

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานราชการกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง” ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน (Job Security)
3. นโยบายที่เกี่ยวข้องกับพนักงานราชการ
4. ระบบพนักงานราชการ
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแนวคิดที่เน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ การทำงานที่ทำท่าย การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความปลอดภัย และการมีสุขภาพที่ดี การมีโอกาที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ มีอนาคตที่เจริญก้าวหน้าและมั่นคง การป้องกันสิทธิส่วนบุคคล การแสดงออกเสรี และการมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว

ในการทำความเข้าใจความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรพิจารณาความหมายของการทำงานเสียก่อน ซึ่ง Steer and Porter (1991, pp. 573-574, อ้างถึงใน อมรรัตน์ อ่อนนุช, 2546, น. 24) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการทำงานไว้ดังนี้

1. การทำงานเป็นการแลกเปลี่ยน (Exchange) มีสภาพพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วเรามักต้องการได้รับผลตอบแทนจากการทำงานที่สม่าเสมอ ซึ่งสิ่งที่ได้รับบางที่เป็นสิ่งภายนอก เป็นเรื่องของวัตถุ (Extrinsic) เช่น ตัวเงิน บางทีก็เป็นเรื่องภายในจิตใจ (Intrinsic) เช่น ความพึงพอใจส่วนบุคคลที่ได้รับ เป็นต้น

2. การทำงานทำให้เกิดผลทางสังคม (Social Function) เช่น การได้พบกับคนใหม่ สามารถคบหากันเป็นเพื่อน ซึ่งบางครั้งพบว่าคนในวัยทำงานนั้นได้ให้เวลากับเพื่อนร่วมงานมากกว่าให้เวลากับครอบครัว

3. การทำงานเป็นเครื่องแสดงสถานภาพทางสังคม (Status) เป็นเรื่องค่านิยมของสังคมที่ให้คุณค่าต่อหน้าที่การงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นที่มาของการแบ่งชั้นกัน ทำให้อาชีพหน้าที่การงานเป็นเครื่องแสดงตำแหน่งในสังคม

4. การทำงานเป็นเรื่องของ การให้ค่าของงานที่ทำอยู่ต่อตนเอง (Personal Meaning) เป็นเรื่องของ การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลว่า ต้องการจะไปสู่จุดไหนเป็นจุดหมายทางด้านจิตใจ ทำให้ นำมาซึ่งความภาคภูมิใจของตนเอง หรือการบรรลุถึงการประจักษ์ความเป็นจริงแห่งตน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตและเข้มแข็งนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน การปรับปรุงและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ อันจะส่งผลทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามในการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้มีนักวิชาการหลายท่านพยายามอธิบายและให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ดังนี้

Walton (1974, p. 12, อ้างถึงใน กาญจนา แดงมาตี, 2545, น. 32-33) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนอง ความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน โอกาสที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเอง การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

Huse and Cummings (1985, pp. 198-200, อ้างถึงใน อมรรัตน์ อ่อนนุช, 2546, น. 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เป็นความสอดคล้องกันระหว่าง ความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีก

นัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) ของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Melesis and Teangenatin (1994, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สถาบันวิจัยและพัฒนา, 2547, น. 10-11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะมีความรู้สึกรู้ว่างานมีความสำคัญและมีคุณค่า ตนเองมีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจที่เสียสละและทุ่มเทให้กับการทำงาน การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในเป้าหมาย และวิธีการทำงาน มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีร่วมกันระหว่างบุคคลในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของงานในองค์กร องค์กรที่มีประสิทธิภาพจะต้องเกิดจากบุคลากรทุกระดับมีชีวิตการทำงานที่ดี โดยร่วมกันทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงจะสามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ตัวบ่งชี้ก็คือ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคคลหรือสมาชิกในองค์กร

Hackman and Suttle (1977, p. 14, อ้างถึงใน อรุณี สุมโนมหาอุดม, 2542, น. 19) คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กรไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัท หรือหน่วยงานการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญ รุ่งเรืองด้านอื่น ๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลงด้วย ขณะที่ประสิทธิภาพขององค์การในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

Skrovan (1983, pp. 1-6, อ้างถึงใน ปาริชาติ พูลวิวัฒน์ชัยการ, 2544, น. 7) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์การที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์การเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่จะเป็นการปรับปรุง

สภาพแวดล้อมในการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงาน และการเพิ่มผลผลิต โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบรรลุเป้าหมาย 2 ประการ คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในองค์การและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ลูกจ้าง

Lawler (1983, อ้างถึงใน คงชีพ ตันตระวาณิชย์, 2543, น. 9-10) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ประการ คือ

1. เป็นการสร้างความสมดุลของวัตถุประสงค์ขององค์การ ในเรื่องสภาพและวิธีการปฏิบัติ ได้แก่ การทำงานให้มีคุณค่าเพิ่มขึ้น ส่งเสริมให้มีประชาธิปไตยในการบริหาร การเข้าไปมีส่วนร่วม ความปลอดภัยในการทำงาน

2. ความสมดุลของคุณภาพชีวิตในแง่ของเรื่องความพึงพอใจ พนักงานได้รับรู้เรื่องความปลอดภัย มีความสัมพันธ์ที่ดี มีความก้าวหน้าและการพัฒนา ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการตอบสนองความต้องการของมนุษย์

นั่นคือ การทำให้พนักงานในองค์การเกิดความรู้สึกว่า สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ โดยที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า งานนั้นทำให้พวกเขามีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

Nadler and Lawler (1983, น. 20-30) ได้เสนอแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง แนวคิดที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน และองค์การโดยเฉพาะในเรื่องผลกระทบของงานที่มีต่อผู้ปฏิบัติ และมีต่อประสิทธิผลขององค์การ และแนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในองค์การ

Delamotte and Takezawa (1984, pp. 2-3, อ้างถึงใน พนิดา งามนิยม, 2545, น. 13-14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน ทั้งสองท่านได้รวบรวมความหมายในหลายแง่มุม ดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ อันมีผลต่อความพึงพอใจ และเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายแคบที่สุด หมายถึง ผลดีของงานที่มีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล

และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแงุ่มุมที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ (Humanization of Work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน หรือการคุ้มครองแรงงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการ หรือแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยี สำหรับสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ ทั้งขององค์การ และปัจเจกบุคคล

ติน ปรัชญ์พุทธ (2530, น. 266-267; และ สุนนทิพย์ ใจเหล็ก, 2541, น. 15) ได้สรุปความหมายในวงแคบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรมีเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย รวมถึงความพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน

บุญเชื้อ วงษ์เกษม (2530, น. 29-30, อ้างถึงใน ปาริชาติ พูลวิวัฒน์ชัยการ, 2544, น. 6-7) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ชีตหรือระดับความพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การควบคุม หรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน การยอมรับ การมีส่วนร่วมในทางสังคม การก้าวหน้าและการพัฒนา การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน และสภาพการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ของความเป็นคน

สุนนทิพย์ ใจเหล็ก (2541, น. 15) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์เพิ่มเติมต่าง ๆ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป ความสอดคล้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน รวมทั้งการพัฒนาสมรรถภาพของมนุษย์ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นแรงจูงใจให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ลูกจ้างมีความสุขทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้นายจ้างได้รับผลผลิตและกำไรมากขึ้นก่อให้เกิดความมั่นคงและเสถียรภาพต่อสังคม

