

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ  
ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้\*<sup>1</sup>

QUALITY OF LIFE IN OPERATION OF HOMELAND DEVELOPMENT  
VOLUNTEER GRADUATES SOUTHERN BORDER PROVINCES  
ADMINISTRATIVE CENTER

สุมิตรา มณีโชติ<sup>1</sup>, เชษฐ ใจเพชร<sup>2</sup> และ ชุมพล อังคณานนท์<sup>3</sup>

Sumitra Maneechot<sup>1</sup>, Chast Jaiphet<sup>2</sup> and Chumphon Angkananon<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>มหาวิทยาลัยแม่โจ้

<sup>1-3</sup>Maejo University, Thailand

Corresponding author E-mail: chast007jaiphet@gmail.com

Received 7 April 2023; Revised 1 May 2023; Accepted 25 June 2023

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกลุ่มบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ และ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกลุ่มบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบความแตกต่าง โดยใช้ค่าสถิติ t-Test และ One-way ANOVA กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิของศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากด้านมากไปหา

---

\* สุมิตรา มณีโชติ, เชษฐ ใจเพชร และ ชุมพล อังคณานนท์. (2566). คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 3(3), 1-17. Sumitra Maneechot, Chast Jaiphet and Chumphon Angkananon. (2023). Quality of Life in Operation of Homeland Development Volunteer Graduates Southern Border Provinces Administrative Center. Journal of Political Science Mahamakut Buddhist University. 3(3), 1-17.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jpsmbu/index>



ด้านน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความสัมพันธ์กับสังคม ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทางตรงกัน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา พื้นที่ปฏิบัติงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่ทำให้บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะ ต้องการให้หน่วยงานเพิ่มค่าตอบแทน และสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เจ้าหน้าที่บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน, บัณฑิตอาสา, พัฒนามาตุภูมิ, ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

## Abstract

The purposes of this research were 1) to study the quality of work life of the Motherland Development Volunteer Group graduates, and 2) to compare the quality of work life of the Motherland Development Volunteer Group graduates. In the performance of the graduate volunteer group is a quantitative research The sampling population used in this research was a group of 340Homeland Development Volunteer graduates. The questionnaire was used as a tool for data collection. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation and test differences. By using t-Test and One-way ANOVA statistics, the statistical significance was set at the 0.05 level.

The results showed that Quality of Life in Practice of Homeland Development Volunteer Graduates of the Southern Border Administrative Center The overall picture is at a high level. Sorted from the most to the least,



namely the relationship in the organization. in terms of self-potential development social relations on the balance between work and personal life, followed by progress and job security. Organizational policy. The aspect with the lowest average was the aspect of adequate and fair compensation. The results of the hypothesis testing found that different genders resulted in the quality of work life of graduates of the Motherland Development Volunteers at a statistically significant difference at the 0.05 level. Work area, years of work and average monthly income did not make the Motherland Development Volunteer graduates differ significantly at the 0.05 level. and welfare in various fields in order to strengthen the morale and encouragement of the volunteer graduate staff to develop the motherland more effectively.

**Keywords:** Quality of Work Life, Volunteer Graduates, Develop the Motherland, Southern Border Provinces Administrative Center

## บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานซึ่งได้รับจากสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยการพัฒนาศักยภาพความมั่นคงและก้าวหน้าในการมีส่วนร่วม และที่ยอมรับทางสังคม ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความภูมิใจในองค์กรและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงานอันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนำความสำเร็จมาสู่องค์กรซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี (วรรณมา วงธง, 2558)

จังหวัดชายแดนใต้เป็นอีกพื้นที่หนึ่งของประเทศไทยที่มีลักษณะพิเศษมากกว่าท้องถิ่นอื่นๆ เนื่องจากสถานการณ์ความขัดแย้งในจังหวัดชายแดนภาคใต้เกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง รัฐบาลในสมัยนั้นจึง วิเคราะห์การแก้ไขปัญหาภัยคุกคามโดยการพัฒนา นำการปราบปราม และมีนโยบายการแก้ปัญหา เป็น 2 ด้านคือ การพัฒนา และการปราบปราม จึงมีการก่อตั้งองค์กร



