

## คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา Quality of Life of Educational Personnel

ชลธิชา มะลิพรม<sup>1</sup>  
Chonthicha Maliporm<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษานั้นเกิดจากการทำให้บุคลากรทางการศึกษามีความสุขแสดงถึงสภาพการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีมีผลต่อความสำเร็จของสถาบันทางการศึกษา สาเหตุของความสุขในการทำงานนั้นได้มีการศึกษาวิจัยอย่างแพร่หลาย โดยผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน อีกทั้งคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาก็ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันทางการศึกษาที่ตนเองสังกัดเช่นเดียวกันวัตถุประสงค์ของบทความนี้คือเพื่อเสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษารวมไปถึงวรรณกรรมที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิดคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตประกอบด้วยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมจากการศึกษาแนวคิดได้ข้อสรุปว่าคุณภาพชีวิตมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านมีผลต่อของความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาและส่งผลไปจนถึงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิต, บุคลากร, การศึกษา

### Abstract

The quality of life of education personnel may be stemmed from making the educational personnel happy which means that they have had a good working environment and efficient work contributing to the success of an education institution. The cause of happiness at work has been prevalently researched. Many studies revealed that the quality of life of the educational personnel directly and indirectly affect their happiness at work. In the same vein, the educational personnel's quality of life has an effect on their commitment to their institution either. Therefore, the purpose of this article is to present theories about the quality of life of the educational personnel and literature concerning the quality of life in various areas, which contribute to the happiness at work of the educational personnel. The study investigated both the concepts of quality of life and the quality of work life which comprised of adequate and fair remuneration, work environment, stability and progress, opportunities to develop one's capabilities, relationship with colleagues and bosses, democracy at work, the balance between work and personal life, and being beneficial

<sup>1</sup>คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์

<sup>1</sup>Faculty of Management Sciences, Princess of Naradhiwas University



to society. Based on the study, it can be concluded that the quality of life influenced happiness at work. Apart from this, the above-mentioned eight aspects of quality of life also influenced happiness at work of the educational personnel and contribute to a better quality of life.

**Keywords :** Quality of Life, Personnel, Education

## บทนำ

การวิเคราะห์ทุนเพื่อพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่เน้นการพัฒนาคนโดยสร้างความสมดุลระหว่างทุน 3 ทุน คือ ทุนเศรษฐกิจ ทุนสังคมและทุนทรัพยากรธรรมชาติ/สิ่งแวดล้อม เพื่อมุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ในการพัฒนาประเทศในระยะเวลาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน ยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภพนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยโดยได้นำ motto หลัก "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 - 11 เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง เกิดภูมิคุ้มกัน และมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ , 2560)

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มุ่งเน้นความเชื่อมโยงระหว่างทุน 6 ทุน คือ ทุนธรรมชาติ ทุนกายภาพ ทุนสังคมทุนมนุษย์ ทุนการเงิน และทุนวัฒนธรรม ซึ่งเป็นความท้าทายและโอกาสของเศรษฐกิจไทยที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทใหม่ของโลกและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกใน 20 ปี ข้างหน้า จากแผนพัฒนาฉบับที่ 12 นี้ เห็นได้ชัดเจนว่า ทุนทั้ง 6 ดังกล่าวนั้น สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในสังคมมากที่สุด ดังนั้นการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของคนทำงานจึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่จะต้องส่งเสริมให้คนทำงานเป็นแรงงานคุณภาพและมีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ

คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความผาสุกของมนุษย์ ซึ่งคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสวัสดิการมนุษย์และความสุข (Oliver , 1996) พัฒนาการทางด้านแนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิต มีความเป็นมาอย่างต่อเนื่องในช่วงปี พ.ศ. 2493-2502 (ทศวรรษ 1950) มาสโลว์ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่นักการจัดการให้ความสนใจ เนื่องจากเป็นการศึกษาความต้องการของพนักงาน โดยนำมาเป็นสิ่งที่จูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรและส่วนหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานเช่นกัน เนื่องจากมนุษย์ย่อมมีความต้องการ และเมื่อความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความเครียด นำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อนเพื่อหาวิธีการหรือพฤติกรรมที่นำไปสู่สิ่งที่ตนเองต้องการ เพื่อลดความตึงเครียดนั้น (Maslow , 1954)