อย่างไรก็ตาม การมองคุณภาพชีวิตการทำงาน อาจมีการมองแตกต่างกันออกไป
 ดังเช่น

สุจินดา ช่อนแก้ว (2538, น. 12, อ้างถึงใน วิภาณันท์ ภวพัทธ์, 2544, น. 8-9) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ดีขึ้น หรือพิจารณาในแง่มนูหนึ่งว่าเป็นคำที่มีความหมายครอบคลุมไปทุกด้าน ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกที่มีความสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน (ผจญ เฉลิมสาร, 2540, น. 24, อ้างถึงใน วิภาณันท์ ภวพัทธ์, 2544, น. 8-9)

ในทางกลับกัน หากพิจารณาจากแนวคิดของ Schuler; Beutell; and Youngblood (1988, p. 49, อ้างถึงใน กาญจนา แดงมาดี, 2545, น. 31) สามารถตีความได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดีย่อมก่อให้เกิด

1. ความพึงพอใจในการทำงานลดลง รวมทั้งเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของบุคลากร
2. ทำให้ผลผลิตลดลง เนื่องจากอัตราการขาดงานสูงขึ้น
3. ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เนื่องจากบุคลากรไม่ต้องการมีส่วนร่วม และสนใจงานน้อยลง
4. เกิดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มต้นทุนด้านการรักษาพยาบาล รวมทั้งต้นทุนค่าประกันสุขภาพ ทำให้เกิดการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน รวมไปถึงปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีน้อย ทำให้ไม่สามารถสลับสับเปลี่ยนบุคลากรไปทำงานตามแผนก หรือฝ่ายอื่นได้ ทั้งนี้ บุคลากรเองก็ไม่รู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกับองค์กร และไม่พร้อมที่จะเป็นส่วนร่วมในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ
6. อัตราการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ต้องทำบ่อยครั้ง เพราะมีอัตราการเข้า-ออกงานสูง เป็นองค์กรที่ถูกมองว่าไม่น่าสนใจ เพราะไม่ได้รับการยอมรับเชื่อถือเรื่องการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร

7. อัตราการขาดงานเพิ่มสูงขึ้น และบุคลากรที่เก่งที่ดีมักจะลาออกจากงาน

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่านักวิชาการและผู้รู้ต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน พอสรุปได้ว่า เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่บุคคลที่มีต่องานอาชีพที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และมีความสุขจากการทำงานมีมิติต่าง ๆ เช่น ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกันการได้รับการยอมรับ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ฯลฯ ตลอดจนความรู้สึกภูมิใจในงาน และความต้องการทำงานที่ทำอยู่ต่อไปเรื่อย ๆ

ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงาน จึงหมายถึง ลักษณะของการทำงาน ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของสังคม เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ความมั่นคงของงาน รายได้จากการทำงาน การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา โอกาสในความก้าวหน้า การพัฒนาความสามารถของตนเอง ทั้งนี้จะต้องการผสมผสานกลมกลืนกันเป็นอย่างดีระหว่างงานกับชีวิต มีองค์ประกอบที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเกิดความรู้สึกที่พึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

1.2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

โดยทั่วไปองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญมีอยู่หลายประการที่มีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้แตกต่างกันตามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

Huse and Cummings (1985, อ้างถึงใน กรวีณา มุขมา, 2545, น. 10-11) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีลักษณะองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความสอดคล้องกับมาตรฐานของผู้รับ มีความเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากอื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทายที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม และมีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลากการทำงานกับช่วงเวลากการดำเนินชีวิตโดยรวมอย่างเหมาะสม และมีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization Pride) หมายถึง ความรู้ของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Skrovan (1983, pp. 128-132, อ้างถึงใน สุนันทิพย์ ใจเหล็ก, 2541, น. 15) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนาในด้านวิธีการหรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ (Development) ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาไปในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย

2. การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ (Dignity) คือ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจและการได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถ หรือการเป็นผู้ที่มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มขึ้น

3. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในแต่ละวัน (Daily Practice) คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคลโดย

การประสานงานที่ดี เพื่อผลงานที่ดีในระยะยาวเป็นสิ่งจำเป็นที่แต่ละองค์การควรให้ความสำคัญมากขึ้นด้วยกัน

Newstrom and Davis (1997, pp. 293-294, อ้างถึงใน อมรรัตน์ อ่อนนุช, 2546, น. 15) กล่าวถึงองค์ประกอบในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสารที่ดี
2. ระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความมั่นคงในงานและพึงพอใจในการพัฒนาอาชีพ
4. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน
5. การมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น
6. การพัฒนาทักษะในการทำงาน
7. การหาวิธีลดความเครียดในการทำงาน
8. สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

Walton (1974, pp. 12-16, อ้างถึงใน กาญจนา แดงมาดี, 2545, น. 32-33) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ ศักยภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน ซึ่ง Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน มีการจัดสวัสดิการที่พอกาอาศัยและสวัสดิการด้านอื่น ๆ

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ต้องมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และผู้ปฏิบัติงาน ไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนด

มาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่ง

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้และความสามารถในการทำงานของพนักงานในการปฏิบัติงานการพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองที่มี ซึ่งจะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน และเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง การใช้หลักรัฐธรรมนูญในการทำงาน การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเหมาะสม รวมทั้งการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยการแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ใช้กับสังคม ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาร่างของตนเองและครอบครัวรวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง ความมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม การให้ความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ International Labour Organization (ILO) Yves Delamotte and Shin-ichi Takezawa (1984, pp. 11-32, อ้างถึงใน ปาริชาติ พูลวิวัฒน์ชัยการ, 2544, น. 8-9) ได้แบ่งมิติคุณภาพชีวิตการทำงาน ออกเป็น 5 มิติ คือ

1. การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน (New Approach to Tradition Goals) เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานานและสหภาพแรงงานในทุกยุคสมัยพยายามที่จะให้ความช่วยเหลือ ได้แก่ ปัญหาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อร่างกาย ทั้งการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน โรคอันเนื่องมาจากการทำงาน และปัญหาระยะเวลาการทำงานที่ลูกจ้างถูกกำหนดให้ทำงานเป็นระยะเวลานานติดต่อกันโดยมิได้พัก ไม่มีเวลาส่วนตัว และปัญหาความมั่นคงในการทำงาน ลูกจ้างรู้สึกว่าการไม่ได้รับความคุ้มครองในการป้องกันมิให้ต้องออกจากงานอย่างไร้เหตุผลอันสมควร ต้องขาดรายได้ไม่ว่าจากสาเหตุมาจากการประสบอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย ทำงานได้ไม่เต็มที่

2. การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน (Faire Treatment at Work) คือ ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ทั้งในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม คนงานจะไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ไม่ว่าจะจากการเป็นกรรมการหรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การใช้สิทธิตามกฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้างเพราะนายจ้างกลั่นแกล้ง หรือเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผล รวมทั้งมาตรการที่ไม่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานของนายจ้างหรือเลือกปฏิบัติต่อสตรี เช่น ให้เงินเดือนต่ำกว่าบุรุษ สถานภาพการทำงานต่ำกว่าบุรุษ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อยกว่าบุรุษ เป็นต้น

