็จในงานหรือกิจกรรมของหน่วยงาน	3.18	.678	ปานกลาง
หน่วยงานที่สังกัดสร้างความภาคภูมิใจในสังคมและชีวิตส่วนตัว	4.51	.741	มาก
ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากบังคับบัญชาหรือหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน	2.55	.813	ปานกลาง
การได้รับความช่วยเหลือ แนะนำจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	2.75	.754	ปานกลาง
ความเป็นมิตรของเพื่อนร่วมงาน	3.13	.613	ปานกลาง
การให้คำแนะนำปรึกษาหรือแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	1.88	.851	น้อย
ผลงานที่ปฏิบัติ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในหน่วยงาน	2.10	.706	น้อย
ได้รับการยอมรับในความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติงานในหน่วยงาน	2.41	1.001	ปานกลาง
ภาพรวมด้านการบูรณาการทางสังคม	2.86	.768	ปานกลาง

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า ภาพรวมด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรื่องหน่วยงานที่สังกัดสร้างความภาคภูมิใจในสังคมและชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 อันดับรองลงมา การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในสายงาน

เดียวกัน และ ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารหรือหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานว่ามีส่วนสร้างความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และ 3.18 ตามลำดับ

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (n = 390)

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	\bar{x}	S.D.	แปลผล
การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนอย่างทั่วถึง	1.98	.912	น้อย
มีโอกาสร่วมกิจกรรมประเพณีและวัฒนธรรมกับชุมชน	2.83	.853	ปานกลาง
ประชาชนมีความเชื่อถือศรัทธา	2.36	.701	ปานกลาง
ความเข้าใจอันดีของประชาชนในการปฏิบัติงาน	3.15	.743	ปานกลาง
มีสัมพันธภาพอันดีกับหน่วยงานอื่น ๆ	3.26	.628	ปานกลาง
การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	4.72	.732	มาก
มีโอกาสพบปะ เยี่ยมเยียนชุมชน	3.08	.711	ปานกลาง
ภาพรวมด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.05	.754	ปานกลาง

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่าภาพรวมด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 อันดับรองลงมา มีสัมพันธภาพอันดีกับหน่วยงานอื่น ๆ และความเข้าใจอันดีของประชาชนในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และ 3.15 ตามลำดับ

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (n = 390)

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ความปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติงาน	1.21	.589	น้อย
ความสะอาดภายในบริเวณหน่วยงาน	3.26	.727	ปานกลาง
ความสะอาดในสำนักงาน	3.12	.856	ปานกลาง

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (ต่อ)	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ความพอเพียงของสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	2.51	.813	ปานกลาง
มีการจัดบริเวณให้พักผ่อนคลายเครียด ช่วงเวลาพัก	1.75	.701	น้อย
มีห้องสุขาที่สะอาดและเพียงพอต่อเจ้าหน้าที่	2.71	.518	ปานกลาง
ความมีสุขภาพจิตที่ดีในทำงานเมื่อเวลา ปฏิบัติงาน	1.99	.693	น้อย
เพื่อนร่วมงานในห้องเดียวกันมีผลต่อผลงาน	1.75	.947	น้อย
หน่วยงานมีแผนการป้องกันความเสี่ยงหรือ อันตรายต่างๆที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน	3.14	.725	ปานกลาง
หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี	1.40	.731	น้อย
ภาพรวมด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมคุณภาพ	2.28	.730	น้อย

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ พบว่า ภาพรวมด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสะอาดภายในบริเวณหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 อันดับรองลงมา หน่วยงานมีแผนการป้องกันความเสี่ยงหรืออันตรายต่างๆที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน และความสะอาดในห้องทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และ 3.12 ตามลำดับ

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม			(n = 390)
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม	2.67	.736	ปานกลาง

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 พิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ความเกี่ยวข้องกับสังคม จะมีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดเท่ากับ 3.05 อันดับรองลงมา ด้านธรรมเนียมในองค์กร และ

ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 และ 2.86 ตามลำดับ ด้านที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ต่ำที่สุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม

(n = 390)

ปัจจัยส่วนบุคคล	\bar{x}	S.D.	t/F	P-value
เพศ			-1.527	.128
ชาย	3.48	.674		
หญิง	2.72	.827		
อายุ			15.071	.000
ต่ำกว่า 30 ปี	3.25	1.258		
31 – 40 ปี	2.44	1.206		
41 – 50 ปี	2.18	1.093		
51 ปีขึ้นไป	2.07	1.068		
ระดับการศึกษา			2.544	.023
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.72	1.346		
ปริญญาตรี	2.58	.825		
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	2.56	.947		
สถานภาพ			11.446	.106
โสด	2.34	.868		
สมรส	2.01	1.103		
หม้าย	1.84	.766		
หย่าร้าง	2.92	.823		

ปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)	\bar{x}	S.D.	t/F	P-value
ศาสนา			11.024	.136
พุทธ	2.98	1.119		
คริสต์	2.37	.425		
อิสลาม	2.46	.988		
ตำแหน่ง			2.151	.022
ผู้บริหารสถานศึกษา	2.33	.674		
ครู	2.16	.922		
ระดับวิทยฐานะ			1.567	.015
รองผู้อำนวยการชำนาญการ	1.13	.563		
รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	1.50	.476		
รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	1.26	.558		
ผู้อำนวยการชำนาญการ	1.26	.644		
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	1.48	.787		
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	1.88	.694		
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ	1.32	.744		
ครูผู้ช่วย	2.57	1.116		
ครูชำนาญการ	2.43	.981		
ครูชำนาญการพิเศษ	1.89	.923		
ครูเชี่ยวชาญ	2.01	.782		
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	1.92	.885		
ระยะเวลารับราชการ			11.434	.000
เริ่มทำงาน - 10 ปี	3.42	.838		
ระยะเวลา 11 – 20 ปี	2.57	1.233		
มากกว่า 20 ปี	2.66	.674		
ระยะเวลาที่ทำงานในพื้นที่ 3 ชายแดนใต้			-1.008	.134
เริ่มทำงาน - 5 ปี	2.34	.894		
ระยะเวลา 6 – 10 ปี	2.15	1.223		
มากกว่า 10 ปี	2.76	.992		

ปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)	\bar{x}	S.D.	t/F	P-value
ระดับรายได้สุทธิ			1.208	0.001
ไม่เกิน 15,000 บาท/เดือน	2.65	1.562		
15,001 – 25,000 บาท/เดือน	3.01	.891		
25,001 – 35,000 บาท/เดือน	2.78	.772		

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม พบว่า ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและระดับวิทยฐานะ ระยะเวลารับราชการ และระดับรายได้สุทธิ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม พบว่า ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ ศาสนา และระยะเวลาที่ทำงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ และสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการวัดและประเมินผลคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้

ตาราง 19 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	สภาพการปฏิบัติงาน	เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ลักษณะงาน	.504	.618	.451
สภาพการปฏิบัติงาน		.536	.412
เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่			.749

จากตาราง 19 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยที่ส่งต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 20 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ และสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการวัด และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้

ตัวแปร	B	t	Sig t
ลักษณะงาน	0.0833	26.554	0.0000
สภาพการปฏิบัติงาน	0.0658	50.591	0.0001
เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่	-0.2589	12.208	0.0010
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	0.0510	7.312	0.0043

$R^2=0.652$ SEE = 0.791 F = 103.754 Sig of F = .000

จากตาราง 20 จากการศึกษาพบว่าปัจจัยทั้งหมดที่เข้ามาในสมการสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ได้ร้อยละ 65.2 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายพบว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการแปรค่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ปัจจัยที่มีผลทางด้านบวกคือ ลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรที่มีผลทางด้านลบคือ เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ คือเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อบรรยายคุณลักษณะของปัจจัยทั้ง 4 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ทำงานในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยประกอบด้วย 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส โดยแต่ละจังหวัดได้แบ่งการบริหารงานออกเป็นเขตการศึกษา ซึ่งแต่ละจังหวัดจะมี 3 เขตการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 13,875 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 390 คน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ โดยแบบสอบถามในครั้งนี้นำแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีการแบ่งระดับแบบมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) เป็น 5 ระดับ และตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ในการประมวลผลข้อมูลและจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อนำเสนอ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติ T-test สถิติ F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 – 40 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส นับถือศาสนาพุทธ มีตำแหน่งครู มีระดับวิทยฐานะคือครูเชี่ยวชาญ มีระยะเวลารับราชการ 11 – 20 ปี มีระยะเวลาที่ทำงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 6 – 10 ปี และส่วนใหญ่มีรายได้สุทธิ 25,001 – 35,000 บาทต่อเดือน

2. ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ว่า

2.1 ด้านลักษณะงาน

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ภาพรวมข้อมูลด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องงานมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นและสร้างสรรค์สังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับรองลงมาคือ งานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถ และงานที่ทำส่งเสริมให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ

2.2 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ภาพรวมข้อมูลด้านสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความรู้สึสึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับรองลงมาคือ หากมีโอกาสเปลี่ยนงาน ยินดีจะเปลี่ยนงานทันที และมีความผูกพันอย่างมากกับงาน ตามลำดับ

2.3 ด้านเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ภาพรวมข้อมูลด้านเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าพเจ้ารู้สึกที่มีความเสี่ยงในอันตรายในถิ่นที่อยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับรองลงมาคือ เหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในพื้นที่ข้าพเจ้าอยู่มีความรุนแรง และข้าพเจ้าไม่สามารถดำเนินชีวิตประจำวันในถิ่นที่อยู่ได้อย่างปกติ ตามลำดับ

2.4 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ภาพรวมด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความมั่นคงของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับรองลงมาคือ รายได้ สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม และมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ ตามลำดับ

3. ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ว่า ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภาพรวม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความเหมาะสมของสวัสดิการ (เช่น บ้านพัก เบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล ค่าเลี้ยงภรรยา อื่นๆ) ที่ได้รับกับตำแหน่งงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

อันดับรองลงมาความเหมาะสมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่ได้รับ เปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน และเงินเดือนที่ได้รับเหลือพอที่จะออมสำหรับอนาคต มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ

3.2 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ภาพรวม ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับการส่งเสริมฝึกอบรม ประชุมสัมมนาเพิ่มความรู้และทักษะในสายงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับรองลงมาโอกาสในการได้รับการพัฒนาในด้านคุณธรรมจริยธรรม และหน่วยงานให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ

3.3 ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ภาพรวม ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับรองลงมาคือ กฎ ระเบียบ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการกำหนดมาตรการในการป้องกันการกระทำความผิดของเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ

3.4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ภาพรวม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปริมาณและคุณภาพของงานในหน้าที่เป็นคุณค่าชนิดหนึ่งของชีวิตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับรองลงมาคือ มีความพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน และมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ

3.5 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ภาพรวม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับรองลงมาคือ การได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความถนัด และมีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ

3.6 ด้านการบูรณาการทางสังคม

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ภาพรวม ด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรื่องหน่วยงานที่ท่านสังกัดสร้างความภาคภูมิใจในสังคมและชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับรองลงมาคือ การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในสายงานเดียวกัน และได้รับการยอมรับจากผู้บริหารหรือหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานว่ามีส่วนสร้างความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ

3.7 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ภาพรวม ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับรองลงมาคือ มีสัมพันธภาพอันดีกับหน่วยงานอื่น ๆ และความเข้าใจอันดีของประชาชนในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ

3.8 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ภาพรวม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสะอาดภายในบริเวณหน่วยงานของท่านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับรองลงมาคือ หน่วยงานมีแผนการป้องกันความเสี่ยงหรืออันตรายต่างๆที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน และความสะอาดในห้องทำงาน มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ

4. ผลการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้ดังนี้

4.1 อายุ แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ที่แตกต่างกัน

4.2 ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ที่แตกต่างกัน

4.3 ตำแหน่งและระดับวิทยฐานะ แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งและระดับวิทยฐานะ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ที่แตกต่างกัน

4.4 ระยะเวลารับราชการ แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลารับราชการ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ที่แตกต่างกัน

4.5 ระดับรายได้สุทธิ ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลารับราชการ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ที่แตกต่างกัน

5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ และสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการวัด และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยที่ส่งต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ลักษณะงานสภาพการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และจากการศึกษาพบว่าปัจจัยทั้งหมดที่เข้ามาในสมการสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ได้ร้อยละ 65.2 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายพบว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการแปรค่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ปัจจัยที่มีผลทางด้านบวกคือ ลักษณะงานสภาพการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรที่มีผลทางด้านลบคือ เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ได้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุทิน สายสงวน (2533 : 89) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการทำงานของข้าราชการ : กรณีศึกษาข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรในภาคใต้ พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของอรุณี สุมโนมหาอุคม (2542 : 151) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และได้สอดคล้องกับการศึกษาของพัชรีย์ พุทธิชาติ (2550 : 30-36) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแพทย์ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง มีความรู้สึกไม่ปลอดภัย รู้สึกว่าสถานการณ์ความไม่สงบมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวันสูง รวมทั้งบุคคลในครอบครัวมีความไม่สบายใจในระดับสูง ทั้งนี้พบว่าคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับที่ไม่ดีมากที่สุด

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 อายุ จากการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอาชน ดงนะเด็ง (2552 : 153) ได้ศึกษาความมั่นคงของมนุษย์ ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ : กรณีศึกษาอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบ ต่อระดับความมั่นคงของอาจารย์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความมั่นคงของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย คือ อายุมีอิทธิพลต่อความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21-30 ปี มีความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี และ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 60 ปี มีความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอื่น ๆ ทั้งหมด และสอดคล้องกับการศึกษาของถวิล มาสาซ้าย (2547 : 114) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษ (กันดาร-เลี้ยงภัย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 และเขต 2 พบว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี และพบว่าข้าราชการที่มีอายุ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ระดับการศึกษา จากการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอรุณี สุมโนมหาอุดม (2542 : 151) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน การศึกษา ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของสุขชัย วงษ์จันทร์ (2548 : 73) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา

2.3 ตำแหน่งและระดับวิทยฐานะ จากการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งวิทยฐานะ ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนำชัย โชติประยูร (2541 : 90) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตรและระดับผู้บังคับหมู่-ลูกแถว พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตรและระดับผู้บังคับหมู่ลูกแถว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับผู้บังคับหมู่-ลูกแถว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรอง และสอดคล้องกับการศึกษาของเจษฎา ธรรมขันดิพงษ์ (2544 : 32) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม โดยศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละคนขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ตำแหน่งหน้าที่ที่ผู้ทำงานมีอยู่ใน

ขณะนั้น และประสบการณ์ในการทำงานจะช่วยแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ให้เกิดความพอใจต่อผู้ร่วมงาน และพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับตำแหน่งและประสบการณ์เป็นส่วนใหญ่ และยังได้ สอดคล้องกับการศึกษาของปฐมา วงษ์อ่อน (2544 : 100) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ บรรยากาศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา บริษัท เอ็น เอ็ม บี พีริซัน บอลล์ส จำกัด พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีการรับรู้บรรยากาศ องค์การและมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มี ตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

