

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นประเด็นทางสังคมที่ได้รับความสนใจศึกษาอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน เนื่องจากกว่าครึ่งหนึ่งของชีวิตคนเราต้องทำงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยให้คนเราสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ช่วยเพิ่มผลผลิต ซึ่งจะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สันติ บางอ้อ, 2540, หน้า 39-40) คุณภาพชีวิตในการทำงานจะสะท้อนด้วยความพึงพอใจที่มีต่องานของแต่ละบุคคล โดยจะแตกต่างกันไปตามภูมิหลังและลักษณะการรับรู้ที่มีต่อการทำงานของแต่ละบุคคลซึ่งจะมีผลต่อการดำรงชีวิต ผู้ปฏิบัติงานที่สามารถผสมผสานการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืนมักจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นคง มีผลงานที่มีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับ อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข (สมหวัง โอซารศ, 2542, หน้า 45) ดังนั้นการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานย่อมมีประโยชน์ทั้งในแง่ของการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี การพัฒนางานให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ รวมถึงการพัฒนาองค์กรเพื่อให้มีสภาพแวดล้อมที่จะเอื้อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและภารกิจขององค์กร

หากจะมองคุณภาพชีวิตการทำงานโดยทั่วไป เราอาจมองจากความสุขในการทำงานโดยสังเกตจากลักษณะทางร่างกาย อาการเจ็บป่วย (เช่น ปวดศีรษะ ปวดท้อง ปวดหลัง นอนไม่หลับ เป็นไมเกรน เป็นต้น) หรือลักษณะทางจิตใจ ซึ่งจะปรากฏในลักษณะของความวิตกกังวล คิดฟุ้งซ่าน หงุดหงิด โกรธง่าย ไม่มีสมาธิในการทำงาน ใจน้อย เบื่อชีวิต หวาดระแวง เป็นต้น และลักษณะทางพฤติกรรม เช่น การสูบบุหรี่จัด ใช้จ่ายกระตุ้นหรือยาเสพติด ชวนทะเลาะทำให้เสียความสัมพันธ์กับคนใกล้ชิด เป็นต้น (ณรงค์ เดชกำจร, 2550) หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่ง Sutherland และ Cooper (1998 อ้างถึงใน จุฑามาส แก้วพิจิตร, 2548, หน้า 6) ได้รวบรวมและแยกประเภทของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 6 หัวข้อใหญ่ๆ นั่นคือ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในการทำงานที่ไม่สนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคล อาทิ สถานที่ทำงานที่มีเสียงดังจนเกินไป ไม่มีการระบายอากาศที่ดีเพียงพอ สกปรกรกรุงรัง 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานที่ได้รับ

มอบหมาย อาทิ งานที่ต้องทำเกินเวลาปกติ หรืออาจจะเป็นงานที่ซ้ำซากน่าเบื่อ ไม่ท้าทาย หรือภาระงานที่มีมากเกินไป 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทในองค์กรเฉพาะบุคคลที่อาจจะก่อความ และขัดแย้งกันในหน้าที่ความรับผิดชอบ 4) ปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ไม่ค่อยราบรื่นระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างท่านและเจ้านายและความเป็นเจ้านายและลูกน้อง 5) ปัจจัยเกี่ยวกับ โครงสร้างและบรรยากาศในองค์กรที่ไม่เอื้อการมีส่วนร่วมและกระบวนการในการตัดสินใจ และ 6) ปัจจัยทางด้านความปลอดภัยและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยซึ่งบ่งชี้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานหรือความสุขจากการทำงานว่า มักเกิดจากการทำงานได้ผลลัพธ์ออกมาได้ดี และได้รับการยกย่องชมเชยหรือภูมิใจที่เหมาะสม หรือสนับสนุน ผลักดันเครื่องมือและกลไกต่างๆ ให้พนักงานสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น (พสุ เดชะรินทร์, 2550)

จากมิติของคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวมาข้างพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญกับการดำเนินชีวิตของคนทำงานโดยทั่วไป *ประการแรก* การทำงานเป็นวิถีชีวิตหรือเป็นสิ่งที่บุคคลปฏิบัติเพื่อการยังชีพ เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้ในรูปของเงินตรา หรือผลตอบแทนทางด้านเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ เพื่อจัดหาหรือได้มาซึ่งอาหาร สินค้าและบริการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตและเอื้อให้มีมาตรฐานการครองชีพที่สังคมกำหนดไว้ *ประการที่สอง* การทำงานให้เอกลักษณะแก่บุคคลภายในกลุ่ม เพราะการทำงานเป็นการพรรณนาหรือเป็นป้ายแสดงเครื่องหมายบุคคลทั้งในสถานที่ประกอบกิจการและโลกภายนอก *ประการที่สาม* การทำงานกำหนดสถานภาพทางสังคมแก่บุคคลกำหนดตำแหน่งของบุคคลในสังคม รวมทั้งกำหนดบทบาททางสังคมแก่บุคคล ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงบุคคลให้เข้ากับสังคมนั้นเอง *ประการที่สี่* การทำงานให้แบบแผนการสมาคมแก่บุคคลโดยให้กรอบสำหรับการปฏิสังสรรค์ทางสังคมแก่บุคคลหรือให้โอกาสแก่บุคคลในการปฏิสังสรรค์กับบุคคลอื่นๆ ทั้งในบริษัท หน่วยงาน หรือองค์กร *ประการที่ห้า* การทำงานจัดระเบียบกิจกรรมทั้งหลายของชีวิต ของบุคคลให้สอดคล้องตามลีลาของการทำงาน โดยกำหนดลำดับของกิจกรรมให้บุคคลว่าจะใช้เวลาของชีวิตอย่างไร เมื่อไร ที่ไหน แบบไหน ความสำคัญเหล่านี้ปัจจุบันเรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) (สุทิน สายสงวน, 2533, หน้า 15)

การทำงานหรือการประกอบอาชีพในปัจจุบันค่อนข้างหลากหลาย ตามระบบของสังคมที่มีความซับซ้อน ซึ่งบุคคลมักเลือกประกอบอาชีพตามความถนัดและความสนใจ โดยหากจะพิจารณาลักษณะของการประกอบอาชีพก็อาจแบ่งลักษณะของการประกอบอาชีพออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่คือ อาชีพอิสระและอาชีพรับจ้าง และเมื่อพูดถึงอาชีพรับจ้างก็จะมีทั้งการรับจ้างในภาคเอกชนและการรับจ้างในภาคราชการ ทั้งนี้ในหลักของการจ้างงานแล้วผู้ว่าจ้างจะคัดเลือกบุคคลากรโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ แต่เนื่องจากจำนวนประชากร วัยแรงงานที่มี

มากกว่าตำแหน่งงานทำให้โอกาสเป็นของผู้ว่าจ้างที่สามารถเลือกและคัดสรรคนเพื่อรับเข้าทำงานตามต้องการ ขณะที่ผู้รับจ้างหรือแรงงานกลับไม่มีโอกาสได้เลือกงานมากนัก เพราะตำแหน่งงานและคุณสมบัติส่วนบุคคลที่ค่อนข้างจำกัดของตนเอง ทำให้การแข่งขันเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานมีอัตราค่อนข้างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจ้างงานในภาคราชการ ซึ่งรัฐบาลได้มีนโยบายในการที่จะลดและจำกัดจำนวนบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐให้ลดลงอย่างต่อเนื่องด้วยมาตรการต่างๆ เช่น การให้ออกก่อนเกษียณ หรือ เออีรีไทร์ การนำเทคโนโลยีและระบบการจ้างเหมามาทดแทน การจ้างบุคลากรในภาครัฐ เป็นต้น รวมทั้งมีการปรับระบบการจ้างบุคลากรภาครัฐที่มีสถานภาพเป็น “ข้าราชการ” ซึ่งผูกพันกับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่เป็นภาระต้องงบประมาณแผ่นดิน มาเป็นการจ้างบุคลากรภาครัฐที่มีสถานภาพเป็น “พนักงานราชการ” โดยซึ่งมีลักษณะการจ้างเป็นการจ้างตามสัญญาจ้าง แทนการบรรจุแต่งตั้งแทน จะมีการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างทุก 5 ปี เพื่อลดข้อผูกพันที่มีผลต่องบประมาณแผ่นดินของประเทศโดยเป็นการจ้างตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย “พนักงานราชการ” พ.ศ. 2547 ซึ่งเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2546 ซึ่งตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ได้ให้ความหมายพนักงานราชการคือ บุคคลผู้ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้นๆ โดยได้แบ่งพนักงานราชการออกเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานราชการทั่วไป และพนักงานราชการพิเศษ ซึ่งได้จำแนกตามลักษณะงานและผลผลิตของงานเป็น 6 กลุ่มงาน ประกอบด้วย พนักงานราชการทั่วไป 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มงานบริการ 2) กลุ่มงานเทคนิค 3) กลุ่มงานบริหารทั่วไป 4) กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ 5) กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ และพนักงานราชการพิเศษ ซึ่งมีกลุ่มงานเดียวคือกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2546, หน้า 1-2) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการก็ได้ดำเนินการจ้างพนักงานราชการเพื่อปฏิบัติงานในการส่งเสริม สนับสนุน และจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่แทนการจัดจ้างครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวแทนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา

สำหรับการศึกษานอกระบบ หรือการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งพัฒนามาจาก “การศึกษาผู้ใหญ่” มีหน่วยงานที่รับผิดชอบชัดเจนนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2483 โดยในครั้งนั้น มีหน่วยงานรับผิดชอบคือ กองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษา ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ. 2522 ได้รับการยกฐานะ เป็นกรมการศึกษานอกโรงเรียนจนกระทั่งมีการปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูประบบราชการ กรมการศึกษานอกโรงเรียนถูกปรับลดฐานะเป็น สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน อยู่ในสังกัดสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 และต่อมาเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2551

จึงได้เปลี่ยนชื่ออีกครั้งเป็นสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตั้งแต่ วันที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2551 โดยมีพันธกิจหลักในการจัดและส่งเสริมกิจกรรมการศึกษา 2 รูปแบบ คือ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย,เอกสารประชาสัมพันธ์)

โครงสร้างการบริหารและบริการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้จัดโครงสร้างเป็นการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาคโดยในระดับจังหวัดมีสถานภาพเป็นหน่วยงานทางการศึกษา โดยใช้ชื่อว่า “สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร/จังหวัด” ซึ่งทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนและกำกับดูแลสถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ ซึ่งได้แก่ “ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขต/อำเภอ” ซึ่งทำหน้าที่จัดและให้บริการทางการศึกษา

ดังที่กล่าวแล้วว่าในช่วงที่ผ่านมารัฐบาลได้จำกัดอัตรากำลังคนในหน่วยงานภาครัฐรวมทั้งเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรภาครัฐให้มีสถานภาพเป็น “พนักงานราชการ” เพื่อลดภาระด้านงบประมาณ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจึงได้ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานเพื่อปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ เพื่อทดแทนระบบการจ้างลูกจ้างชั่วคราวรายปี

สำหรับการแบ่งเขตพื้นที่เพื่อการบริหารและสนับสนุนวิชาการของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จะแบ่งออกเป็น 5 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ และภาคตะวันออก ซึ่งเขตบริหารและสนับสนุนวิชาการของภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย 9 จังหวัด คือ สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี นครนายก สระแก้ว ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด โดยภาคตะวันออกเฉียงเหนือถือเป็นภูมิภาคที่มีลักษณะเฉพาะเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างสูงของเขตเมืองอันเป็นผลมาจากการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม ซึ่งส่งผลต่อสภาพวิถีชีวิตของคนในภูมิภาคนี้ จากข้อมูลจะพบว่าใน 9 จังหวัดมีนิคมอุตสาหกรรม ถึง 28 นิคม มีโรงอุตสาหกรรมกว่า 17,639 โรง และมีผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมรวมกว่าล้านคน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2550) ดังนั้น การบริหารและให้บริการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภูมิภาคนี้ จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

ดังนั้นการปฏิบัติงานของพนักงานราชการนอกจากต้องมีคุณสมบัติในการทำงานเพื่อพัฒนาสังคมหรือส่วนรวมแล้วยังจำเป็นต้องเรียนรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงและปรับรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งบุคลากรในส่วนนี้ถือเป็นหัวใจและกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในพื้นที่ทั่วประเทศ ซึ่ง

ใน 9 จังหวัดของเขตบริการงานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีพนักงานราชการทั้งสิ้น 235 คน ซึ่งประกอบด้วยจังหวัดสมุทรปราการ 19 คน ฉะเชิงเทรา 38 คน ปราจีนบุรี 24 คน นครนายก 20 คน สระแก้ว 26 คน ชลบุรี 35 คน ระยอง 24 คน จันทบุรี 27 คน และตราด 22 คน (สำนักบริหารงานการศึกษาจากระบบโรงเรียน, 2550 หน้า 7) โดยต้องรับผิดชอบดูแลงานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในพื้นที่ 9 จังหวัดถึง 635 ตำบล โดยเฉลี่ยพนักงานราชการ 1 คนต้องรับผิดชอบดูแลการให้บริการและขับเคลื่อนกิจกรรมในพื้นที่คนละ 2-3 ตำบล นอกจากนี้พนักงานราชการยังต้องช่วยงานบริหารจัดการและงานธุรการของสถานศึกษาอีกส่วนหนึ่งด้วย

จากปริมาณ ลักษณะและภาระงานของพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยดังกล่าว รวมทั้งสถานภาพของพนักงานราชการเหล่านี้มีลักษณะเป็นบุคลากรตามสัญญาจ้างซึ่งย่อมมีความมั่นคง ความก้าวหน้าและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับเทียบไม่ได้กับข้าราชการ ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานย่อมส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานราชการ ที่จะส่งผลกระทบต่อปริมาณและคุณภาพของงานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่บริการสู่กลุ่มเป้าหมายอีกทอดหนึ่งด้วย โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาว่าพนักงานราชการในเขตนี้มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยใดบ้างที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้เพื่อนำข้อค้นพบไปเสนอหน่วยงานต้นสังกัดใช้เป็นข้อมูลเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาลักษณะงาน สภาพหรือบรรยากาศของสถานศึกษา และการพัฒนาหรือส่งเสริมพนักงานราชการให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ อันจะส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์สูงสุดจากบริการของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส สาขาการศึกษาที่จบ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานของการวิจัย

พนักงานราชการที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน สาขาการศึกษาที่ จบ และรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

1. ด้านประชากร เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในเขตบริการ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 9 จังหวัด ในภาคตะวันออก ประกอบด้วย จังหวัด สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี นครนายก สระแก้ว ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน รวม 235 คน

2. ด้านเนื้อหาหรือตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส สาขาการศึกษาที่จบ ระยะเวลาการทำงาน รายได้

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์กรประกอบที่เป็นเงื่อนไขในการทำงาน องค์กรประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะของงาน และองค์กรประกอบเกี่ยวกับสภาพของการทำงาน

3. ด้านระยะเวลา เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในเขตบริการ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 9 จังหวัด ในเขตภาคตะวันออกที่ปฏิบัติงานในช่วงที่มีการเก็บข้อมูลคือเดือนมิถุนายน 2552

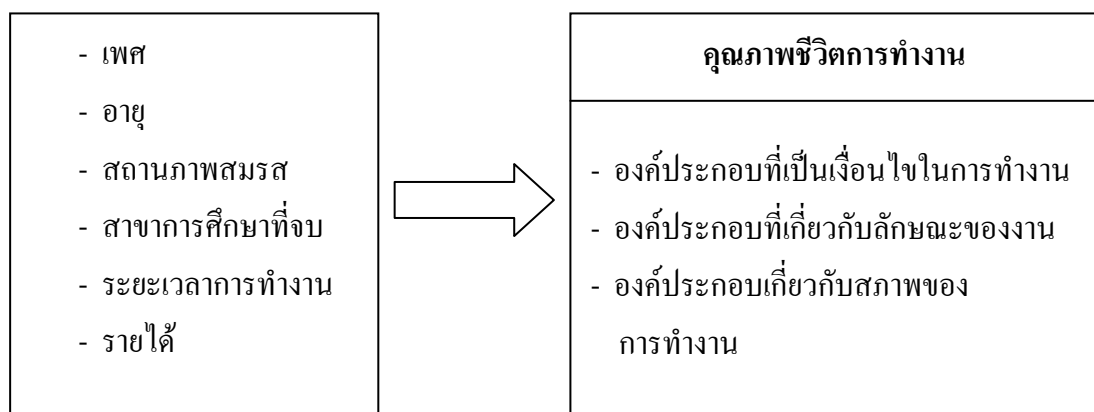
กรอบความคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ประมวลและวิเคราะห์คุณลักษณะ ส่วนบุคคลที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการที่จะดำเนินการศึกษาในครั้งนี้ ในลักษณะที่เป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส สาขาการศึกษาที่จบ ระยะเวลาการทำงานและรายได้ สำหรับตัวแปรตามที่เป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประเด็นจากปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตของ โคสเสน(Kossen, 1991), ริชาร์ด อี วอลตัน