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้ (Maslow , 1954)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ดื่ม ที่พักอาศัย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เช่น ความต้องการความมั่นคง ความต้องการความคุ้มครองจากอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นต้น
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เช่น ความต้องการความรัก ความใส่ใจ ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการยอมรับ เป็นต้น
4. ความต้องการเกียรติยศ (Esteem Needs) เช่น ชื่อเสียงเกียรติยศ ตำแหน่ง อำนาจ การยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น
5. ความต้องการให้ความฝันของตนเป็นจริง (Self-Actualization Needs) เช่น ความเจริญรุ่งเรืองในลาภยศ สรรเสริญ เป็นต้น

ในการวิจัยด้านคุณภาพชีวิตมีความกว้างขวางมาก ในช่วงแรกนักวิจัยส่วนใหญ่ได้ใช้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เป็นพื้นฐานในการวิจัย สังเกตได้จากงานวิจัยส่วนใหญ่ที่ดำเนินการในช่วงปีพ.ศ. 2513-2522 เช่น งานวิจัยของฮาร์แลนด์ (Harland, 1972) ในปีพ.ศ. 2515 ที่ให้นิยามคุณภาพชีวิตว่า เป็นความต้องการในด้านอาหารการได้รับการบริการ ฐานะความยากมีอยากได้ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่นเดียวกับงานวิจัยของลิว (Liu, 1975) ในปีพ.ศ. 2517 ที่แบ่งคุณภาพชีวิตออกเป็นในด้านกายภาพและในด้านจิตใจ ลิวอธิบายว่าปัจจัยป้อนเข้า (Input) ทางด้านกายภาพ ได้แก่อาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ การบริการที่ดี สิ่งของเครื่องใช้ที่มีคุณภาพ และความร่ำรวย ส่วนปัจจัยป้อนเข้า (Input) ทางด้านจิตใจที่วัดไม่ได้จะเป็นเรื่องของจิตวิญญาณที่เกี่ยวข้องกับความรัก ความนับถือและความเป็นตัวตน นอกจากนี้แมคคอล (McCall, 1975) ได้ชี้ให้เห็นว่า รากฐานของคุณภาพชีวิตคือความผาสุกที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความสุข

Scitovsky (1976) ได้ศึกษาทฤษฎีคุณภาพชีวิตที่พัฒนาต่อจากมาสโลว์ โดยให้ความสำคัญในมิติทางวัฒนธรรมและชี้ให้เห็นว่าลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์นั้นได้ให้จุดเริ่มต้นของการวิเคราะห์เพื่อค้นหาประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

กูรินและคณะ (Gurin et al.) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในแง่ของสุขภาพจิตและความบกพร่องทางจิตขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2503 ผลการศึกษาออกมาในแง่ของที่มาของความสุขและความทุกข์ รวมถึงสิ่งที่ส่งผลต่อความกังวลและการประมาณการความสุขในอนาคต (Lehman, 1983; Anstee, 1985; Carling, 1993)

แคมป์เบลและคณะ (Campbell et al., 1976) ได้กล่าวว่า นอกจากความสุขและสุขภาพแล้ว ก็ยังมีมิติอื่นๆ อีก ชีวิตที่ดีสามารถวัดได้จากสิ่งของอุปโภคบริโภค และสันนิษฐานว่าเป้าหมายระดับชาติได้เพิ่มความสุขใจไปที่คุณภาพชีวิตมากกว่าการมีทรัพย์สินสมบัติมากมาย แม้ว่าคุณภาพชีวิตมักจะวัดจากสิ่งของอุปโภคบริโภค แต่ในระดับชาติต้องมีการเปลี่ยนมุมมองจากในแง่เศรษฐศาสตร์ไปเป็นมุมมองในแง่จิตวิทยาที่เน้นในด้านความผาสุกเป็นสำคัญแคมป์เบลและคณะยังได้วิเคราะห์และทดลองว่าความต้องการขั้นพื้นฐานคือ การมีอาหารเพียงพอ การมีที่อยู่อาศัยมีสิ่งของจำเป็นอื่นๆ และสิ่งที่เป็นนามธรรมต่างๆ

คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญทั้งในด้านความผาสุกของมนุษย์ในการดำรงชีวิตและการสร้างผลงานที่มีคุณค่าเรื่องความสุขและคุณภาพชีวิตไม่ใช่เป็นเรื่องใหม่ ความสุขของชีวิตได้มีการกล่าวกันมาตั้งแต่ยุคอริสโตเติล แต่ก็มีความหมายในเชิง "จริยธรรม" ซึ่งเป็นความหมายที่ได้รับอิทธิพลแนวความคิดของทางตะวันตก ในการให้ความหมายในเชิงระบบของ "ความสุข" อริสโตเติล (Aristotle) ได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุกหรือที่เรียกว่า "Eudaimonia" ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนให้เป็นการคำศัพท์สมัยใหม่คือ "Happiness" และได้นำมาหลอมรวมเข้ากับความคิดของนักปรัชญาตะวันตกด้วย (องค์การบริหารส่วนตำบลยม, 2558)

สถาบันอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้จึงส่งเสริมให้มีแนวทางทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนทางการศึกษา ให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ความสามารถในการสอน และมีผลงานวิจัยในการช่วย



## คุณภาพชีวิตกับการทำงาน

ในด้านของการทำงานเป็นมิติสำคัญมิติหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตจึงมีหลายหน่วยงาน แยกการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ออกจากการวัดคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป เนื่องจากชีวิตการทำงานมีช่วงเวลาทำงาน และช่วงเวลาด่วนตัวที่คาบเกี่ยวกันสำหรับประชากรวัยแรงงานที่มีงานทำ การศึกษาคุณภาพชีวิตเพื่อให้วัดได้อย่างแท้จริงควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อนำมาประกอบการจัดทำตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตด้วย

ความหมายของ "คุณภาพชีวิตการทำงาน"

สุทธิลักษณ์ สุนทรโธม (2552) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การทำงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนประกอบดังนี้คือ การควบคุม การยอมรับ ความก้าวหน้าและการพัฒนา และการได้รับรางวัลตอบแทนการทำงาน

สุมิตา เหมือนครุฑ (2550) ได้กล่าวว่า "คุณภาพชีวิตเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานของคนงาน การจัดการเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิตและการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางจากส่วนต่อความมั่นคง และเสถียรภาพของสังคม"

ปณิธา ตีสวัสดิ์ (2550) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมาจากแนวคิดของคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึง การพัฒนาให้บุคคลนั้นๆมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีโดยให้พนักงานมีสภาพการทำงานที่ดีอยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสมมีความปลอดภัย ได้รับประโยชน์และสิทธิต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม ผลของงานที่มีต่อพนักงาน ซึ่งเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรจะได้รับพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

นอกจากนี้ Walton (1973) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานโดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม



6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วย กฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

### มิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มิติของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยต่างๆที่มีผลกระทบต่อความรู้และความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานโดย คุณภาพชีวิตการทำงานในแนวคิดของ Harri (ศิรินนท์ กิตติสุขสถิต เณริมพล แจ่มจันทร์ กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร ไหล่ลายอง, 2557) เป็นนักวิชาการอีกท่านหนึ่งได้กล่าวไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมี 7 มิติคือ

1. มิติความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงานหมายถึงเป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานต่อสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพและจิตใจที่ดีและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานได้แก่ด้านแสงเสียงการระบายและถ่ายเทอากาศอุณหภูมิความสะอาดเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ต่างๆและการจัดสถานที่ทำงาน

2. มิติการได้รับความสนับสนุนที่ดีในการทำงานหมายถึงเป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากบุคคลต่างๆในที่ทำงานได้แก่การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารทุกฝ่ายญาติและผู้เกี่ยวข้อง