2.5 ระยะเวลาบริหารราชการ จากการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตใน การทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระยะเวลาบริหารราชการ ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสดศรี ทับสุทธิ (2549 : 81) ได้ ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์ รังสิต โดยรวมพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความ สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าในงาน ส่วนผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างปัจจัยบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ระยะเวลาการที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต ประเภทบุคลากรระดับตำแหน่ง มีผลต่อความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.5 ระดับรายได้สุทธิ จากการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับ รายได้สุทธิ ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540 : 8) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานโดยรวม พบว่าข้าราชการพลเรือนสังกัดราชการส่วนกลางเห็นว่า ปัจจัย 5 ประการ ต่อไปนี้มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างยิ่ง คือ ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน การพัฒนา ข้าราชการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน สวัสดิการและผู้บังคับบัญชาและการปกครอง บังคับบัญชา นอกจากนี้จากการศึกษาปัจจัยภูมิหลังของข้าราชการที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่ามีปัจจัยเสริมอีก 13 ปัจจัยที่ร่วมกันทำนายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการพลเรือน ตัวแปรทำนายคัดสรรเหล่านี้ได้แก่ ระดับตำแหน่ง ความเพียงพอของรายได้ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ภาคใต้ ลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการศึกษาพบว่าตัวแปรทั้งหมดที่เข้ามาในสมการสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ได้ร้อยละ 65.2 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายพบว่า ตัวแปรที่มีส่วนสำคัญในการแปรค่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สาม จังหวัดชายแดนใต้ที่สูงที่สุด คือ เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลจากการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ที่มีเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนิมิต ยศกิจ (2541 : 101) กล่าวว่า ผลกระทบของเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ เช่น ปัญหาขบวนการโจรก่อการร้าย ปัญหาการลอบวางเพลิงในสถานศึกษา ปัญหาการแบ่งแยกดินแดน ปัญหาการข่มขู่ข้าราชการครูในพื้นที่และปัญหาการวางระเบิดในสถานที่ต่าง ๆ เป็นต้น เหตุการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูผู้สอนเป็นอย่างมากและส่งผลทำให้ข้าราชการครูในพื้นที่ดำเนินการขอย้ายหรือขอไปช่วยราชการในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ กันเป็นจำนวนมาก ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบจึงมีเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ดำเนินไปอย่างยากลำบากอีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542 : 123) พบว่าพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริง ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงในด้านนี้ต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของนฤตล มีเพียร (2541: 89) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า มิติด้านสภาพการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัยของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ และสอดคล้องกับการศึกษาของอาชัน ดงนะเต็ง (2552 : 153) ได้ศึกษาความมั่นคงของมนุษย์ ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ : กรณีศึกษาอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากผลการศึกษาที่พบว่าความเห็นต่อระดับความรุนแรงของสถานการณ์ความไม่สงบมีอิทธิพลต่อความมั่นคง 3 ด้านคือ ด้านการทำงาน ด้านสังคมวัฒนธรรม และด้านสวัสดิภาพความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความเห็นว่าสถานการณ์มีความรุนแรงน้อยจะมีความมั่นคงสูงกว่า

กลุ่มตัวอย่างที่เห็นว่ารุนแรงในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการรับรู้ถึงสถานการณ์ว่ารุนแรงในระดับใดนั้น มีผลโดยตรงต่อความรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่พหุวัฒนธรรม: การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.1 อายุและระยะเวลารับราชการ เป็นตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มาก ดังนั้นจึงควรมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เหมาะสม โดยการสับเปลี่ยนหมุนเวียนให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่อื่นๆ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ระดับการศึกษา เป็นตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนั้นจึงควรให้มีการสนับสนุนให้ข้าราชการครูทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะเพื่อพัฒนาความสามารถอย่างเต็มที่และสม่ำเสมอแล้วนั้นย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต้องเร่งเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ข้าราชการครูในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นการสร้างความอุ่นใจให้แก่ข้าราชการครู

1.4 รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ แม้ว่าในปัจจุบันรัฐได้จัดให้มีสวัสดิการให้แก่ข้าราชการครูในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้แล้วก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นข้าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยงเลี้ยงภัย ค่ารักษาพยาบาล ค่าลดหย่อนภาษี ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร แต่ก็ยังไม่เพียงพอสำหรับการครองชีพในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน รัฐจึงควรสร้างสวัสดิการใหม่ๆ เช่น การเบิกค่าเดินทาง

เพื่อไปเยี่ยมบ้านปีละครั้งสำหรับข้าราชการครูที่ไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูในส่วนภูมิภาคอื่นๆเข้ามาทำงานและนำแนวคิด วิธีการทำงานใหม่ๆมาแก้ไขปัญหาในพื้นที่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรอิสระอื่นที่สามารถส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ อาทิ พฤติกรรมบุคคล การควบคุมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ขั้นตอนของการเรียกร้อง ความอาวุโส ความภูมิใจในองค์กร การบริหารจัดการของหน่วยงาน ลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีผลต่อองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ภาวะการแข่งขัน

2.2 ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสาขาอาชีพอื่น ที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อาทิเช่น ตำรวจ พยาบาล ทหาร เป็นต้น เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ให้สูงขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรมการปกครอง. (2555). จำนวนราษฎรทั่วราชอาณาจักร (ออนไลน์). สืบค้นได้จาก :
http://www.dopa.go.th/stat/y_stat50.html [30 ตุลาคม 2555]
- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนใต้*.
 วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์.
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เกษรา ชัยเหลืองอุไร. (2556). ความขัดแย้งในสังคมพหุวัฒนธรรม. *กรมพัฒนาสังคมและ
 สวัสดิการ*. (ออนไลน์). สืบค้นได้จาก : http://www.dsdw.go.th/dsdw2011/doc_pr
 [20 เมษายน 2556]
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). “คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)”. *อนุสาร
 แรงงาน* 11 (5) : 17-18.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ:
 สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการอิสระเพื่อความสมานฉันท์แห่งชาติ. (2549). *รายงานคณะกรรมการอิสระเพื่อ
 ความสมานฉันท์แห่งชาติ : เอาชนะความรุนแรงด้วยพลังสมานฉันท์*. กรุงเทพฯ :
 โรงพิมพ์สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.
- คมกฤษ รัตนคร. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน
 ในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
 แห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
 มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เจษฎา ธรรมขันตีพงศ์. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จรรุวรรณ โหรา. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลศึกษาเฉพาะกรณีวิทยาเขตนนทบุรีและวิทยาเขตเพาะช่าง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิราวรรณ แก้วสนธิ. (2545). *อ้อมโนทัศน์การรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน : กรณีศึกษาบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิรายุ สุคนธ์รัตน์. (2550). *ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารนโยบายและสวัสดิการสังคม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จีระ หงส์ลดารมย์. (2533). *ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ*. *วารสารคน* (4). 27-28.
- จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ และคณะ. (2530). “การปกครองท้องถิ่นต่างวัฒนธรรม สถานการณ์ในบริเวณ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้และแนวทางแก้ไข”, รายงานการวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดกองทัพภาคที่ 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการส่งเสริมคุณภาพ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชาติ ไตรจันทร์. (2550). *การกำหนดและการประเมินสมรรถนะบุคลากรภาครัฐที่เหมาะสมในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ชะลอ มงคลการุณย์. (2530). ปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535). พฤติกรรมในองค์การ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- เชี่ยวชาญ อาศวีตมณกุล. (2530). มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล. กรุงเทพฯ :
โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์.
- ติน ประชัญพฤทธิ. (2530). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ตุลยา เจริญทอง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการ
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความเครียดในการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานการ
ไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤมล มีเพียร. (2541). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบิน
ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิวัฒน์ วชิรวารการ. (2543). การพัฒนาระบบราชการพลเรือน: อดีต-ปัจจุบัน.
วารสารข้าราชการ. 45(1). 13-22.
- นิมิต ยศกิจ. (2541). ขวัญของครูประถมศึกษาในโรงเรียนเลี้ยงภัยในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นำชัย โชติประยูร. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญบง ชัยเจริญวัฒนะ. (2547). “เข้าใจสถานการณ์และทิศทางการแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ผ่านเวทีประชุมวิชาการทางรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ภูมิภาค ประจำปี 2547 (ภาคใต้)”, ในการประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ในส่วนภูมิภาค ประจำปี 2547 (ภาคใต้) 9-10 กันยายน 2547 โรงแรมเจบีหาดใหญ่. หน้า ผ 218 – ผ 219. สงขลา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

บุญเจือ วงษ์เกษม. (2529 -2530). คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต. *วารสารเพิ่มผลผลิต*. 26 (ธันวาคม-มกราคม). 29-33.

บุญแสง ชีระภากร. (2533, มกราคม - มีนาคม). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. *เอกสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*, 1, 5-12.

ปฐมมา วงษ์อ่อน. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาบริษัท เอ็นเอ็มบีพีริชชั่น บอลส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประชาพร จินันทุยา. (2536). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุดินแดง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหิดล.

ผจญ เฉลิมสาร. (2540ก). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษากรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม เวล โกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ผจญ เฉลิมสาร. (2540ข). คุณภาพชีวิตการทำงาน. *Productivity World*. 2 (มีนาคม – เมษายน). 24-25.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551. กรุงเทพฯ. สำนักงาน ก.พ.

เพ็ญศรี วายวานนท์. (2533). *การจัดการทรัพยากรคน*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทปิ่นเกล้าการพิมพ์.

- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2548). *แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ : ความหมาย การวัด*. (พิมพ์ครั้งที่12). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2550). *การสำรวจโดยการสุ่มตัวอย่าง : ทฤษฎีและปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- พระเทพเวที. (2533). *คุณภาพชีวิตตามนัยแห่งพุทธธรรม. วารสารสังคมวิทยามานุษยวิทยาลับบ ฉลองครบรอบ 25 ปี. 1-6.*
- พัทธน์ แก้วแพง และคณะ. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์, วารสารสงขลานครินทร์เวชสาร. 24(2) : 111-116.*
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเลคทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ภัทรธิดา ผลงาม. (2542). *“คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในสถาบันราชภัฏเลย”, รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*
- มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง. (2540). *ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานขับรถบรรทุกที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- มงคล ลาวรรณา. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ(วช). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.*

- ระบบฐานข้อมูลข่าวจังหวัดชายแดนใต้. (2555). สถิติเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ (ออนไลน์). สืบค้นได้จาก : <http://wbns.oas.psu.ac.th/newsgroup.html> [3 ธันวาคม 2555]
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). การวิจัยสถาบันกับการปฏิรูปการศึกษา (ออนไลน์). สืบค้นได้จาก : http://www2psu.ac.th/planning/webvijai/document/Dr._Rung.htm. [3 มกราคม 2550]
- รังสิมา สิริพันธ์. (2535). หัวหน้างานกับการมีส่วนร่วมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในงานที่ดีให้กับพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทไทยประกันชีวิตจำกัด.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วารุณี ทองมาก. (2547). คุณภาพชีวิตด้านอาชีพและรายได้หลังการกู้เงิน โครงการธนาคารประชาชน: กรณีศึกษาสมาชิกโครงการธนาคารประชาชน ธนาคารออมสิน สาขาอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี.
วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2550). มอบนโยบายให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา 5 จังหวัดชายแดนใต้ (ออนไลน์). สืบค้นได้จาก : <http://www.tjnews.org> [29 ธันวาคม 2550]
- ศรีสมภพ จิตรภิรมศรี. (2552). สถานการณ์ใหม่ชายแดนใต้: ความเสี่ยงในการถูกรุกกลับทางการทหารและตริงกำลังในทางการเมือง. สืบค้นได้จาก <http://www.deepsouthwatch.org/node/288>. [23 พฤษภาคม 2554]
- ศรีสมภพ จิตรภิรมย์ศรี และอารีลักษณ์ พูลทรัพย์. 2550. “ยุทธศาสตร์สันติวิธีภาคประชาชนจังหวัดชายแดนภาคใต้”, ในการประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ส่วนภูมิภาค (ภาคใต้) ประจำปี 2550 มิติใหม่การเมืองไทยกับสถานการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้. 28-29 กันยายน 2550. สงขลา :คณะวิทยาการจัดการ.