(Richard E. Walton, 1973), ฟิวด์แมน ดี และ เอช เจ อาร์โนลด์ (Feldman D. and H.J. Arnold, 1983) ซึ่งสามารถสรุปเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบ 3 ด้าน

1. องค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขในการทำงาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์จากการทำงาน
 - 1.2 ความมั่นคงในการทำงาน
 - 1.3 ความก้าวหน้าในการทำงาน
2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะของงาน ได้แก่
 - 2.1 ความหมายและความน่าสนใจของงาน
 - 2.2 ความหลากหลายของงาน
 - 2.3 ความท้าทายของงาน
3. องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพของการทำงาน ได้แก่
 - 3.1 ความมีอิสระในการทำงาน
 - 3.2 การได้รับการยอมรับในการทำงาน
 - 3.3 การสื่อสารในองค์กร
 - 3.4 ปัจจัยสนับสนุนในการทำงาน
 - 3.5 จังหวะหรือเวลาว่างของชีวิต

โดยสามารถนำเสนอเป็นกรอบความคิดในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพของความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในฐานะพนักงานราชการที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขในการทำงาน องค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะงานและองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสภาพของการทำงาน
2. องค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขในการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์จากการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความความก้าวหน้าในการทำงาน
3. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะของงาน หมายถึง ความหมายและความน่าสนใจของงาน ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน
4. องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพของการทำงาน หมายถึง ความมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับในการทำงาน การสื่อสารในองค์กร ปัจจัยสนับสนุนในการทำการ จังหวะหรือเวลาว่างของชีวิต
5. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์จากการทำงาน หมายถึง เงินหรือรายได้รวมถึงผลประโยชน์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน
6. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความแน่ใจและเชื่อมั่นเกี่ยวกับสถานในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
7. ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสในการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นหรือเจริญขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
8. ความหมายและความน่าสนใจของงาน หมายถึง ความรู้สึกว้างงานที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์
9. ความหลากหลายของงาน หมายถึง การที่ต้องปฏิบัติงานหลายๆอย่างที่มีลักษณะไม่เหมือนกันหรือแตกต่างกันออกไป
10. ความท้าทายของงาน หมายถึง ลักษณะหรือสภาพของงานที่ชวนให้ทดลองหรือพิสูจน์ความรู้ความสามารถ
11. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง สิทธิในการคิดและตัดสินใจในการทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย
12. การได้รับการยอมรับในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อมั่น ชื่นชอบ
13. การสื่อสารในองค์กร หมายถึง ช่องทางและวิธีการที่ใช้ติดต่อหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในหน่วยงาน

14. ปัจจัยสนับสนุนในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

15. จังหวะหรือเวลาว่างของชีวิต หมายถึง ความลงตัว หรือความสามารถในการบริหารและจัดการเวลาทั้งเพื่อหน้าที่การงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและสังคม

16. พนักงานราชการ หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการทำสัญญาจ้างกับสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 9 จังหวัด ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปราจีนบุรี สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครนายก สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระแก้ว สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรีและสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตราด โดยจัดจ้างตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547

17. เขตบริการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง พื้นที่ในการบริหารงานและสนับสนุนวิชาการของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วยพื้นที่ จังหวัดสมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี นครนายก สระแก้ว ชลบุรี ระยอง จันทบุรีและตราด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ผลจากการวิจัยจะเป็นข้อมูล เพื่อให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปกำหนดนโยบายทั้งในแง่ของการคัดสรรและการพิจารณาพนักงานราชการให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป