Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษา ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

Approach to enhancing quality of life and sustainability of Educational personnel in the three southern border provinces

ชลธิชา มะลิพรม (Chonthicha Maliporm)*

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากรในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้และเพื่อเปรียบเทียบแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างคือ ครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำนวน 400 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การทดสอบเอฟและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.50 โดยมีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.10 ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 63.30 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 56.50 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.50 ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 10,000 – 15,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 34.20 โดยส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 78.00 ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 6 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 93.0 และแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.91 รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.79 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.78 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.71 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.51 และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 3.38 ในทางกลับกันด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.13 ตามลำดับ

คำสำคัญ : บุคลากร, พื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้, เสริมสร้างคุณภาพ

* อาจารย์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์คณะวิทยาการจัดการ , สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ , มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์,lovelynut2524 @gmail.com, 081-945-1506

Abstract

This study to approach to enhancing and comparison quality of life and sustainability of educational personnel in the three southern border provinces. The sample consisted of teachers, educational personnel who work in the three southernmost provinces of 400 people by a simple random sampling. The statistical analysis of the data is the frequency, percentage, mean, standard deviation, t- test, F - test and content analysis. The study found that Most are female 60.50%, aged 26-35 years 61.10%, bachelor's degree or equivalent education 63.30%, married 56.50%, time working 5-10 years 40.50%, the average monthly salary of 10,000 - 15,000 baht per month, representing 34.20%, mostly employed and hired employees 78.00%, residents in the three southernmost provinces of 6 years and over 93.0%.approach to enhancing quality of life and sustainability found that the relationship between among supervisors and team members was good level with the highest average of 3.91. secondly, safe and healthy working environment with the average of 3.79, social relevance with the average of 3.78, development of human capacities with the average of 3.73, constitutionalismwith the average of 3.71,total life space with the average of 3.38 andadequate and fair compensation was moderate level with the least average of 3.13 respectively.

Keywords: Personnel, Three southern border provinces, Quality of life

บทนำ

คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญทั้งในด้านความผาสุกของมนุษย์ในการดำรงชีวิตและการสร้างผลงานที่มีคุณค่าเรื่องความสุขและคุณภาพชีวิตไม่ใช่เป็นเรื่องใหม่ ความสุขของชีวิตได้มีการกล่าวกันมาตั้งแต่ยุคอริสโตเติล แต่ก็เป็นความหมายในเชิง “จริยธรรม” ซึ่งเป็นความหมายที่ได้รับอิทธิพลแนวความคิดของทางตะวันตก ในการให้ความหมายในเชิงระบบของ “ความสุข” อริสโตเติลได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุกหรือที่เรียกว่า “Eduaemonia” ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนให้เป็นคำศัพท์สมัยใหม่คือ “Happiness” และได้นำมาหลอมรวมเข้ากับความคิดของนักปรัชญาตะวันตกด้วย (องค์การบริหารส่วนตำบลยม, 2558) นอกจากจะให้บังเกิดขึ้นแก่ตนเองแล้วเรายังหวังที่จะให้เกิดแก่ครอบครัวเครือญาติและบุคคลอื่นๆ ในสังคมและประเทศชาติโดยส่วนรวมด้วย เป็นความปรารถนาอันสูงสุดของมนุษย์ปัจจุบันคุณภาพชีวิตได้รับการกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น เป้าหมายทุกด้านไม่ว่าจะในด้านสังคมเศรษฐกิจการปกครอง ฯลฯ ล้วนมุ่งเน้นไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของมนุษย์ในสังคม คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีคุณค่ามีความสำคัญและจำเป็นต่อบุคคลและสังคม ดังนั้นประเทศต่างๆ จึงให้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้น จนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้สมาชิกในสังคมทุกคนมีความกินดีอยู่ดีมีความสุขสมบูรณ์

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

คนเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร หากไม่มีคนหรือมีคนไม่มีคุณภาพการจัดการให้บรรลุเป้าหมายขององค์การย่อมดำเนินไปได้ยากยิ่ง (สมคิด บางโม,2553) และคนเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ แม้ว่าคนเราเกิดมาต้องมีการทำงานหรือต้องหางานทำ เพื่อตอบสนองความต้องการของคนเราบางอย่าง จึงทำให้การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตทุกคน เพราะงาน คือ รายได้ อนาคต การสร้างคุณค่า หลักประกันของชีวิตแหล่งความรู้ ประสบการณ์ของชีวิต และหลายคนมีชีวิตอยู่กับงาน ทั้งที่มีความสุขกับงานและไม่มีความสุขกับงาน แต่ต้องทำเพื่อความอยู่รอดของชีวิตและครอบครัว ซึ่งคนทำงานต้องอยู่ในสถานที่ทำงานอย่างน้อยวันละ 8-10 ชั่วโมง และใช้ชีวิต 2 ใน 3 ของอายุในการทำงาน (สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย, 2549) ดังนั้นคุณภาพการทำงานจึงเป็นส่วนสำคัญ ซึ่งถ้าคุณภาพการทำงานดีจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ แต่ถ้าคุณภาพการทำงานไม่ดีจะนำไปสู่ปัญหาองค์การ ดังนั้นการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีค่านั้นไว้ได้ส่วนหนึ่งต้องมาจากตัวบุคลากรต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก่อนนั่นเอง

ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้จึงส่งเสริมให้มีแนวทางทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนทางการศึกษา ให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ความสามารถในการสอนและมีผลงานวิจัยในการช่วยแก้ปัญหาเพื่อลดความรุนแรงของสถานการณ์ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ช่วยฟื้นฟูเศรษฐกิจ และสังคมบุคลากรทางการศึกษาได้มีชีวิตอย่างยั่งยืน ตลอดจนคุณภาพชีวิตทางด้านต่างๆ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) โดย Walton (1973) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สถานภาพตัวบุคคลหรือสังคมเรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

จากเหตุผลข้างต้นที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรทางการศึกษา มีความสนใจที่จะศึกษาถึงแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษาและที่สำคัญบุคลากรเหล่านี้มีความสำคัญทางการศึกษาเป็นแม่พิมพ์ของประเทศชาติ จึงควรมีการศึกษาวิจัยการวางแผน ระบบ คุณภาพชีวิตของบุคลากรของชาติให้มีคุณภาพที่ยั่งยืนบนพื้นฐานการเสริมสร้างแนวคิดทางด้านความปลอดภัย ทั้งกายจิตใจ และผลกระทบทางด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพ ที่ส่งผลทำแบบอย่างทางจริยธรรมสามารถเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีให้นักเรียนได้ปฏิบัติตาม ผลการวิจัยนี้สามารถใช้ประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ครู อาจารย์สถาบันทางการศึกษา

ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำมาใช้ในการวางแผน และพัฒนาความสามารถของบุคลากรปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างปัจจัยต่างๆ ที่ยังบกพร่องอยู่ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่อสู้อุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้การดำเนินงานประสิทธิภาพและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์การ อีกทั้งสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้มาเป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรทางการศึกษาให้สูงขึ้นในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ปัตตานี และยะลา ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากร
2. เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ต่อบุคลากรทางการศึกษาและความต้องการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายที่หลากหลายซึ่งสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเงื่อนไขสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ และต้องการได้รับการตอบสนองตามพื้นฐานของตน ทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งหากคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้รับการตอบสนองความต้องการ โดยผสมผสานระหว่างงานกับชีวิตไว้อย่างกลมกลืน บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานและมีชีวิตที่มีความสุขก่อให้เกิดความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงานมี 7 มิติดังนี้ (Walton, 1973)

1. มิติความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงาน หมายถึง เป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานต่อสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขกายและจิตใจที่ดีและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งแวดล้อมในการทำงานได้แก่ ด้านแสง เสียง การระบายและถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิ ความสะอาด เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ และการจัดสถานที่ทำงาน
2. มิติการได้รับความสนับสนุนที่ดีในการทำงาน หมายถึง เป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากบุคคลต่าง ๆ ในที่ทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารทุกฝ่าย ญาติ และผู้เกี่ยวข้อง
3. มิติภาระงานที่เหมาะสม หมายถึง เป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานว่ามีลักษณะงานปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน ได้แก่ งานในความรับผิดชอบ การติดต่อประสานงาน การประชุม การนิเทศ และงานนอกเวลา

4. มิติบรรยากาศที่ดีในการทำงาน หมายถึง เป็นการที่บุคคลรับรู้ว่า บุคคลที่ทำงานมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ไม่ขัดแย้งกัน หรือขัดแย้งกันเล็กน้อย ซึ่งการมีอิสระในการปฏิบัติงาน การแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งหมดนี้ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีงานก็จะมีประสิทธิภาพตามมา

5. มิติการปฏิสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน หมายถึง เป็นการรับรู้ว่าตนเองมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันและตำแหน่งที่ต่างกัน ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการติดต่อประสานงาน และแลกเปลี่ยนข้อมูลภายใน และภายนอกหน่วยงาน

6. มิติความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน หมายถึง เป็นความรู้สึกหรือรับรู้ว่างานแต่ละงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ก่อให้เกิดความเครียดแก่ตนเอง การประเมินความรู้สึกเครียดหรือไม่เครียดในการทำกิจกรรมการทำงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่โดยไม่เครียด ถือว่าคุณภาพชีวิตการทำงานดี

7. มิติความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง เป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานว่าได้ใช้เวลากับการทำงาน และชีวิตส่วนตัวมีความเหมาะสม ประเมินได้จากการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานจากการใช้เวลาในการทำงานว่า มีปริมาณงานน้อยเพียงใด ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสมดุลนั้นคือ ผู้ปฏิบัติงานใช้เวลากับชีวิตการทำงานในสัดส่วนที่เหมาะสม และผู้ปฏิบัติงานสามารถมีเวลากับชีวิตส่วนตัว แสดงถึงการมีความสุขกับการทำงาน ไม่ต้องการย้ายงาน รู้สึกว่างานไม่น่าเบื่อ และแสดงว่า ผู้ปฏิบัติงานนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี

วิธีการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งกลุ่มตัวอย่างคือ ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ในมหาวิทยาลัยทั้ง 4 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลามหาวิทยาลัยฟาตอนีและมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำนวน 400คนได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ในการจัดเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ชนิด ดังนี้

1. แบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิด แบบมีตัวเลือกและคำถามแบบปลายเปิด โดยมีทั้งหมด 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมซึ่งข้อคำถามจะมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีลักษณะคำถามแบบปลายเปิด

2. แบบสัมภาษณ์ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (In-depth interview semi-structure) ในแบบสัมภาษณ์จะประกอบด้วยตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ รายได้ต่อเดือน ตอนที่ 2 เกี่ยวกับ “แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้” และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือการตรวจสอบความตรง โดยใช้วิธีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบปรับปรุงและแก้ไขข้อคำถาม เพื่อให้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์มีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น (วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ , 2554)โดยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของข้อคำถาม (IOC) มีค่าตั้งแต่ 0.67 – 1.00 และมีความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยศึกษาเอกสาร หนังสือตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร ที่เกี่ยวข้องแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ได้วางไว้นำแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อปรับปรุงแก้ไขนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการปรับปรุงแล้ว มาจัดทำฉบับสมบูรณ์สำหรับการเก็บข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล การสังเคราะห์ และการเขียนพรรณนา โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การหาค่าการแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบที (t-test) การทดสอบเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษา

ผู้วิจัยได้รวบรวมผลการวิจัยและประมวลข้อมูลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.50 โดยมีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.10 ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 63.30 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 56.50 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.50 ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 10,000 – 15,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 34.20 โดยส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำและพนักงาน

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

จ้าง คิดเป็นร้อยละ 78.00 ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 6 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 93.0 ดังตารางที่ 1

ตารางที่1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป (n = 400)		ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	158	39.50
	หญิง	242	60.50
อายุ	ต่ำกว่า และเท่ากับ 25 ปี	27	6.80
	26 - 35 ปี	244	61.10
	36 - 45 ปี	72	18.00
	46 ปีขึ้นไป	57	14.30
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	253	63.30
	ปริญญาโท	142	35.50
	ปริญญาเอก	5	1.30
สถานภาพสมรส	โสด	161	40.30
	สมรส	226	56.50
สถานภาพสมรส	หม้าย	8	2.00
	หย่า/แยกกันอยู่	5	1.30
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	146	36.50
	5 – 10 ปี	162	40.50
	11 – 20 ปี	49	12.20
	21 ปี ขึ้นไป	43	10.80
อัตราเงินเดือน	10,000 – 15,000 บาทต่อเดือน	137	34.20
	15,001 - 20,000 บาทต่อเดือน	87	21.80
	20,001 – 25,000 บาทต่อเดือน	87	21.70
	25,001 บาทขึ้นไป	89	22.30
ตำแหน่ง	นักบริหาร	11	2.80
	ข้าราชการ	77	19.10
	ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	312	78.00
เวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่	ต่ำกว่า 1 ปี	7	1.80
	1 – 3 ปี	10	2.50
	4 – 5 ปี	11	2.80
	6 ปี ขึ้นไป	372	93.00

2. ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากรในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับงานและหน้าที่ความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.19 รองลงมาเรื่องหน่วยงานจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลาตามการปฏิบัติงานจริงอย่างยุติธรรม เรื่องค่าตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวัง และเรื่องค่าตอบแทนจากการทำงานเพียงพอกับการครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18,3.17 และ 3.09 ตามลำดับ ในขณะที่เรื่องค่าตอบแทนจากการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมอาชีพเดียวกันในหน่วยงานอื่นมีความเท่าเทียมและเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.01 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
1. ค่าตอบแทนจากการทำงานเพียงพอกับการครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.09	1.08	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.19	1.03	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนจากการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมอาชีพเดียวกันในหน่วยงานอื่นมีความเท่าเทียมและเหมาะสม	3.01	1.04	ปานกลาง
4. หน่วยงานจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลาตามการปฏิบัติงานจริงอย่างยุติธรรม	3.18	1.08	ปานกลาง
5. ค่าตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวัง	3.17	0.97	ปานกลาง
รวม	**3.13**	**1.04**	**ปานกลาง**

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรื่องสถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.02 รองลงมาเรื่องสถานที่ทำงานร่วมถึงสภาพแวดล้อมส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพกายใจที่ดี เช่น ไม่มีเสียงดัง ไม่มีกลิ่นเน่าเหม็นเรื่องอาคารสถานที่มีความสะอาด จัดอย่างมีระบบและเรียบร้อยและเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ มีประสิทธิภาพและเหมาะสมต่อการใช้งานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86,3.85 และ 3.65 ตามลำดับ ในขณะที่เรื่องการดูแลบำรุงรักษาอาคาร เครื่องใช้สำนักงานสำหรับปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.55 ดังตารางที่3

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
1. สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ	4.02	0.94	มาก
2. อาคารสถานที่มีความสะอาดจัดอย่างมีระบบเรียบร้อย	3.85	0.90	มาก
3. สถานที่ทำงานร่วมถึงสภาพแวดล้อมส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพกายใจที่ดีเช่นไม่มีเสียงดัง ไม่มีกลิ่นเน่าเหม็น	3.86	0.89	มาก
4. มีวัสดุอุปกรณ์ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอมีประสิทธิภาพและเหมาะสมต่อการใช้งาน	3.65	0.93	มาก
5. มีการดูแลบำรุงรักษาอาคาร เครื่องใช้สำนักงานสำหรับปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพดีและพร้อมที่จะใช้งานเสมอ	3.55	0.87	มาก
รวม	**3.79**	**0.90**	**มาก**

2.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยเรื่องการทำงานในอาชีพนี้ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตได้ตามความมุ่งหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.47 รองลงมาเรื่องหน่วยงานให้การสนับสนุนเสมอหากท่านต้องการศึกษาต่อหรือเพิ่มเติมความรู้ความสามารถการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งให้กับพนักงานในหน่วยงานยึดถือความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ และเรื่องหน่วยงานมีตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านก้าวหน้าได้โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41, 3.36 และ 3.34 ตามลำดับ ในขณะที่เรื่องกระบวนการพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรมเพียงพอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.31ดังตารางที่4

ตารางที่ 4แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
1. การทำงานในอาชีพนี้ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิตได้ตามความมุ่งหมาย	3.47	0.96	มาก
2. หน่วยงานมีตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านก้าวหน้าได้ตามลำดับ	3.34	1.05	ปานกลาง
3. หน่วยงานให้การสนับสนุนเสมอหากท่านต้องการศึกษาต่อหรือเพิ่มเติมความรู้ความสามารถ	3.41	1.07	มาก
4. กระบวนการพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรมเพียงพอ	3.31	0.96	ปานกลาง
5. พิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งให้กับพนักงานในหน่วยงานยึดถือความสามารถการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์	3.36	0.99	ปานกลาง
รวม	**3.38**	**1.01**	**ปานกลาง**

2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรื่องหน่วยงานเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.85 รองลงมาเรื่องหน่วยงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และเรื่องมีโอกาสได้รับมอบหมายงานสำคัญที่ท้าทายความสามารถโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 , 3.69 และ 3.68 ในขณะที่เรื่องหน่วยงานสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานและเรื่องการจัดฝึกอบรมประชุมสัมมนาที่เข้าร่วมทำให้ได้รับความรู้และโอกาสในการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.65 ดังตารางที่5