สภาที่ปรึกษาเสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2551). *สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. ยะลา : สภาที่ปรึกษาเสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้.

สดศรี ทับสุทธิ. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต*. วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาดบัณฑิตสาขาสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมยศ นาวิการ. (2533). *การพัฒนาองค์การและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, ชีรพร อุวรรณโณ และ นิรันดร์ แสงสวัสดิ์. (2540). *รายงานการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุขชัย วงษ์จันทร์. 2548. *ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายฆราวาสมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรภาครัฐ : ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. *สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน*. (2550). *กำลังคนภาครัฐ* (2550). *ข้าราชการพลเรือนสามัญ*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย* (พ.ศ. 2546-2550). กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.ร.

สันติ บางอ้อ. (2540). *การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน*. *วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต: Productivity World*, 2 (2), 39-40.

- สีมา สีมานันท์. (2550). *หลักสูตรเฉพาะทางสำหรับรองรับการทำงานตามระบบจำแนกตำแหน่ง และค่าตอบแทนใหม่. เอกสารประกอบการการฝึกอบรม สำหรับผู้บริหารที่รับผิดชอบ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ก.พ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.*
- สุจินดา แก้วอ่อน. (2538). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหจฬารวดี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุวัฒน์ มหัตถนิรันดร์กุล และคณะ. (2540). *เปรียบเทียบแบบวัดคุณภาพชีวิตองค์การอนามัยโลก ทุก 100 ตัวชี้วัด และ 26 ตัวชี้วัด. เชียงใหม่ : โรงพยาบาลสวนปรุง.*
- สุทิน สายสงวน. (2533). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณี ข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรภาคใต้, วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาโทบริหารธุรกิจ คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สุภางค์ จันทวานิช และวิศนี ศิลตระกูล. (2539). *แนวคิดและเครื่องชี้วัดการพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิตของประเทศไทย. ใน อนุชาติ พวงสำลี การพัฒนาแนวคิดและ เครื่องชี้วัดทางสังคมและคุณภาพชีวิตในต่างประเทศ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.*
- สุภางค์ จันทวานิช และวรรณิ ไทยานันท์. (2539). *การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิต และ สังคมไทย ใน อนุชาติ พวงสำลี. แนวคิดและเครื่องชี้วัดการพัฒนา สังคมไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.*
- สุมนทิพย์ ใจเหล็ก. (2541). *การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพของชีวิตการทำงานของลูกจ้างใน บริษัทไทยกับลูกจ้าง ในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

สร้อยญา นวลละออ. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อาชัญ ดงนะเค็ง. (2553). *ความมั่นคงของมนุษย์ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ : กรณีศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อุคม ทุมโฆสิต. (2544). การจัดการ. เอกสารประกอบการศึกษาวิชา รศ. 610 และ รอ. 610 คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อรุณี สุมโนมหาอุคม. (2542). *คุณภาพชีวิต : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศิลปศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อิบราฮีม ณรงค์รักษาเขต และคณะ. (2548). ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้, *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. 12 (4), 540.

ภาษาอังกฤษ

Hackman, J. R. and Sutte, L. J. (1987). *Improving Life at Work. : Behavioral Science Approaches to Organizational Change*. Santa Monica, California : Goodyear Publishing.

Herzberg, F. (1967). *The Motivation to Work*. New York: Jone Wiley.

Huse, E. and Cumming, T. (1985). *Organization Development and Change*.
New York : West Publishing.

Koonmee, K. and Virakul, B. (2007). Ethics, Quality of Work Life, and Employee Job-related Outcomes: A Survey of HR and Marketing in Thai Businesses. *NIDA Development Journal*. 47 (October-December). 72.

Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality* (3rd ed.). New York: Harper & Row.

McClelland, D.C. (1961). *The achieving society*. New York: Van Nostrand.

Butr-Udom, T. (2007). *The Quality of Life of Thai Labour in Singapore*. Doctoral dissertation,
National Institute of Development Administration.

Walton, R. E. (1974). *Improving the Quality of Life*. Harvard Business Review. (May-June).
12-16.

Werther, W. B. and Davis, K. (1982). *Personnel Management and Human Resources*. (5th ed).
Tokyo : McGraw-Hill.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง”คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่พหุวัฒนธรรม :

วิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้”

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาระดับและปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่พหุวัฒนธรรม 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และต้องการนำเสนอเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้สอบถามข้าราชการครู ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดน เพื่อการวิจัยประกอบการศึกษาระดับปริญญาโทเท่านั้น จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือชีวิตส่วนตัวของท่านแต่ประการใด
2. ความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้
3. ข้อมูลและความคิดเห็นของท่าน ผู้ศึกษาจะเก็บเป็นความลับ
4. ผู้ตอบแบบสอบถามคือข้าราชการครูในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ ทุกระดับ ประกอบด้วย ระดับ บริหาร และระดับปฏิบัติการ
5. แบบสอบถามมี 5 ตอน กรุณากรอกข้อมูลให้ครบทุกข้อโดยการทำเครื่องหมาย หรือ ในตารางแบบสอบถาม
6. ผู้ศึกษาขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโทหรือสูงกว่า

4. สถานภาพ

- โสด สมรส
 หม้าย หย่าร้าง

5. ศาสนา

- พุทธ คริสต์ อิสลาม

6. ตำแหน่ง

- ผู้บริหารสถานศึกษา ครู

7. ระดับวิทยฐานะ

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการชำนาญการ | <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ |
| <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ | <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการชำนาญการ |
| <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ | <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ |
| <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ | <input type="checkbox"/> ครูเชี่ยวชาญพิเศษ |
| <input type="checkbox"/> ครูเชี่ยวชาญ | <input type="checkbox"/> ครูชำนาญการพิเศษ |
| <input type="checkbox"/> ครูชำนาญการ | <input type="checkbox"/> ครูผู้ช่วย |