ภายใต้ชื่อว่า “ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้” ซึ่งเป็นหน่วยงานที่สำคัญในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยทำหน้าที่เร่งรัด กำกับ ดูแล ประสานงาน และติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายนโยบายของรัฐบาลพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล และ 4 อำเภอ สงขลา ประกอบด้วย อำเภอจะนะ นาทวี เทพา และสะบ้าย้อย ซึ่งสภาพปัญหาการว่างงานของประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ผ่านมาศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ได้จัดทำโครงการบัณฑิตอาสาพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้ยั่งยืน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งคือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ มีการแก้ไขปัญหาการว่างงานมาตั้งแต่ปี 2552 จนถึงปัจจุบัน โดยการคัดเลือกผู้ว่างงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีจิตอาสาประสงค์จะทำงานในถิ่น มาตุภูมิของตนเอง โดยคัดเลือกจากครอบครัวผู้ที่ได้รับผลกระทบ และมีฐานะยากจนเพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือประชาชนร่วมกับทางราชการในการเข้าไปบริการ พัฒนา และแก้ไขปัญหาต่างๆ ในพื้นที่หมู่บ้าน และการพัฒนาศักยภาพ บัณฑิตให้เป็นผู้นำรุ่นใหม่ โดยดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิด บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง จิตอาสา ผู้กล้าพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (นุรีศัณย์ อุซัง และประจวบ ทองศรี, 2563)

โครงการได้สนับสนุนงานแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในส่วนรายการค่าใช้จ่ายสนับสนุนบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ มีส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผ่านบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ ซึ่งได้รับการคัดเลือกตัวแทนแต่ละหมู่บ้าน จากพื้นที่ 44 อำเภอใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ มีส่วนสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วม เชื่อมประสานภาคประชาชนในพื้นที่กับภาครัฐรวมถึงนำเสนอความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตลอดจน การประสาน เร่งรัด ติดตาม ประเมินผลและนำเสนอ จัดเก็บข้อมูลที่สำคัญในพื้นที่รองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้มีผลการดำเนินงานเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาในด้านต่างๆ ของ ส.อบต. และหน่วยงานต่างๆ ในพื้นที่ (ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2562)

ทุกภารกิจของงานศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ ถือเป็นบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกคนโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เจ้าหน้าที่บัณฑิตอาสาฯ หรือบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ เป็นเจ้าหน้าที่หลักในการขับเคลื่อนจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยเหตุนี้ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจจะทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิของศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ รวมทั้งเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการ



ปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ ตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อสามารถนำเอาความคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาต่อไปในอนาคต

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกลุ่มบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกลุ่มบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

### สมมติฐานการวิจัย

1. บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิฯ ที่มีเพศ ต่างกันส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิที่มีต่อศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ ต่างกัน
2. บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิฯ ที่มีอายุ ต่างกันส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิที่มีต่อศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ ต่างกัน
3. บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิฯ ที่มีระดับการศึกษา ต่างกันส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิที่มีต่อศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ ต่างกัน
4. บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิฯ ที่มีสถานภาพ ต่างกันส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิที่มีต่อศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ ต่างกัน
5. บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิฯ ที่มีพื้นที่การปฏิบัติงาน ต่างกันส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิที่มีต่อศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ ต่างกัน
6. บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิฯ ที่มีอายุงาน ต่างกันส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิที่มีต่อศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ ต่างกัน
7. บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิฯ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิที่มีต่อศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ ต่างกัน



## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนาภาคภูมิใจ ศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มบัณฑิตอาสาพัฒนาภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ จำนวน 2,256 คน ใช้วิธีการคำนวณตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดของตัวอย่างจำนวน 340 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (probability sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ชุด โดยนำเอาแนวคิดและทฤษฎีเป็นแนวทางในการสร้างและแบ่งตามเนื้อหา สามารถแบ่งได้ 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check Lists) ประกอบด้วยคำถาม 7 ข้อโดยสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ พื้นที่การปฏิบัติงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนาภาคภูมิใจ โดยเน้นการศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักของ Walton ประกอบด้วย 8 ด้านได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) ด้านพัฒนาศักยภาพของตนเอง 5) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 6) ด้านนโยบายขององค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ด้านความสัมพันธ์กับสังคม โดยมีลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1932)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนาภาคภูมิใจของศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิดในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ



จากนั้น นำแบบสอบถามมาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป และตรวจสอบอีกครั้งให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน โดยการใชแบบสอบถามออนไลน์ (Online Survey) เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิของศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling)

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) คำนวณหาค่าสถิติพื้นฐาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ พื้นที่การปฏิบัติงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิที่มีต่อศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ดังนี้

ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมากที่สุด	หมายถึง	5	คะแนน
ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมาก	หมายถึง	4	คะแนน
ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานปานกลาง	หมายถึง	3	คะแนน
ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานน้อย	หมายถึง	2	คะแนน
ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	หมายถึง	1	คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วจะให้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาระดับความคาดหวัง ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้



$$\begin{aligned} \text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายระดับคะแนนได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

3. ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ - ค่า T-test และ One-way ANOVA ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ

## ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิของศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ ผู้ศึกษาได้นำมาสรุปผลปรากฏดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 82.1 รองลงมาคือเป็นเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 และ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.2 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.6 รองลงมา มีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.3 รองลงมา มีอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.9 และส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 รองลงมา สถานภาพโสด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 รองลงมา สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 รองลงมา สถานภาพหม้าย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 และสถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 และส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 95.9 รองลงมา การศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 รองลงมา การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 และการศึกษาอยู่ในระดับ ปวส./ อนุปริญญา 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ปฏิบัติงานจังหวัดปัตตานี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมาเป็นพื้นที่ปฏิบัติงานจังหวัดสงขลา



จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 รองลงมาเป็นพื้นที่ปฏิบัติงานจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 รองลงมาเป็นพื้นที่ปฏิบัติงานจังหวัดสตูล จำนวน 35 คน และรองลงมาเป็นพื้นที่ปฏิบัติงานจังหวัดยะลา จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และส่วนใหญ่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมามีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 รองลงมามีอายุงานน้อยกว่า 1-5 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 รองลงมามีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 บาท จำนวน 309 คน คิดเป็นร้อยละ 90.9 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 และรองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิของศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ และเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.42$ ) ในตารางที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ ของศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ ในแต่ละด้านโดยภาพรวมพบดังนี้

(n=340)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิที่มีต่อศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.45	0.969	น้อย
2. ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่	3.03	0.789	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.33	0.791	ปานกลาง
4. ด้านการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	3.91	0.949	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.00	1.026	มาก
6. ด้านนโยบายขององค์กร	3.31	0.750	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว	3.47	0.801	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับสังคม	3.85	0.992	มาก



ภาพรวม

3.42

.598

มาก

ชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิของศูนย์  
 อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ ในปัจจัยทุกด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็น  
 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.42$ , S.D. = 0.598) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน  
 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.00$ , S.D. = 1.026) รองลงมา  
 คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของตนเอง คิดเป็นค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.91$ , S.D. = 0.949) รองลงมา  
 คือ ด้านความสัมพันธ์กับสังคม คิดเป็นค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.85$ , S.D. = 0.992) รองลงมา คือ ด้าน  
 ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว คิดเป็นค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.47$ , S.D. = 0.801) อยู่  
 ในระดับปานกลาง 4 ด้านได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$   
 = 3.33, S.D. = 0.791) รองลงมาด้านนโยบายขององค์กร คิดเป็นค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.31$ , S.D.  
 = 0.750) และรองลงมาด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ คิดเป็นค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.03$ ,  
 S.D. = 0.789) สุดท้าย อยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม  
 คิดเป็นค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 2.45$ , S.D. = 0.969) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิต  
 อาสาพัฒนามาตุภูมิของศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ โดยสรุปตารางที่ 2 ผลการ  
 ทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลไว้ด้วยกัน 7 สมมติฐาน พบว่า  
 ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลไว้ด้วยกัน 7 สมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
1. เพศ	.035*		√
2. อายุ	.919	√	
3. สถานภาพ	.919	√	
4. ระดับการศึกษา	.477	√	
5. พื้นที่การปฏิบัติงาน	.787	√	
6. อายุงาน	.641	√	
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	.183	√	



### \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยภาพรวมชี้ให้เห็นว่าปัจจัยทางด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา พื้นที่การปฏิบัติงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนนั้น ไม่มีความแตกต่างกันในคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิของศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ โดยไม่มีการแบ่งแยกอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา พื้นที่การปฏิบัติงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่เหมาะสมต่อหน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทำให้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิของศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ เป็นไปในทางเดียวกัน แต่ปัจจัยด้านเพศ จะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างในการปฏิบัติงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

### อภิปรายผล

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิของศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิของศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยดาเรศ ชูยก (2557) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิฯ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นหมู่คณะ มีความร่วมมือกันในการทำงานได้เป็นอย่างดี รวมไปถึงผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นธรรม เป็นกันเอง ค่อยให้คำปรึกษา ทำให้ไม่เกิดบรรยากาศที่อึดอัดในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอัญชลีพร พูลเขตนคร (2557) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อการทำงานซึ่งเกิดจากการรับรู้และยอมรับของแต่ละบุคคลว่าเป็นลักษณะงานที่ส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีตามการยอมรับของสังคม

ด้านการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เจ้าหน้าที่บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิฯ ได้ดำเนินการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอย่างดี มีความสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงทันตามกำหนดการ และบรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ



แก้ไขปัญหของงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของคัมมิง และวอร์ลี (Cummings and Worley, 1997)อ้างถึงใน จุฑามาศ วรรณสุภผล , 2556, 13-14) กล่าวว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำโดยพิจารณา ลักษณะของงานที่ปฏิบัติงานได้แก่ งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญงานที่ได้ใช้ทักษะ และความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทายและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน และรวมไปถึงมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เข้าร่วมอบรมสัมมนา เพื่อที่จะเรียนความรู้ และถ่ายทอดให้แก่ผู้อื่น

ด้านความสัมพันธ์กับสังคม นโยบายและการดำเนินงานของศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีการจัดกิจกรรมอำนวยการประโยชน์ต่อสังคม มีการสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่างๆของท้องถิ่น รวมไปถึงการช่วยเหลือสังคมเป็นประจำ ซึ่งส่งผลให้เจ้าหน้าที่บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิฯ มีความเข้าใจในพื้นที่มากขึ้น รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีให้คนในชุมชนมีความสามัคคียิ่งขึ้น

ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว เจ้าหน้าที่บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิฯ มีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม มีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1973) ที่กล่าวว่า ความสมดุลในช่วงชีวิตการแบ่งเวลาอาชีพการเดินทางซึ่งจะมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัวโดยมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งทางศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้มีกิจกรรมที่ให้ครอบครัวของบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงาน นอกจากนั้นปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน ภาระงานที่แต่ละคนรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน เจ้าหน้าที่บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิฯ มีความภาคภูมิใจต่อผลงานที่ปฏิบัติด้วยตนเอง สามารถปฏิบัติงานไปในระดับตำแหน่งงานที่ก้าวหน้าขึ้น งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างสูง บุคลากรมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงและความก้าวหน้าของตำแหน่งหรือหน้าที่การงาน อีกทั้งมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากผลงานและความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 45 -49) คือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในเรื่องของความสำเร็จของงานที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาและรู้จักป้องกันไม่ให้อุปสรรคนั้นเกิดขึ้น เมื่อทำสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น มีความก้าวหน้าและมีปัจจัยค้ำจุนในเรื่อง



ของความมั่นคงในหน้าที่การงานซึ่งได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อที่จะเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานต่อไป

ด้านนโยบายขององค์การ เจ้าหน้าที่บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิฯ ได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการลงพื้นที่ปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานตามโครงการ การบังคับบัญชาที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งและหน้าที่ หน่วยงานมีการจัดโครงการ/กิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและกายที่ดีแก่บุคลากรอยู่เสมอ มีการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน และได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิ์เบิกค่าเดินทางไปราชการ ค่าการศึกษาบุตร ค่าเช่าที่พัก

ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ สถานที่ทำงานมีความสะอาด และเรียบร้อยดี มีสถานที่ปฏิบัติงานเป็นสัดส่วน สะดวกต่อการติดต่อหรือประสานงาน อีกทั้งภายในพื้นที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีระบบความปลอดภัยแน่นอน มีความปลอดภัยต่อทรัพย์สินส่วนตัว รวมไปถึงมืออุปกรณ์และเครื่องมือ มีจำนวนที่เพียงพอและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอภิชัย จตุพรวาที (2557) กล่าวว่า สถานที่ทำงานควรมีความสะดวกสบายเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือในสำนักงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเป็นการช่วยให้สมาชิกทำงานได้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น

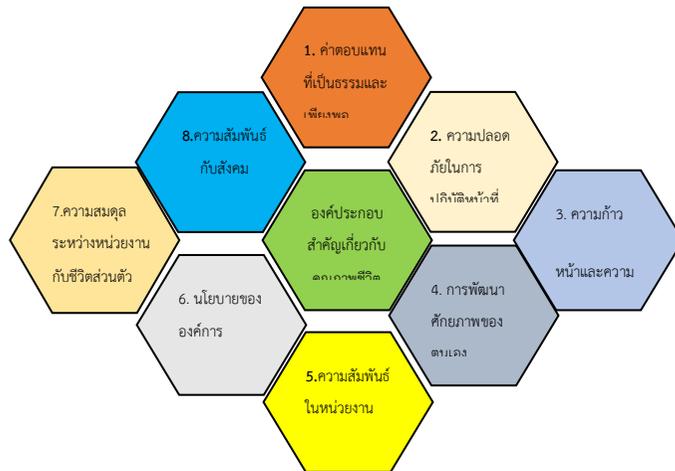
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เจ้าหน้าที่บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิฯ ได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ มีความพึงพอใจกับเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเทียบเท่ากัน เป็นค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ ERG (Clayton P. Alderfer, 1979) ที่กล่าวว่า ความต้องการดำรงชีวิต (E: Existence needs) เกี่ยวข้องกับความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป โดยสามารถเปรียบเทียบกับการทำงานในองค์การว่าสิ่งที่บุคลากรต้องการเบื้องต้นนั้นประกอบด้วย เงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน ประกันสุขภาพ และ ความปลอดภัยในการทำงาน และหน่วยงานมีสวัสดิการในการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทางและอื่น ๆ มีความเหมาะสม.