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
1.หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.78	0.81	มาก
2.ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานสำคัญที่ท้าทายความสามารถ	3.69	0.79	มาก
3.หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.85	0.86	มาก
4.หน่วยงานสนับสนุนท่านในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.65	0.86	มาก
5.การจัดฝึกอบรมประชุมสัมมนาที่ท่านเข้าร่วมทำให้ท่านได้รับความรู้และโอกาสในการพัฒนาตนเอง	3.68	0.95	มาก
รวม	**3.73**	**0.85**	**มาก**

2.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรื่องเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานเป็นประจำและสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.97 รองลงมาเรื่องผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเสมอ และเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และ 3.90 ในขณะที่เรื่องรู้สึกได้รับความจริงใจ และความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และเรื่องเมื่อต้องการคำปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษาที่ดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.89ดังตารางที่6

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
1.เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	3.90	0.74	มาก
2. ท่านรู้สึกได้รับความจริงใจและความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.89	0.80	มาก
3. เมื่อท่านต้องการคำปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษาที่ดี	3.89	0.73	มาก
4. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเสมอ	3.92	0.81	มาก
5. เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานเป็นประจำสม่ำเสมอ	3.97	0.75	มาก
รวม	**3.91**	**0.77**	**มาก**

2.6 ด้านประชาธิปไตยในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.75 รองลงมาเรื่องผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ส่วนเรื่องแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างอิสระและเรื่องผู้บริหารรับฟังปัญหา และตัดสินใจตามมติของเสียงข้างมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ในขณะที่เรื่องส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.67ดังตารางที่7

ตารางที่ 7แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
1.ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน	3.75	0.83	มาก
2.สามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างอิสระ	3.71	0.88	มาก
3.ผู้บริหารรับฟังปัญหาตัดสินใจตามมติของเสียงข้างมาก	3.71	0.87	มาก
4.ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.67	0.86	มาก
5.ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.72	0.86	มาก
รวม	**3.71**	**0.86**	**มาก**

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรื่องจำนวนวันหยุด วันลาพักผ่อน ในปัจจุบันมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.67 รองลงมาเรื่องมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ การทำงานทำให้ท่านไม่มีเวลาให้กับครอบครัวสังคมและชีวิตส่วนตัว และเรื่องสามารถจัดแบ่งเวลาระหว่างการทำงาน ครอบครัว สังคมและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม เพียงพอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 , 3.47 และ 3.47 ในขณะที่เรื่องงานมีมากเกินไปจนไม่มีเวลาสังสรรค์ หรือพักผ่อนมีค่าเฉลี่ยน้อยสุดเท่ากับ 3.43ดังตารางที่8

ตารางที่ 8แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
1.จำนวนวันหยุดวันลาพักผ่อนในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.67	0.90	มาก
2.การทำงานทำให้ท่านไม่มีเวลาให้กับครอบครัวสังคมและชีวิตส่วนตัว	3.47	1.07	มาก
3.ท่านสามารถจัดแบ่งเวลาระหว่างการทำงานครอบครัวสังคมและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมเพียงพอ	3.47	0.93	มาก
4.งานมีมากเกินไปจนไม่มีเวลาสังสรรค์หรือพักผ่อน	3.43	0.92	มาก
5.ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	3.49	0.89	มาก
รวม	**3.51**	**0.94**	**มาก**

2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรื่องความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.12 รองลงมาเรื่องการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า เรื่องมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาสังคมที่ดี และเรื่องหน่วยงานทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89, 3.76 และ 3.63 ตามลำดับในขณะที่เรื่องหน่วยงานปฏิบัติภารกิจเพื่อแก้ไขความเดือดร้อนของประชาชนมีค่าเฉลี่ยน้อยสุดเท่ากับ 3.52 ดังตารางที่9

ตารางที่ 9แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
1.หน่วยงานปฏิบัติภารกิจเพื่อแก้ไขความเดือดร้อนของประชาชน	3.52	0.93	มาก
2. หน่วยงานทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	3.63	0.87	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาสังคมที่ดี	3.76	0.84	มาก
4. การปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า	3.89	0.77	มาก
5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพ	4.12	0.67	มาก
รวม	**3.78**	**0.82**	**มาก**

3. การเปรียบเทียบแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ระดับการศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01และตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่10

ตารางที่10 แสดงการเปรียบเทียบแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t	F	P-value
1. เพศ	1.357		.176
2. อายุ		24.655	.000***
3. ระดับการศึกษา		7.694	.001**
4. สถานภาพสมรส		.782	.505
5.ระยะเวลาปฏิบัติงาน		2.316	.075
6. อัตราเงินเดือน		1.498	.215
7. ตำแหน่ง		2.881	.036*
8.เวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่		1.700	.166