3. มิติภาระงานที่เหมาะสมหมายถึงเป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานว่ามีลักษณะงานปริมาณงานที่ได้รับมีขีดขอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนได้แก่งานในความรับผิดชอบการติดต่อประสานงานการประชุมการนิเทศและงานนอกเวลา

4. มิติบรรยากาศที่ดีในการทำงานหมายถึงเป็นการที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าที่ทำงานมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงานไม่ขัดแย้งกันหรือขัดแย้งกันเล็กน้อยซึ่งการมีอิสระในการปฏิบัติงานการแสดงความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งหมดนี้ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีงานก็จะมีประสิทธิภาพตามมา

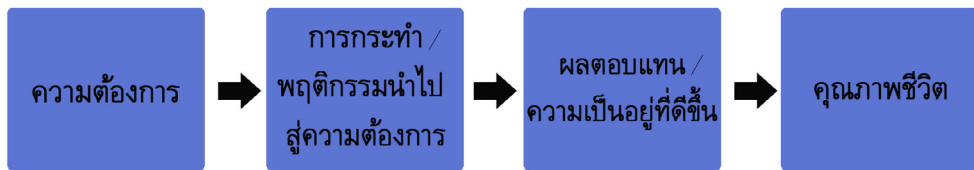
5. มิติการปฏิสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานหมายถึงเป็นการรับรู้ว่าตนเองมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันและตำแหน่งที่ต่างกันได้แก่สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาในการติดต่อประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในและภายนอกหน่วยงาน

6. มิติความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงานหมายถึงเป็นความรู้สึกหรือรับรู้ว่าจะงานแต่ละงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ก่อให้เกิดความเครียดแก่ตนเองการประเมินความรู้สึกเครียดหรือไม่เครียดในการทำกิจกรรมการทำงานถ้าผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่โดยไม่เครียดถือว่าคุณภาพชีวิตการทำงานดี

7. มิติความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวหมายถึงเป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานว่าได้ใช้เวลากับการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความเหมาะสมประเมินได้จากการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานจากการใช้เวลาในการทำงานว่ามีปริมาณงานน้อยเพียงใดถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสมดุลนั้นคือผู้ปฏิบัติงานใช้เวลากับชีวิตการทำงานในสัดส่วนที่เหมาะสมและผู้ปฏิบัติงานสามารถมีเวลากับชีวิตส่วนตัวแสดงถึงการมีความสุขกับการทำงานไม่ต้องการย่ำงานรู้สึกว่าการไม่เอาเบื่อและแสดงว่าผู้ปฏิบัติงานนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี

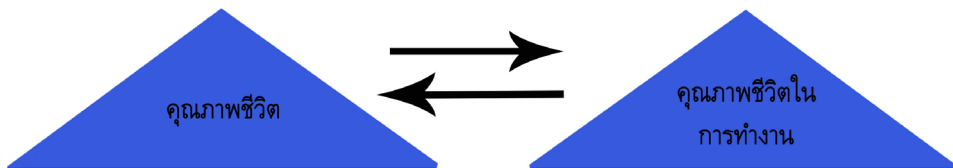
#### กรอบแนวคิดของการศึกษาด้านคุณภาพชีวิต

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตมี 3 ส่วนที่มีส่วนสำคัญไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

จากภาพที่ 1 แสดงถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่เริ่มต้นจากความต้องการของแต่ละบุคคล นำมาซึ่งพฤติกรรมการแสดงออกที่นำมาซึ่งผลตอบแทนตามความต้องการของแต่ละบุคคล ผลจากการกระทำทั้งหมดคือการแสดงออกถึงคุณภาพชีวิตในแบบฉบับของแต่ละบุคคล ซึ่งแต่ละคนจะมีความคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่จะมีการวัดผลของคุณภาพชีวิตผ่านการทำงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### การพัฒนาต้นสู่คุณภาพชีวิตที่ดี หรือชีวิตผาสุก