3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Influence on Decision) การกระจายอำนาจในการตัดสินใจไปสู่พนักงานระดับล่าง ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว ลูกจ้างได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น รู้สึกมีความสำคัญและเกิดความภาคภูมิใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ รักและทำเพื่อประโยชน์องค์กร

4. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of Work Content) งานที่ท้าทายความสามารถจะทำให้รู้สึกกระตือรือร้นและสนใจทำงาน เช่น การขยายขอบเขตของงาน การเพิ่มเนื้อหาของงาน และการเพิ่มปริมาณงานให้บุคลากรได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถมากขึ้นในการทำงาน ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเกิดความพอใจในการทำงาน สามารถตอบสนองความต้องการด้านสังคม การเป็นที่ยอมรับและความสำเร็จในชีวิต

5. ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำรงชีวิตประจำวัน (Work and life Cycle) สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปย่อมส่งผลต่อสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวัน

ของลูกจ้างมีเวลาและโอกาสใกล้ชิดกับสมาชิกในครอบครัวน้อยลง เนื่องจากปัญหาด้านเศรษฐกิจจากสภาพปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ลูกจ้างต้องทำงานเพิ่มขึ้นทำให้มีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง มีเวลาพักผ่อนน้อยลง หรือชีวิตการทำงานที่มีการแข่งขัน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง มีห้องทำงานส่วนตัว เป็นต้น จะเห็นได้ว่าชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตประจำวัน

Delamotte and Takezawa (1984, p. 11, อ้างถึงใน ผจกญ เฉลิมสาร, 2540, น. 8-9) ได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติ คือ

1. เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นปัญหา (Tradition Goals) เช่น เรื่อง ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ที่ควรได้รับการแก้ไข เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของคนงาน โดยการใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาในส่วนดังกล่าว

2. ความต้องการของคนงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรมในการทำงาน (Fair Treatment at Work) คนงานจะไม่ต้องออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล การปฏิบัติอย่างยุติธรรม รวมทั้งการดูแลแรงงานหญิงที่ได้รับการปฏิบัติอย่างไม่ยุติธรรมทั้งในงานและค่าจ้าง

3. การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจ อันเป็นการนำการพัฒนาบางอย่างมาใช้ (Influence of Decisions) เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแปลกแยก ที่เนื่องมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของคนงาน

4. โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ๆ ของคนงาน (Challenge of Work Content) เป็นความสัมพันธ์ในอีกแง่หนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

5. ชีวิตการทำงาน (Work life) เป็นการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของคนที่เปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิตของคน ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัวและสังคมของคนงาน

Westley (1979, pp.113-123, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สถาบันวิจัยและพัฒนา, 2547, น. 14) ได้จำแนกองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 3 มิติ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. มิติความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามมุมมองของเศรษฐศาสตร์เสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจในการทำงาน การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรมเป็นตัวชี้วัด

2. มิติความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามมุมมองในเชิงรัฐศาสตร์ใช้ตัวชี้วัดตัวเดียวกับมิติความไม่เสมอภาค

3. มิติด้านความแปลกแยก (Alienation) เป็นทัศนะในเชิงจิตวิทยา เสนอให้ใช้ความรู้สึกว่างเฉย หรือเฉื่อยชาในการทำงาน การขาดงาน และการลาออกจากงาน หรือการเปลี่ยนงาน

ในส่วนทัศนะทางสังคมวิทยา ได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกถึงว่าตนเองไร้ความหมายต่องานการขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530, น. 20-30, อ้างถึงใน ปาริชาติ พูลวิวัฒน์ชัยการ, 2544, น. 6-7) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้นโดยมีส่วนประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลตอบรับรายการในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร

3. การมีส่วนร่วมในทางสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นในด้านเป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์กรนั้น ๆ

4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมถึงผลพลอยจากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะการทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานที่ทำ

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งผลได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์จะเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

6. สภาพการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของความเป็นคน ทุกคนต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสภาพการณ์

นงเยาว์ ธาราศรีสุทธิ (2541, อ้างถึงใน กรวิณา มุขมา, 2545, น. 8-9) ได้จำแนกองค์ประกอบสำคัญของคนที่มีความหมายชีวิตที่ดีไว้ว่า ควรมีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นคนที่มีสุขวิทยาส่วนบุคคลที่ดี
2. สุขภาพอนามัยสมบูรณ์
3. เป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม มโนธรรม และศีลธรรมสูง
4. เป็นคนมีสุขภาพจิตดี
5. เป็นคนมีการศึกษาและประสบการณ์พอสมควร
6. มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่แยจจนเกินไป
7. อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนทรัพย์สิน
8. ปฏิบัติตามประเพณี วัฒนธรรม และหน้าที่ของสังคม

9. สามารถดำเนินกิจกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนประสงค์ ด้วยวิธีที่ชอบธรรม
10. รู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัดและถูกต้อง
11. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ
12. สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ภายหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ
13. มีความเชื่อเพื่อเพื่อน และโอบอ้อมอารีต่อพ่อแม่ ญาติพี่น้อง
14. มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง
15. เป็นคนที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ
16. มีอุดมคติและอุดมการณ์ในการสร้างสรรค์ และไม่ขัดต่อสังคม
17. รู้จักสิทธิหน้าที่ และปฏิบัติตามบรรทัดฐานของสังคม
18. ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาสังคม

จากการศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย รายได้ และผลประโยชน์ตอบแทน การมีส่วนร่วม การได้รับการยอมรับ การได้รับการมอบหมายงาน การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าและโอกาสในการได้รับการพัฒนา และ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว สำหรับแนวทางการจ้างพนักงานราชการของกระทรวงแรงงานมีการจ้างงานนั้น ไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามหากสัญญาการจ้างงานจะแตกต่างกัน พนักงานราชการของกระทรวงแรงงานก็ยังคงมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

2. แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน (Job Security)

โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วจะมีความแตกต่างกันมากมายหลายประการ บางคนอยากทำงานเพราะต้องการมีความมั่นคงในอาชีพการงาน และมีสังคมเพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน แต่บางคนกลับต้องการทำงานที่มีคุณค่าสมกับที่ร่ำเรียนมา และตลอดเวลาความต้องการเหล่านั้น จะมีการปรับเปลี่ยนไปเรื่อย ๆ ตามปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายใน

สำหรับความต้องการต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่นั้น ปัจจุบันมักเป็นที่ยอมรับตรงกันว่า แยกเป็น 6 ชนิดคือ ความต้องการด้านปัจจัยสี่ ความต้องการด้านความมั่นคง ความต้องการด้านสังคม ความต้องการทางด้านฐานะความเด่น ความต้องการเป็นอิสระ และความต้องการ

เกี่ยวกับความสามารถ ความสำเร็จ และความพึงพอใจ ความนึกคิดของตน (ธงชัย สันติวงษ์, 2538)

2.1 ความหมายของความมั่นคงในงาน

คำว่า ความมั่นคงในงาน ได้มีนักวิชาการใช้คำศัพท์แตกต่างกันออกไปหลายคำ เช่น ความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงทางอาชีพ บางท่านยังใช้คำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายเดียวกับความมั่นคงในการทำงานอีกด้วย ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