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

4. ศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรทางการศึกษาและความต้องการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรทางการศึกษาและความต้องการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.13 ซึ่งหมายถึง ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ความไม่สงบต่อบุคลากรทางการศึกษาส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตมาก รองลงมาด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.38 , 3.51, 3.71,3.73,3.79 และ 3.78 ในทางกลับกันด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.91 ซึ่งหมายถึง ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ความไม่สงบต่อบุคลากรทางการศึกษาส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตน้อย

อภิปรายผล

การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีประเด็นดังต่อไปนี้

1. แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้นั้นมีการให้ความสำคัญในเรื่องของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามาเป็นลำดับแรก รองลงมาคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพประชาธิปไตยในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงและความก้าวหน้าและน้อยที่สุดคือค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ทั้งนี้จากข้อมูลจะเห็นได้ว่าค่าตอบแทนนับเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุด เพราะเนื่องจากรายได้นับเป็นขวัญและกำลังใจของการทำงานที่ดีและส่งผลให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ของประเทศไทย นอกจากนี้ปัจจัยในด้านของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาก็นับเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้บุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น การทำงานในสถานที่ที่พบเจอกับการทำงานที่คนในสถานที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันที่ดีและหมายรวมถึงการเป็นกัลยาณมิตรที่ดีส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาดาอุดมลาภสกุลและคณะ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการสร้างเสริมสุขภาพจิตของสตรีผู้สูญเสียสามีจากสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากและมีการสร้างเสริมสุขภาพจิตในระดับมาก 3 ด้านโดยด้านการสร้างความเข้มแข็งทางจิตวิญญาณมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือด้านการเผชิญปัญหาและการจัดการกับความเครียดและด้านการสร้างความแข็งแรงของร่างกายตามลำดับส่วนด้านการสร้างเสริมคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของประสิทธิ์เรืองแสงอร่ามและอภิชาติ เลนะนันท์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในโรงเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตของผู้เรียนในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านอารมณ์และจิตใจ รองลงมาคือด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อนในโรงเรียน ด้านสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู ด้านสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน และด้านวิชาการ

2. ปัจจัยส่วนบุคคลจากการศึกษาพบว่าอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้การที่ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อแนวทางทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนนั้นมักมีความสอดคล้องกับภาระ หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรนั้น ๆ ดังนั้นบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ๆ มักจะมองหาความมั่นคงในคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับงานวิจัยของธนพล แสงจันทร์และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2556) อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัยผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า เพศ อายุ และตำแหน่งงานในปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานรวมทั้งความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นสูงที่สุด ดังนั้นควรมีการให้ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรเพื่อประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลโดยเฉพาะอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนที่แตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรนำปัจจัยเหล่านี้มาเป็นข้อมูลในการปรับเพื่อบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

3. ควรมีการจัดสรรสวัสดิภาพที่เหมาะสมกับบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนงานวิจัย จากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ(วช.)พ.ศ. 2558 ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง มา ณ ที่นี้ ที่สนับสนุนทุน และผู้ทรงคุณวุฒิ รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสวงดี ผศ.ดร.อนิวัช แก้วจำนง และอาจารย์ดร.สรัญณี อุเส็นยาง

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ร.ส.พ.

ธนพล แสงจันทร์และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2556). "อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย" วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 6 , ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม) : 395 – 412.

ประสิทธิ์ เรืองแสงอร่ามและอภิชาติ เลนะนันท์. (2560). "คุณภาพชีวิตในโรงเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ" วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 10, ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม) : 546 – 557.

วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2554). เทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมคิด บางโม. (2553). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2549). สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน : สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อม มีชีวิตชีวา สำหรับประกอบกิจการ หรือสถานที่ทำงานที่มีผู้ปฏิบัติตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก

สุชาดาอุดมลาภสกุลถนอมศรีอินทนนท์และวันดีสุทธรังษ์ (2554). การสร้างเสริมสุขภาพจิตของสตรีผู้สูญเสียสามีจากสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

องค์การบริหารส่วนตำบลยม(2558) การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ Quality of Worklife และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการส่วนท้องถิ่น, องค์การบริหารส่วนตำบลยม.

ภาษาต่างประเทศ

Walton , R.E. (1973). Quality of Working Life : What is it? : W Slaoan Management Review.15 (Fall).