8. ระยะเวลารับราชการ

- เริ่มทำงาน - 10 ปี ระยะเวลา 11 – 20 ปี มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

9. ระยะเวลาที่ทำงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

- เริ่มทำงาน - 5 ปี ระยะเวลา 6 – 10 ปี มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

10. ระดับรายได้สุทธิ

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 15,000 บาท/เดือน | <input type="checkbox"/> 15,001 – 25,000 บาท/เดือน |
| <input type="checkbox"/> 25,001 – 35,000 บาท/เดือน | <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 35,001 บาท/เดือน ขึ้นไป |

ตอนที่ 2 สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามที่ละเอียดแล้วให้ความเห็นว่าท่านมีระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเห็น ว่าข้อความเหล่านั้นมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด แต่ละข้อคำถามมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

- 5 (มากที่สุด) หมายถึง ข้อความมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
- 4 (มาก) หมายถึง ข้อความมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานระหว่างร้อยละ 70-90
- 3 (ปานกลาง) หมายถึง ข้อความมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานระหว่างร้อยละ 50-69
- 2 (น้อย) หมายถึง ข้อความมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานระหว่างร้อยละ 30-49
- 1 (น้อยที่สุด) หมายถึง ข้อความมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานน้อยกว่าร้อยละ 30

รายการ	ระดับสภาพความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
ลักษณะงาน					
1. มีโอกาสได้ทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ					
2. ในงานที่ทำอยู่ มีโอกาสที่จะได้ทำความรู้จักกับบุคคลอื่น					
3. งานที่ทำมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของตน					
4. งานที่ทำอยู่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นและสร้างสรรค์สังคม					
5. งานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถ					
6. งานที่ทำส่งเสริมให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
สภาพการปฏิบัติงาน					
1. งานในหน้าที่มีลักษณะจำเจ					

รายการ	ระดับสภาพความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
สภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)					
2. มีความผูกพันอย่างมากกับงาน					
3. รู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานนี้					
4. ความสะดวกในการเดินทางจากที่พัก เพื่อมาปฏิบัติงาน					
5. หากมีโอกาสเปลี่ยนงานท่าน ยินดีจะเปลี่ยนงานทันที					
เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้					
1. ข้าพเจ้ารู้สึกที่มีความเสี่ยงในอันตรายในถิ่นที่อยู่					
2. เหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในพื้นที่ข้าพเจ้าอยู่มีความรุนแรง					
3. ข้าพเจ้าไม่สามารถดำเนินชีวิตประจำวันในถิ่นที่อยู่ได้อย่างปกติ					

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามทีละข้อ แล้วให้ความเห็นว่าท่านมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพียงใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจ เห็นว่าข้อความเหล่านั้นมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด แต่ละข้อคำถามมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

- 5 (มากที่สุด) หมายถึง ข้อความมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
- 4 (มาก) หมายถึง ข้อความมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานระหว่างร้อยละ 70-90
- 3 (ปานกลาง) หมายถึง ข้อความมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานระหว่างร้อยละ 50-69
- 2 (น้อย) หมายถึง ข้อความมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานระหว่างร้อยละ 30-49
- 1 (น้อยที่สุด) หมายถึง ข้อความมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานน้อยกว่าร้อยละ 30

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ความพึงพอใจในงาน					
1.มีความมั่นคงในงาน					
2.รายได้ สวัสดิการ ได้รับมีความเหมาะสม					
3.มีโอกาสดำเนินงานที่ทำงาน					
4.มีโอกาสดำเนินงานที่ได้อบรมรับในสังคม					
5.มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ					
6.มีโอกาสดำเนินงานหาความรู้เพิ่มเติม					

ตอนที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามทีละข้อ แล้วให้ความเห็นว่าท่านมีระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเห็น ว่า ข้อความเหล่านั้นมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด แต่ละข้อคำถามมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

- 5 (มากที่สุด) หมายถึง ข้อความมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
- 4 (มาก) หมายถึง ข้อความมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานระหว่างร้อยละ 70-90
- 3 (ปานกลาง) หมายถึง ข้อความมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานระหว่างร้อยละ 50-69
- 2 (น้อย) หมายถึง ข้อความมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานระหว่างร้อยละ 30-49
- 1 (น้อยที่สุด) หมายถึง ข้อความมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานน้อยกว่าร้อยละ 30

รายการ	ระดับสภาพความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. ความเหมาะสมของสวัสดิการ (เช่นบ้านพัก เบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล ค่าเลี้ยงชีพ ค่าลดหย่อน อื่นๆ) ที่ได้รับกับตำแหน่งงาน					
2. เงินเดือนที่ได้รับเหลือพอที่จะเก็บออมสำหรับอนาคต					
3. ความทัดเทียมของเงินเดือนเมื่อเทียบกับข้าราชการอื่นๆ					
4. ความสอดคล้องของรายได้สุทธิตกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
5. ความสมดุลของปริมาณงานกับเงินเดือนที่ได้รับ					
6. ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ได้รับเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน					
7. ความเป็นธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละปี					

รายการ	ระดับสภาพความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร					
1. ได้รับการส่งเสริมฝึกอบรม ประชุมสัมมนาเพิ่มความรู้ และทักษะในสายงาน					
2. การแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถนัด ความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน					
3. ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน					
4. ผู้บังคับบัญชาให้ท่านปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ ประจำ					
5. การได้มีโอกาสใช้ความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติหน้าที่					
6. โอกาสในการได้รับการพัฒนาในด้านคุณธรรม จริยธรรม					
7. มีโอกาสที่จะได้รับการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะ					
8. หน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่สามารถ ค้นคว้าได้อย่างสะดวก					
9. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร					
ธรรมเนียมในองค์กร					
1. ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบใน การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา					
2. กฎ ระเบียบ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
3. การได้รับความคุ้มครองปกป้องจากผู้บังคับบัญชา					
4. ความเสมอภาคในการได้รับการศึกษาต่อหรือ การศึกษาอบรม ดูงาน					
5. การได้รับความเป็นธรรมในการร้องทุกข์ต่อ ผู้บังคับบัญชาของท่าน					
6. ความเสมอภาคในการกระจายอำนาจของ ผู้บังคับบัญชา					

รายการ	ระดับสภาพความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
ธรรมเนียมในองค์กร (ต่อ)					
7. การกำหนดมาตรการในการป้องกันการกระทำ ความผิดของเจ้าหน้าที่					
8. มีความยุติธรรมในการพิจารณาแต่งตั้งเพื่อเลื่อนตำแหน่ง					
9. มีความอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อ ผู้บังคับบัญชา					
10. ความเป็นธรรมในการพิจารณาโทษทางวินัยของ ผู้บังคับบัญชา					
11. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพใน สิทธิส่วนบุคคล					
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต					
1. มีความพึงพอใจกับตำแหน่ง หน้าที่การงานและสภาพ ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน					
2. การใช้เวลารว่างกับการปฏิบัติงานและครอบครัวของมี ความเหมาะสม					
3. มีโอกาสร่วมกิจกรรมปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงาน					
4. มีเวลาพอเพียงให้กับครอบครัว					
5. รู้สึกมีความสุขกับการใช้เวลาในชีวิตส่วนตัวและชีวิต การทำงาน					
6. มีความเพียงพอของเวลาพักผ่อนในแต่ละวัน					
7. การยอมรับของครอบครัวในการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ					
8. มีโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างการ ปฏิบัติงาน					
9. ปริมาณและคุณภาพของงานในหน้าที่เป็นคุณค่าชนิด หนึ่งของชีวิต					

รายการ	ระดับสภาพความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต (ต่อ)					
10. มีความพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน					
11. ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพกายและจิตใจ					
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
1. มีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้					
2. ความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน					
3. ตำแหน่ง หน้าที่ สร้างองค์ความรู้ ประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน					
4. หน่วยงานทำให้ได้รับความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ					
5. ได้รับคำชมเชย คำลึงใจ หรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานสัมฤทธิ์ผล					
6. งานที่ปฏิบัติมีโอกาสเจริญก้าวหน้า					
7. งานที่ได้รับมอบหมายใช้พัฒนาความรู้ความสามารถได้มากยิ่งขึ้น					
8. การปฏิบัติงานมีผลต่อความรักและความผูกพันต่อหน่วยงาน					
9. การได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ					
10. การได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความถนัด					
การบูรณาการทางสังคม					
1. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในสายงานเดียวกัน					
2. ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารหรือหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานว่า มีส่วนสร้างความสำเร็จในงานหรือกิจกรรมของหน่วยงาน					

รายการ	ระดับสภาพความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
การบูรณาการทางสังคม (ต่อ)					
3. หน่วยงานที่สังกัดสร้างความภาคภูมิใจในสังคมและชีวิตส่วนตัว					
4. ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากบังคับบัญชาหรือหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน					
5. การได้รับความช่วยเหลือ แนะนำจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
6. ความเป็นมิตรของเพื่อนร่วมงาน					
7. การให้คำแนะนำปรึกษาหารือแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน					
8. ผลงานที่ปฏิบัติ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในหน่วยงาน					
9. การได้รับการยอมรับในความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติงานในหน่วยงาน					
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม					
1. การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนอย่างทั่วถึง					
2. มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมประเพณีและวัฒนธรรมกับชุมชน					
3. ประชาชนมีความเชื่อถือศรัทธา					
4. ความเข้าใจอันดีของประชาชนในการปฏิบัติงาน					
5. มีสัมพันธภาพอันดีกับหน่วยงานอื่น ๆ					
6. การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง					
7. มีโอกาสพบปะ เยี่ยมเยียนชุมชน					
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ					
1. ความปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติงาน					
2. ความสะอาดภายในบริเวณหน่วยงาน					

รายการ	ระดับสภาพความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (ต่อ)					
3. ความสะอาดในห้องทำงาน					
4. ความพอเพียงของสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
5. มีการจัดบริเวณให้พักผ่อนคลายเครียดช่วงเวลาพัก					
6. มีห้องสุขาที่สะอาดและเพียงพอต่อเจ้าหน้าที่					
7. ความมีสุขภาพจิตที่ดีในที่ทำงานเมื่อเวลาปฏิบัติงาน					
8. เพื่อนร่วมงานในห้องเดียวกันมีผลต่อผลงาน					
9. หน่วยงานมีแผนการป้องกันความเสี่ยงหรืออันตรายต่างๆที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน					
10. หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี					

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู ในพื้นที่พหุวัฒนธรรม 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ข้อเสนอเพื่อพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะและการปรับปรุง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	พิชญพงศ์ แก้วรัตนศรี	
รหัสประจำตัวนักศึกษา	5110520505	
วุฒิการศึกษา		
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2550