นิตยา เจียรนัยปริเปรม (2533, น. 22) มีความเห็นว่า ความมั่นคงในการทำงาน เป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่างให้มองเห็นได้ เป็นสภาพจิตใจ ความรู้สึกหรือทัศนคติที่บุคคลมีต่อการได้รับความคุ้มครองป้องกัน และการได้รับหลักประกันทั้งในขณะที่บุคคลยังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรและหลังจากบุคคลนั้นได้ออกจากองค์กรไปแล้วด้วย

อัมพร อุทังกร (2514, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สถาบันวิจัยและพัฒนา, 2547, น. 34) ได้นิยามความมั่นคงในการทำงานไว้ว่า หลักประกันตราบเท่าที่บุคคลยังปฏิบัติงานดี มีความประพฤติดี บุคคลนั้นจะสามารถยึดอาชีพที่ตนประกอบอยู่และมีความก้าวหน้าตามโอกาสสามารถอยู่ได้ตลอดไปจนกว่าจะครบเกษียณอายุ ระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคงในงาน จะเป็นสิ่งสำคัญกว่าสิ่งอื่นใดทั้งหมด และมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพได้

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540, น. 30) ให้ความหมายของความมั่นคงในการทำงานว่าหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ที่ประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ประโยชน์เกื้อกูล บริการต่าง ๆ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และมนุษยสัมพันธ์ ที่มีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังหมายถึงความมั่นคงหรือคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมที่ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ รวมทั้งการออกแบบการทำงาน อย่างไรก็ดีตาม ความมั่นคงในการทำงานยังรวมถึงสภาพและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งได้แก่ การเพิ่มเนื้องาน การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง การจัดการที่เป็นประชาธิปไตย สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งการเติบโตและการพัฒนาของลูกจ้างในด้านความเป็นอยู่

สายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ (2540, น. 14) ให้ความหมายของความมั่นคงในการทำงานเป็นความรู้สึกปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้ที่แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้และสวัสดิการที่สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นรูปธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าใน

การทำงาน และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีวิตอย่างปกติสุข ช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่เกิดภาระแก่สังคม

ชนิษฐา บุรณพณศักดิ์ (2548, น. 24) สรุปไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง สภาพที่บุคลากรรู้สึกปลอดภัย การมีความเชื่อมั่น การมีเสถียรภาพ ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้ประจำของบุคลากร การมีสวัสดิการหรือประโยชน์ทดแทน การมีโอกาสดำเนินงานในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงความเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรโดยได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้ที่เป็นธรรมและพอเพียงที่จะดำรงชีวิตอยู่โดยไม่เป็นภาระของสังคม การมีสวัสดิการหรือประโยชน์ทดแทน มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ トラบเท่าที่ยังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรและหลังจากบุคคลนั้นได้ออกจากองค์กรไปแล้วด้วย

2.2 ประเภทของความมั่นคงในการทำงาน

จากการศึกษาประเภทของความมั่นคงในการทำงาน ได้มีผู้ศึกษาและแบ่งประเภทของความมั่นคงในการทำงาน ดังต่อไปนี้

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ (2528, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สถาบันวิจัยและพัฒนา, 2547, น. 35) ได้จำแนกความมั่นคงในการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจหรือความมั่นคงทางการเงิน ได้แก่ ความแน่ใจว่าจะได้รับการว่าจ้างให้ทำงานตลอดไป การมีหลักประกันในการทำงานเมื่อได้รับอุบัติเหตุ เจ็บป่วย หรือทุพพลภาพ การได้รับความคุ้มครองมิให้ต้องออกจากงาน และขาดรายได้โดยไร้เหตุผล การออมทรัพย์ การประกันชีวิต หรือประกันสุขภาพ และการมีหลักประกันในเรื่องบำเหน็จบำนาญเมื่อพ้นจากการทำงานในองค์กรแล้ว

2. ความมั่นคงทางด้านอารมณ์ ได้แก่ การมีอิสระในขอบเขตการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นในการรักษาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและองค์กร ฝ่ายบริหารขององค์กรธุรกิจอาจช่วยให้เกิดความมั่นคงทางด้านอารมณ์แก่ลูกจ้างได้โดยออกกฎหรือนโยบายขององค์กรที่เข้าใจได้ง่าย การมีโปรแกรมติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ได้ผล การมีผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการฝึกฝนอบรมอย่างดี

ประวีณ ณ นคร (2514, น. 330, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สถาบันวิจัยและพัฒนา, 2547, น. 35) ได้จำแนกความมั่นคงในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความมั่นคงในงาน หมายถึง การถูกยุบเลิก เลิกจ้าง หรือให้ออกจากงานง่ายหรือยากแค่ไหน

2. ความมั่นคงในเงิน หมายถึง รายได้จากการประกอบอาชีพ รวมทั้งเงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ นั้นเพียงพอแก่การครองชีพหรือไม่

จากองค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงานที่ได้กล่าวข้างต้นแล้วยังมีสิ่งจูงใจที่ถือเป็นองค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงาน ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2533, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สถาบันวิจัยและพัฒนา, 2547, น. 35) ได้จำแนกประเภทของสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีลักษณะที่เห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ซึ่งแยกเป็น 2 ชนิด ได้แก่

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่มีการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ เป็นวิธีจูงใจตามแนวคิดที่ว่า Plus for Plus Performance

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่หน่วยงานปฏิบัติดีขึ้นมีกำลังใจมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จบำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น ลักษณะของการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อมนั้นส่วนมากได้แก่ ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit) ต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non-Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มักเป็นเรื่องที่จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย (Recognition) ยอมรับว่าบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Belonging) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน (Equal Opportunity) และความมั่นคงในการทำงาน (Security of Work) เป็นต้น

อาจสรุปได้ว่า ไม่ว่าจะแบ่งประเภทของความมั่นคงในการทำงานเป็นแบบใดหรือลักษณะใดก็ตาม ความมั่นคงในงานและในเงิน หรือความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและทางด้านอารมณ์ แม้กระทั่งสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินซึ่งถือเป็นองค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงาน ประเภทของความมั่นคงต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องที่จะทำให้มนุษย์มีความมั่นคงในการทำงานแทบทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็น การได้รับการยอมรับ ความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน การมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน การมีโอกาสนก้าวหน้าในการทำงาน

และความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน สิ่งเหล่านี้คือสิ่งที่พนักงานต้องการเพื่อสร้างความสร้างความเชื่อมั่นที่มีต่อหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถทราบสาเหตุที่ก่อให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน และหากองค์กรไม่สามารถจ้างงานในระยะยาวย่อมก่อให้เกิดความไม่มั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งยังนำไปสู่การลาออกและเปลี่ยนงานได้

2.3 ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน

การบริหารงานขององค์กรเพื่อให้บุคลากรร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ความรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความมั่นคงย่อมสร้างความเอิกเขมในการทำงาน ทำให้เกิดผลผลิตหรือประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานสูงขึ้นตามไปด้วย การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อัมพร อุทังกร (2514, น. 328-329, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สถาบันวิจัยและพัฒนา, 2547 น. 36) ได้จำแนกความสำคัญของความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงานเป็นเครื่องกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร เพราะมีหลักประกันในการทำงาน
2. ความมั่นคงในการทำงานช่วยให้พนักงานมีขวัญที่ดีขึ้น
3. ความมั่นคงในการทำงานเป็นเครื่องกระตุ้นให้การทำงานดีขึ้น และเป็นเครื่องบำรุงขวัญในการทำงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานได้ผลเต็มที่