การมีชีวิตหรือใช้ชีวิตให้มีคุณภาพหรือความผาสุกของชีวิตย่อมเป็นสิ่งที่ปรารถนาของทุกคน และสังคม เพื่อให้การดำรงอยู่มีความสุข สงบรวมกัน ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต จึงเป็นการพัฒนาที่เริ่มต้นจากการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ปรับปรุงการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องและรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาดังต่อไปนี้ (นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์, 2550)

1. พัฒนาทางกาย ให้ความสำคัญกับสุขภาพร่างกาย ให้มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และความพิการใด ๆ
2. พัฒนาทางอารมณ์ สร้างสุขภาพจิต และบริหารอารมณ์ให้มีความสนุกสนานร่าเริง ไม่มีความเครียดหรือวิตกกังวลต่อการเรียน หรือต่อการปฏิบัติงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ มีแต่ความเจริญหู เจริญตา เจริญใจ มองโลกในแง่ดีตลอดไป
3. พัฒนาทางสังคม สร้างความยอมรับ และยกย่องจากสังคม และ เคารพนับถือการยอมรับความรู้สึกเป็นเจ้าของ



4. พัฒนาการทางความคิด เรียนรู้ เพิ่มเติม เพิ่มทักษะความรู้ให้กับตนเอง เพื่อที่จะได้ที่จะได้รู้และเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการคิดค้นหาวิธีการป้องกันแก้ไขปัญหาทั้งหลาย ให้ตัวเองได้ดำรงชีพอยู่อย่างสุขสบาย

5. พัฒนาการทางจิตใจ เสียสละ หรืออุทิศตนให้เป็นคนที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อชุมชน เป็นที่พึ่งที่ยึดเหนี่ยวทางใจ มีความมั่นใจว่าชีวิตนี้มีคุณค่ามีความสุขหรือมีชีวิตที่ดีกว่าในอนาคต ได้รับความหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งหลาย

6. พัฒนาการปัญญา พัฒนาทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้สามารถคิดพิจารณาเรื่องต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล ซึ่งปัญญาจะแตกฉานในบุคคลได้นั้น จำเป็นจะต้องมีการศึกษาเล่าเรียนมีความสนใจเอาใจใส่ต่อวิชาความรู้ที่ครูอาจารย์อบรมสั่งสอนเพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและนำไปพัฒนาชีวิตที่มีคุณค่าต่อไปภายภาคหน้า

7. พัฒนาการวินัย สร้างวินัยในตนเอง เคารพและปฏิบัติตามภาระหน้าที่ต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้อยู่ในกรอบของข้อบังคับของกฎเกณฑ์ที่ได้กำหนดขึ้นไม่ประพฤติตนออกนอกกฎเกณฑ์

จากข้างต้นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่ทรัพยากรมนุษย์ หรือคนทำงานเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานสวัสดิการบทบาทหน้าที่ในการทำงานความพึงพอใจในชีวิตโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน การพัฒนาและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลต่อกระบวนการผลิต ดังที่ Elton Mayo (1985 อ้างถึงใน กัญญาวิธน์ สุทธิยวรรกุล, 2550) ได้ศึกษาและทดสอบเกี่ยวกับเรื่องบุคคล พบว่า บุคคลเป็นปัจจัยที่ผันแปรได้ และเป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพของงานจึงต้องให้ความสำคัญให้บุคคลทำงานอย่างมีความสุข

### คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นนั้นทำเป็นที่จะต้องศึกษาข้อมูลรอบด้านของความต้องการบุคคลในเรื่องต่างๆ ให้ได้มากที่สุดเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาหรือส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษามีความพร้อมในการทำงานให้มากที่สุด โดยปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาที่จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตที่ดีนั้นแบ่งออกได้เป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ปัจจัยทั้ง 8 ด้านมีส่วนสำคัญที่เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้นหรือมีความท้อแท้จากการทำงานอันเนื่องมาจากการขาดความยุติธรรม ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานทั้ง 8 ด้านกับคุณภาพชีวิต ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานทั้ง 8 ด้านกับคุณภาพชีวิต

## สรุป

คุณภาพชีวิตมีความเกี่ยวข้องกับสวัสดิการมนุษย์และความสุข โดยในการศึกษาคุณภาพชีวิตมีความเชื่อมโยงกับทฤษฎีของมาสโลว์ที่ว่าด้วยเรื่องลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ที่นำไปสู่แรงกระตุ้นในการขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ที่ตอบสนองความต้องการของตนเองได้ในที่สุด แต่ในการที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นมิติในการทำงานมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการเป็นตัวชี้วัดว่าบุคคลๆ นั้น มีคุณภาพชีวิตที่ดีหรือไม่ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ลักษณะของคุณภาพชีวิตที่ดีแบ่งออกเป็น 8 ประการ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมซึ่งลักษณะสำคัญทั้ง 8 ประการนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ การให้ความสำคัญกับบุคลากรทางการโดยการใส่ใจในรายละเอียดต่าง ๆ ที่เป็นความพึงพอใจที่สอดคล้องกับความต้องการที่จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพที่ดีต่อสถาบันการศึกษาต่อไป

## รายการอ้างอิง

- กาญจนาวิณี สุวิทย์วรกุล. (2550). อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การคุณภาพชีวิตการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์. (2550). ภาพพัฒนาการ. กรมการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: บริษัท ราไทยเพรส จำกัด.
- ปณิธา ดีสวัสดิ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิตเฉลิมพลแจ่มจันทร์กาญจนาตั้งชลทิพย์และจรัมพรไพล่ลอยง. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม. (2552). มาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุมิตา เหมือนครุฑ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ . (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564). กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- องค์การบริหารส่วนตำบลยม. (2558). การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ Quality of Worklife และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการส่วนท้องถิ่น. นาน : องค์การบริหารส่วนตำบลยมอำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน.
- Anstee, B. H. (1985). An alternative form of community care for the mentally ill: supported lodging schemes. *Health Trends*, 17(2), 39-40.
- Baster, N. (1985). Social indicator research: some issues and debates. In J. G. M. Hillhorst and M. Klatter (eds.), *Social Development in the Third World: Level of Living Indicators and Social Planning*. London: Croom Helm for the Institute of Social Studies.



- Campbell, A. (1980). *The Sense of Well-Being in America*. New York: McGraw-Hill.
- Campbell, A., Converse, P.E. & Rodgers W.L. (1976). *The Quality of American Life*. New York: Russell Sage Foundation.
- Carling, P. J. (1993). Housing and supports for persons with severe mental illness: emerging approaches to research and practice. *Hospital and Community Psychiatry*, 44(1), 439-449.
- Cullen, N. (1978). *Measuring the impact of social policies*. Paper presented at the Ninth World Congress of Sociology, Uppsala, Sweden, unpublished.
- Harland, D. (1972). *Social Indicators toward the Measurement of Quality of Life*. Ottawa: Social and Human Analysis Branch, Department of Regional Economic Expansion.
- Lehman, A.F. (1983). The well-being of chronic mental patients: assessing their quality of life. *Archives of General Psychiatry*, 40(1), 369-373.
- Liu, B.C. (1975). *Quality of life: concept, measure and results*. *American Journal of Economics and Sociology*. 34(1), 1-13.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper Collins.
- McCall, S. (1975). Quality of life. *Social Indicators Research*, 2(1), 229- 248.
- Newman, S. (1975). Objective and subjective determinants of prospective residential mobility. *Social Indicator Research*, 2(2), 53-63
- Oliver, J.P.J. (1996). *Quality of Life and Mental Health Service*. London: Routledge.
- Rogerson, R. J., Findlay, A. M., Coombes, M. G. and Morris, A. S. (1989). Indicators of quality of life: some methodological issues. *Environment Planning*, 21(2), 1655 - 1662.
- Scitovsky, T. (1976). *The Joyless Economy: An Inquiry into Human Satisfaction and Consumer Dissatisfaction*. Toronto: Oxford University Press.
- Walton, R.E. (1973). Quality of Work Life: What is it?. *Sloan Management Review*, 2(1), 11- 21.