## องค์ความรู้ใหม่

จากผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ ทั้งวรรณกรรม เอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้ค้นพบองค์ความรู้ ด้าน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิของศูนย์อำนวยการบริหาร ชายแดนภาคใต้ ซึ่งผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความสัมพันธ์ กับสังคม ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ใน ระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบ ปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน พบว่า บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิที่มีเพศที่ ต่างกัน มีคุณภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา พื้นที่ ปฏิบัติงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เป็นผลในคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิของศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้

จากสภาพปัจจุบันทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม มีการขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลาจนทำให้ทุกคนถูกกระตุ้นให้มีการแข่งขันในการทำงาน จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตใน การทำงานแย่ลง ดังนั้นความต้องการหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานจึงมีความสำคัญ เช่น ใน ด้านทางกายภาพ ควรมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสม เอื้อ ต่อการทำงานรวมถึงเพื่อนร่วมงานจะต้องคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะส่งผลดีทั้งผู้ ปฏิบัติเองและองค์กรหรือหน่วยงาน ในด้านของการสร้างขวัญ และกำลังใจ เป็นการเพิ่ม ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งเป็นการสร้างความผูกพัน ในองค์กร และด้านสุดท้าย คือ องค์กรควรส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติได้พัฒนาตนเอง ฝึก ทักษะ เพื่อให้สอดคล้องกับความรู้ที่จะเอาไปใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ตามหลักการของ Richard E. Walton ได้แบ่งออกองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตตามหลักการของ Walton, R. E.

## สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิของศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ เป็นผลให้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อจะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างความรู้ ส่งเสริม และปรับปรุง โดยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย และ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เจ้าหน้าที่บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิอยากให้มีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่มีอยู่ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน และค่าเดินทางอื่นๆ เป็นต้น

1.2 ค่าตอบแทนที่ได้รับน้อยกว่าภาระงานที่ได้รับมอบหมาย จึงอยากให้ทางหน่วยงานพิจารณาในส่วนนี้เพิ่มเติม เพราะค่าตอบแทนนั้นจะช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 เจ้าหน้าที่บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิต้องการให้มีโครงการไปตลอดเพราะจะได้มีความมั่นคงในอาชีพการงาน เพื่อนำรายได้มาเลี้ยงครอบครัวต่อไป



## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ เนื่องจากในแต่ละพื้นที่ที่รับผิดชอบมีลักษณะที่แตกต่างกันในการทำงาน

2.2 ควรจัดทำการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน หรือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ

## เอกสารอ้างอิง

จุฑามาศ วรรณศุภผล. (2556). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา กลุ่มบริษัทเอ็มแอนด์เอ. ใน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดาเรศ ชูยก. (2557.) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่, 15(2), 27-36.

นุรีศันย์ อุซึ่ง และประจวบ ทองศรี. (2563). การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 31(2), 192-210.

วรรณ วังษ์ธง. (2558). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร. ใน วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2562). ศอ.บต. ผลักดันบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ 2,249 คน จาก 5 จชต. เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ร่วมพัฒนาพื้นที่เพื่อสร้างความสันติสุขร่วมกัน. เรียกใช้เมื่อ 30 พฤศจิกายน 2565 จาก <https://www.sbpac.go.th/?p=31043>.

อภิชัย จตุพรวาที. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



อัญชลีพร พูลเขตนคร. (2557). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาแพงเพชร. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

Alderfer, Clayton P. (1979). A New Theory of Human Needs : Organizational Behavior and Human Performance. New York : McGraw-Hill Book Co.

Herzberg, F (1959). Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work. New York: John Willey.

Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology, 140, 5-53

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? Slone Management Review, 15,11-21

Yamane, T. (1976). Statistics: An introductory analysis (2<sup>nd</sup> ed.). New York: Harper and Row.