นอกจากนี้ ศจี อนันต์นพคุณ (2542, น. 64-65) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน ไว้ว่า

1. ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความจงรักภักดีและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและหมู่คณะ
3. เกื้อหนุนให้บุคลากรมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และมีศีลธรรม
4. สร้างความสามัคคีในหมู่คณะและเกิดพลังร่วม (Group Efforts) เพื่อการขจัดปัญหาและอุปสรรคขององค์กรได้
5. สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรต่อนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
6. เกื้อหนุนให้เกิดทัศนคติที่ดี และมีความคิดสร้างสรรค์ต่อองค์กร
7. ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทำงานอยู่กับองค์กรยาวนาน

Jerome (1987, อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541, น. 22) ประธานของสถาบันการทำงานในอเมริกาได้กำหนดเกณฑ์ 7 ประการในการทำงาน ดังนี้

1. รายได้ (Pay) คุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของการรายได้จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบทั้งภายในและภายนอกองค์การ Jerome เชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีความสำคัญ และมีความหมายมากต่อพนักงาน

2. ผลประโยชน์ของพนักงาน (Employee Benefits) คนมีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้น ซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์ในหลาย ๆ องค์การกลายเป็นข้อต่อรองระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริหารต้องการที่จะควบคุมรายจ่ายและฝ่ายพนักงานก็ต้องการผลประโยชน์เพิ่มขึ้น

3. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) พนักงานทุกคนต้องการงานที่มั่นคง การมีคุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

4. ทางเลือกในการทำงาน (Alternative Work Schedules) การให้พนักงานมีทางเลือกเวลาในการทำงานที่สะดวกต่อพนักงาน ได้แก่ การให้เข้างานและเลิกงานในเวลาที่เหมาะสมต้องการการจ้างพนักงานชั่วคราว เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้สูงสุด

5. ความเครียดจากการทำงาน (Occupational Stress) ความเครียดที่เกิดจากการประกอบอาชีพในแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียด และความไม่สะดวกสบายจากการทำงาน จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานลดลง

6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Worker Participation) พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกว่าจะตนเองมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งค่านิยมนี้ได้รับความนิยมนับเพิ่มมากขึ้น และเป็นผลดีต่อองค์การ

7. ระบบประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy in the Workplace) แนวโน้มของความต้องการของพนักงานในการนำระบบประชาธิปไตยเข้ามาในสถานที่ทำงานมีสูงขึ้น Jerome เสนอแนะให้ผู้บังคับการต้องรับฟังความต้องการ ความคิดเห็นของพนักงานในองค์การ ผู้นำ ที่มีลักษณะเป็นผู้นำประชาธิปไตยจะมีผลต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจและก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน แต่ความต้องการความมั่นคงในการทำงานจัดเป็นความต้องการ

ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ รองลงมาจากความต้องการทางด้านร่างกาย ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ 5 ขั้นของ Abraham Maslow (1954, p. 80, อ้างถึงใน อมรรัตน์ อ่อนนุช, 2546, น. 17-18) ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต ถ้าหากคนเราไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ฯลฯ

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม หรือโรคติดต่อ เป็นต้น มนุษย์จะต้องการปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบและสามารถ คาดหมายได้ จะต้องการความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังต้องการความมั่นคงหรือหลักประกันในการประกอบอาชีพต่อไป ดังนั้นผู้บริหารองค์การมีหน้าที่จะต้องให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณมีความมั่นคงในการทำงาน การไล่ออกหรือปลดออกจากงาน เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อความมั่นคง และขวัญกำลังใจในการทำงานมาก

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) เป็นความต้องการของมนุษย์ในระดับที่สูงกว่าสองขั้นแรก โดยเป็นความต้องการที่จะได้เข้าร่วมและได้รับการยอมรับ มีมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or egoistic Needs) เป็นความต้องการยกย่องในสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอยู่อิสระและเสรีภาพ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ น้อยคนนักที่จะได้รับการตอบสนองในขั้นนี้ ซึ่งบุคคลได้บรรลุความต้องการในขั้นนี้มักได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษ

จะเห็นได้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนและเป็นความต้องการที่ต้องการได้รับการตอบสนองด้วย นอกจากทฤษฎีของ Maslow แล้ว ตามทฤษฎีของ Herzberg (1959, pp. 44-49) ก็ได้รับความต้องการความมั่นคงในการทำงานไว้ใน Hygiene Factor ซึ่งทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติจากการไม่อยากทำงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และนำมาซึ่งผลผลิตสูงในที่สุด โดย Herzberg ได้แยกปัจจัยการจูงใจคนให้รักงาน หรือชอบงานเป็น 2 ปัจจัย คือ

1. Hygiene Factors หมายถึง ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับ ตัวงานที่ทำโดยตรง ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงานและชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน กระบวนการปฏิบัติในหน่วยงาน นโยบาย และการบริหารงานขององค์กร เป็นต้น

2. Motivation Factors หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานนั้น ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือในผลงานการได้รับการยกย่อง ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ความก้าวหน้าในงาน และงานที่มีลักษณะท้าทาย เป็นต้น

ซึ่งทั้งสองทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่า ความมั่นคงในการทำงาน เป็นความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต และเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอีกด้วย อีกทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลสถาบันการทำงานในสหรัฐอเมริกาที่มีความมั่นคงในการทำงานเป็นส่วนประกอบ Walton กำหนดว่าบุคคลมีคุณภาพชีวิตนั้น พิจารณาจากข้อบ่งชี้ 8 ด้านเป็นเกณฑ์วัด คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น และสัมพันธภาพกับผู้อื่นในองค์กร การคุ้มครองแรงงาน การดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม จึงเห็นได้ว่า ความมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของการที่บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี อีกทั้งยังเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนอีกด้วย

เมื่อเปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540, น. 53, 58-59) พบว่า Hygiene Factors ปัจจัยบำบัดหรือปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ในขั้นความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการทางสังคม ส่วน Motivation Factors ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นนั้น สอดคล้องกับความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคมและความต้องการได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา ดังแสดงในตารางต่อไป

ตารางที่ 2.1
เปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์
และทฤษฎีสองปัจจัย

Maslow	Herzberg
ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา ได้แก่ ความสมปรารถนาในชีวิต ความสำเร็จ	ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จ ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน
ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม ได้แก่ สถานภาพ ความสำคัญ การยอมรับนับถือ การส่งเสริม สนับสนุน	
ความต้องการทางสังคม ได้แก่ ครอบครัว กลุ่มงาน การยอมรับ	ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ การควบคุมดูแล นโยบายการบริหาร สถานภาพ สภาพการทำงาน ค่าจ้าง ความมั่นคง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยเมื่ออาวุโส การรวมตัวในงาน	
ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ เงิน อาหาร ที่พักอาศัย	

ที่มา: “สวัสดิการในองค์กร : แนวคิดและวิธีการบริหาร,” โดย สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, น. 59.

ดังนั้น เมื่อพนักงานราชการของกระทรวงแรงงานมีความพึงพอใจและมั่นใจว่างานที่ตนเองทำมีความมั่นคงและก้าวหน้า นั้นหมายถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย ก็จะเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท และเสียสละ รู้สึกมีส่วนร่วมว่าตนเองมีความเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติโดยรวมขององค์กรและประเทศชาติ ในส่วนความมั่นคงในงานนั้นจากแนวคิดข้างต้น สามารถสรุปถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อรายได้และ

ค่าตอบแทนรวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ และรายได้จากการประกอบอาชีพเสริม การมีหลักประกันเมื่อออกจากงานในเรื่องของสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับหลังจากออกจากงาน การมีโอกาask้าวหน้าในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ การได้รับการส่งเสริมศึกษาต่อ การอบรม สัมมนา และความรู้สึkmั่นคงในการทำงาน

2.4 องค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบหลัก 4 ประการดังนี้ (อัมพร อุทจักร, 2514, อ้างถึงใน นิทยา เจียระนัยปรีเปรม, 2533, น. 43)

1. หลักความรู้ความสามารถ หรือ Merit System กล่าวคือ มีวิธีการที่ยุติธรรมในการเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ให้ความเสมอภาคและโอกาสเท่าเทียมกันในการได้รับการคัดเลือก

2. หลักความเป็นกลาง หรือ Political Neutrality หลักนี้เป็นหลักที่สำคัญยิ่ง โดยเฉพาะกับผู้ปฏิบัติงานราชการ คือไม่ต้องมีส่วนในการเมือง ต้องมีการคุ้มครองหรือควบคุมมิให้การเข้ามาแทรกแซงการปฏิบัติงาน

3. หลักความซื่อสัตย์สุจริต และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม คือ ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติในทางที่ถูกต้อง และตัวผู้บังคับบัญชาต้องใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม และซื่อสัตย์

4. หลักความสมดุลของอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ หลักนี้ถือเป็นเรื่องสำคัญ เพราะความไม่สมดุลแห่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนี้ เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อความมั่นคงอย่างหนึ่ง

2.5 ตัวชี้วัดความมั่นคงในการทำงาน

นิทยา เจียระนัยปรีเปรม (2533, น. 46) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานไว้จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. การได้รับความมั่นคงในการทำงาน
2. โอกาสที่จะถูกเลิกจ้าง
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
4. โอกาสที่ประสบความสำเร็จในชีวิต
5. ความพึงพอใจในงานที่ทำ

6. ความพึงพอใจในค่าจ้างหรือเงินเดือน

7. ความพึงพอใจในสวัสดิการทั้งสวัสดิการทางเศรษฐกิจสังคม และเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

8. ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน

9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

10. การได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนเพียงพอแก่การครองชีพ

11. การได้รับความปลอดภัยในการทำงาน

12. การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ

13. การได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงาน

14. การได้รับความยุติธรรมจากสถานประกอบการบริการองค์การ

15. การมีอิสระในการปฏิบัติ

16. การพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจ

17. การได้รับการเลี้ยงดูและได้รับการศึกษาที่ดีของผู้ที่อยู่ในอุปการะ

18. การครองชีพเมื่อชราภาพ

19. ความยากลำบากของครอบครัวเมื่อตนเสียชีวิตไป

Davis (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, น. 33-35) เสนอตัวบ่งชี้ความมั่นคงในการทำงาน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

2. สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

3. มีโอกาสแสดงออก

4. โอกาสก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

5. มีการผสมผสานเกี่ยวกับงานที่ทำในองค์กร

6. เคารพสิทธิส่วนบุคคล

7. มีความสมดุลในการทำงาน การใช้เวลาว่างและชีวิตครอบครัว

8. มีส่วนร่วมรับผิดชอบกับองค์การในด้านสังคมของชีวิตการทำงาน

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540, น. 36-37) เสนอตัวบ่งชี้ความมั่นคงในการทำงานหรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรเพิ่มเติม ดังนี้

1. ค่าจ้าง

2. ประโยชน์เกื้อกูล

3. ความมั่นคงในการทำงาน
4. การเลือกตารางการทำงาน
5. การลดความกดดันในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเฉพาะบางกรณีที่อาจส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง
7. ประชาธิปไตยในการทำงาน
8. การแบ่งผลกำไร
9. บำเหน็จบำนาญ
10. การส่งเสริมคุณภาพพนักงาน
11. การลดวันทำงานให้เหลือเพียง 4 วันในหนึ่งสัปดาห์

ในขณะที่ สายทิพย์ วงศ์สังข์ฮะ (2540, น. 22) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ความมั่นคงในการทำงานไว้ 15 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. ความสำเร็จของงาน
3. ความรับผิดชอบ
4. สภาพการทำงาน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา
6. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
7. ความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้า
8. การยอมรับนับถือ
9. การควบคุมแนะนำทั่วไป
10. นโยบายและการบริหาร
11. การปกครองบังคับบัญชา
12. ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร
13. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
14. ค่าตอบแทน
15. สวัสดิการ

Locke and Whiting (1976, pp. 130-132, อ้างถึงใน ขนิษฐา บุรณพันธ์ศักดิ์, 2548, น. 33) ได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่พวกเขาได้ทำการศึกษาวิจัยไว้ 9 องค์ประกอบ คือ

1. ตัวงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน โอกาสในการเรียนรู้งาน ปริมาณความสำเร็จในงาน การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน
2. เงินเดือน ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับตามความยุติธรรม
3. การเลื่อนตำแหน่ง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงานความเชื่อถือในผลงาน
5. ผลประโยชน์เกื้อกูล บำเหน็จตอบแทน การให้สวัสดิการรักษายาบาล วันหยุด
6. สภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ รูปแบบของอาคารสถานที่
7. การบังคับบัญชา การใช้เทคนิคความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ทักษะในการบริหารของผู้บังคับบัญชา
8. เพื่อนร่วมงาน ความช่วยเหลือกัน ความมีมิตรภาพอันดีต่อเพื่อนร่วมงาน
9. องค์กรและการบริหารงาน ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์กร เงินเดือนและนโยบายในการบริหารงานขององค์กร

Bernard (1972, pp. 142-149, อ้างถึงใน ขนิษฐา บุรณพันธ์ศักดิ์, 2548, น. 33-34) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้หลายประการคือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชดเชย หรือเป็นรางวัลที่ได้ปฏิบัติงานมาเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เป็นวัตถุ เป็นสิ่งจูงใจในการส่งเสริมร่วมมือในการทำงานที่บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติยศ ตำแหน่ง การมีอำนาจ เป็นต้น
3. สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน
4. สมรรถภาพของหน่วยงาน
5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ถ้ามีความสัมพันธ์ดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน
6. ปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสม วิธีการให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร

7. เปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. ความมั่นคงในการทำงาน

จากการศึกษาตัวชี้วัดความมั่นคงในการทำงานข้างต้น สามารถสะท้อนแนวคิดความมั่นคงในการทำงานของพนักงานที่ต้องการได้รับความความเชื่อมั่นที่มีต่อหน้าที่การงานว่ามีเสถียรภาพ และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ใช้ตัวชี้วัดความมั่นคงในการทำงานโดยพิจารณาจาก การได้รับการยอมรับ ความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน การมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน การมีโอกาสดำเนินการในหน้าที่การงาน และความรู้สึกมั่นคงในงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การได้รับการยอมรับ ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

2. ความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน ประกอบด้วย รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการจากการทำงาน และรายได้อื่น ๆ ที่ได้จากการประกอบอาชีพเสริม

3. การมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน ประกอบด้วย การรับทราบสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะได้รับเมื่อออกจากงาน และความมั่นใจต่อรายได้ที่จะมีหรือหาได้หลังจากออกจากงาน

4. การมีโอกาสดำเนินการในหน้าที่การงาน ประกอบด้วย การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ การได้รับการส่งเสริมศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา

5. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นต่องานที่ทำ ความเชื่อมั่นต่อผลการปฏิบัติงานและการดำรงอยู่ในหน่วยงาน

อาจกล่าวได้ว่าความมั่นคงในงาน คือ การได้รับการยอมรับ ความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน การมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน การมีโอกาสดำเนินการในหน้าที่การงาน และความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานต้องการเพื่อสร้างความเชื่อมั่นที่มีต่อหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในงาน

3. นโยบายที่เกี่ยวข้องกับพนักงานราชการ

พนักงานราชการ เป็นการจ้างที่เกิดจากการปฏิรูประบบราชการในปี 2545 มีระบบสัญญาจ้างเป็นกลไกรองรับ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลของภาคราชการ ดังนั้น สิทธิ

ประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ตามกฎหมายควรเป็นไปในแนวทางเดียวกับลูกจ้างของภาคเอกชน ซึ่งมีดังต่อไปนี้

3.1 สวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงาน คือ การดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุก ทั้งกายและใจ มีสุขอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคง ในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวลูกจ้างด้วย โดยสวัสดิการ แรงงานแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. สวัสดิการแรงงานตามกฎหมายกำหนด

เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างใน สถานประกอบกิจการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องมีการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2551, น. 78-80) ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองในเรื่องชั่วโมงการทำงาน เวลาพักผ่อน การทำงานล่วงเวลา วันลา การทำงานในวันหยุด การจ่ายค่าจ้าง และค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทน การทำงานในวันหยุด ตลอดจนค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง โดยเป็นการคุ้มครองสภาพ การทำงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนกระทั่งออกจากงาน ตลอดจนการให้ความคุ้มครองพิเศษแก่ บุคคลบางกลุ่ม เช่น เด็กและสตรี เพื่อมิให้มีการใช้แรงงานหนักเกินไปจนอาจก่อให้เกิดอันตราย กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้สวัสดิการแรงงานประเภทต่าง ๆ ตามที่เห็นสมควรและเหมาะสม ให้แก่ลูกจ้าง โดยสวัสดิการที่จัดให้นั้นจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องก็มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตาม ถ้าไม่ปฏิบัติตามจะต้องได้รับโทษจำคุก ไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ กำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการให้ ลูกจ้าง ดังนี้

ข้อ 1 ในสถานที่ทำงานของลูกจ้างให้นายจ้างจัดให้มี

- น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคน และ เพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งสำหรับลูกจ้างทุก ๆ สี่สิบคน เศษของสี่สิบคนถ้าเกินยี่สิบคนให้ถือเป็น สี่สิบคน

- ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่ถูกต้องลักษณะเป็นประจำทุกวัน ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมแยกสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง และในกรณีที่มีลูกจ้างที่เป็นคนพิการ ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ

ข้อ 2 ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและ การรักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้

(1) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ อย่างน้อยตามรายการดังต่อไปนี้

(ก) กรรไกร (ข) แก้วย่น้ำ และแก้วยาเม็ด (ค) เข็มกลัด (ง) ถ้วยน้ำ (จ) ที่ป้ายยา (ฉ) ปฐมพันแผล (ช) ปากคีบปลายท่อ (ซ) ผ้าพันยืด (ฌ) ผ้าสามเหลี่ยม (ญ) สายยางรัดห้ามเลือด (ฎ) สำลี ผ้าก๊อซ ผ้าพันแผล และผ้าเย็บพลาสติกปิดแผล (ฏ) หลอดหยดยา (ฐ) ขี้ผึ้งแก้ปวดบวม (ฑ) ทิงเจอร์ไอโอดีน หรือโพวิโดน-ไอโอดีน (ฒ) น้ำยาโพวิโดน-ไอโอดีน ชนิดฟอกแผล (ณ) ผงน้ำตาลเกลือแร่ (ด) ยาแก้ผดผื่นที่ไม่ได้มาจากการติดเชื้อ (ต) ยาแก้แพ้ (ถ) ยาทาแก้ผดผื่นคัน (ท) ยาธาตุน้ำแดง (ธ) ยาบรรเทาปวดลดไข้ (น) ยารักษาแผลน้ำร้อนลวก (บ) ยาลดกรดในกระเพาะอาหาร (ป) เหล้าแอมโมเนียหอม (ผ) แอลกอฮอล์เช็ดแผล (ฝ) ขี้ผึ้งป้ายตา (พ) ถ้วยล้างตา (ฟ) น้ำกรดบอริกล้างตา (ภ) ยาหยอดตา

(2) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1)

(ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น

(ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคนตลอดเวลาทำงาน

(ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาล ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงใน เวลาทำงาน

(3) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่หนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1)

(ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น

(ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยสองคนตลอดเวลาทำงาน

(ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาล ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงใน เวลาทำงาน

(จ) ยานพาหนะซึ่งพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาลเพื่อให้การรักษา พยาบาลได้โดยพลัน

ข้อ 3 นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลกับ สถานพยาบาล ที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงและเป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้างส่ง เข้ารับการ รักษา พยาบาลได้โดยความสะดวกและรวดเร็ว แทนการจัดให้มีแพทย์ตามข้อ 2 (2) หรือข้อ 2 (3) ได้โดยต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

นอกจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้วยังมีกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการแรงงานอีก ได้แก่

1. กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน รัฐบาลได้ใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ออกประกาศให้นายจ้างปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยสำหรับลูกจ้าง ในบางอาชีพที่เสี่ยงอันตราย เช่น งานก่อสร้างในที่สูง งานที่ต้องทำกับเครื่องจักร งานที่เกี่ยวข้อง กับสารเคมีต่าง ๆ หรือสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ ที่อาจจะก่อให้เกิดอันตราย กฎหมายความปลอดภัย จะกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการทำงาน การจัดเครื่องป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการ ทำงานนั้น ๆ การกำหนดเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง การถ่ายเทอากาศ การระบายสิ่งโสโครก เป็นต้น ความปลอดภัยในการทำงานจัดเป็นสวัสดิการ ประเภทหนึ่งสำหรับลูกจ้าง เนื่องจากทำให้ลูกจ้างทำงานด้วยความมั่นใจในความปลอดภัย ถือเป็นการเสริมสร้างสวัสดิการของลูกจ้างอีกทางหนึ่ง

2. กฎหมายกองทุนเงินทดแทน ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงาน ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างบาดเจ็บ เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย จำเป็นต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ จึงได้มีออกพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ขึ้นใช้บังคับให้นายจ้างในสถานประกอบกิจการที่กำหนด ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนเป็นรายปีตามภาวะที่จะเกิดอันตรายในการทำงาน และตามสัดส่วนของค่าจ้างที่จ่ายทั้งปี เพื่อเป็นกองทุนไว้สำหรับจ่ายให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเมื่อเกิดประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างมีหลักประกันในการทำงาน มีความแน่ใจเมื่อเกิดเคราะห์กรรมดังกล่าวนี้ ตนเองและครอบครัวจะไม่ถูกทอดทิ้ง นับว่าเป็นส่วนหนึ่งของการให้หลักประกันทางสังคม (Social Security) ด้วย ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับตามกฎหมายนี้ ได้แก่ เงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ

3. กฎหมายประกันสังคม พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บังคับใช้เมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2533 เริ่มแรกใช้บังคับกับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไป ต่อมาในวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2536 ได้ขยายการใช้บังคับไปยังสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป แต่ในปัจจุบันได้ใช้บังคับกับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนดให้ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล มีส่วนจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม และกองทุนนี้ได้ให้การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่ประสบเหตุที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ใน 7 กรณี คือ การเจ็บป่วย การคลอดบุตร การทุพพลภาพ การตาย การสงเคราะห์ การชราภาพ และการว่างงาน ปัจจุบันนายจ้างและลูกจ้างจ่ายเงินสมทบร้อยละ 5 ของค่าจ้าง แต่ไม่เกินอัตราค่าจ้าง 15,000 บาทต่อเดือน ส่วนรัฐบาลจ่ายสมทบร้อยละ 2.75

4. กฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็น “กองทุนเงินสะสม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบความมั่นคงทางสังคมเช่นเดียวกับการประกันสังคม มีลักษณะเป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นโดยสมัครใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2542 โอนนายจ้างและลูกจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฝ่ายละ ร้อยละ 2-15 ของอัตราค่าจ้างรายเดือน ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างตาย ลาออกจากงาน หรือลาออกจากกองทุน การตั้งกองทุนต้องจดทะเบียนต่อคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (กลต.) และมีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้าง โดยเป็นการสร้างหลักประกันแก่ลูกจ้างและครอบครัวในกรณีที่ลูกจ้างตาย ลาออกจากงาน เกษียณอายุ หรือลาออกจากกองทุน เพื่อให้มีเงินได้เพื่อยังชีพ เพื่อ

สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้ลูกจ้างทำงานให้กับนายจ้างมากขึ้น เพื่อส่งเสริมการระดมเงินออมจากภาคเอกชน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

5. กฎหมายป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ. 2519 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2543 กำหนดให้นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการมีหน้าที่ดูแลมิให้เกิดการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดขึ้นในสถานประกอบการหากเกิดการกระทำความผิดขึ้นก็อาจถูกปิดสถานประกอบการ เว้นแต่จะสามารถชี้แจงหรือพิสูจน์ได้ว่าตนได้ใช้ความระมัดระวังตามสมควรแล้ว กฎหมายนี้เป็นการบังคับอยู่ในตัวให้นายจ้างให้ความสนใจแก่ลูกจ้าง และอาจจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างห่างไกลจากยาเสพติดด้วย

6. กฎหมายคุ้มครองเด็ก ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 กำหนดให้นายจ้างที่จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเข้าทำงาน ต้องไม่ให้เด็กทำงาน หรือกระทำการอันอาจเป็นอันตรายแก่ร่างกายหรือจิตใจ ที่มีผลกระทบต่อการเจริญเติบโต หรือขัดขวางต่อการพัฒนาการของเด็ก ทั้งต้องไม่ให้เด็กกระทำการใด เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ทางการค้าอันมีลักษณะเป็นการขัดขวางต่อการเจริญเติบโตหรือพัฒนาการของเด็ก หรือมีลักษณะเป็นการทารุณกรรมต่อเด็กด้วย กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดหน้าที่ของผู้ปกครองในการดูแลเด็กไว้ด้วย

7. กฎหมายพัฒนาฝีมือแรงงาน พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้ส่งเสริมให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ หรือสาขาอาชีพอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบกิจการและลูกจ้าง ทั้งนี้โดยนายจ้างจะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษตามสัดส่วนค่าใช้จ่ายที่ได้ใช้ไปในการฝึกอบรม และหากจัดฝึกอบรมในศูนย์ฝึกที่กำหนดก็จะได้รับยกเว้นอากรขาเข้า และภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม รวมทั้งสามารถหักค่าไฟฟ้าและค่าประปาเป็นสองเท่าในการคำนวณภาษีเงินได้ด้วย

8. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้ให้สิทธิสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และเรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานซึ่งรวมถึงสวัสดิการได้ เมื่อได้มีข้อตกลงสภาพการจ้างขึ้นแล้ว ข้อตกลงนั้นมีผลผูกพันให้ลูกจ้างและนายจ้างต้องปฏิบัติตาม และได้มีบทบัญญัติกำหนดให้ลูกจ้างสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานสำหรับลูกจ้างที่มีนายจ้างคนเดียวกัน หรือลูกจ้างในกิจการประเภท

เดียวกันได้ สหภาพแรงงานก็สามารถรวมตัวกันเป็นสหพันธ์แรงงาน และสหภาพแรงงาน และสหพันธ์แรงงานก็สามารถรวมตัวกันจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างได้ ขณะเดียวกัน นายจ้างก็สามารถจัดตั้งสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้างและสภาองค์การนายจ้างได้เช่นกัน กฎหมายนี้ยังมีบทบัญญัติให้การคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมด้วย ส่วนพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้น มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 สหภาพแรงงาน ทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจสามารถใช้สิทธิในการเรียกร้องเจรจาต่อรอง ทำข้อตกลงกับนายจ้างเพื่อการปรับปรุงสภาพการจ้าง รวมทั้งการปรับปรุงสวัสดิการแรงงานด้วยเช่นกัน

จากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการที่กล่าวมาข้างต้น มีเพียงกฎหมายประกันสังคมเท่านั้นที่บังคับใช้กับพนักงานราชการ แสดงให้เห็นว่าแม้จะมีสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอีกหลายด้านที่พนักงานยังไม่ได้รับในขณะที่ลักษณะของงานไม่ได้แตกต่างจากลูกจ้างภาคเอกชนเลย ด้วยเหตุผลที่ว่ากฎหมายต่าง ๆ ที่ภาครัฐกำหนดจะไม่บังคับใช้กับภาคราชการแทบทั้งสิ้น ดังนั้นพนักงานราชการซึ่งมีนายจ้างเป็นหน่วยงานราชการจึงไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด แต่หน่วยงานภาคราชการนั้น ๆ จะกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการขึ้นมาเองตามหน่วยงานจะเห็นสมควร

2. สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

นอกเหนือจากการจัดสวัสดิการตามกฎหมายกำหนดแล้ว การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ยังเป็นการที่เจ้าหน้าที่ภาครัฐเข้าไปในสถานประกอบกิจการเพื่อแนะนำรูปแบบของสวัสดิการต่าง ๆ ที่กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้แต่หากสถานประกอบกิจการใดมีความพร้อมเพียงพอก็สามารถจัดให้เป็นไปตามความต้องการของลูกจ้างได้ สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่กองสวัสดิการแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถานประกอบกิจการจัดเพิ่มเติม แบ่งออกได้เป็นหมวดใหญ่ ๆ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2551, น. 81) ดังนี้

2.1 สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง เช่น การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน การจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ

2.2 สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ เช่น การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า การให้เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ การจัดชุดทำงาน การจัดหอพัก การจัดให้มีรถรับ-ส่ง เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ

2.3 สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2.4 สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง เช่น การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง

2.5 สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต เช่น เงินบำเหน็จ เงินรางวัลทำงานนาน ให้ลูกจ้างซื้อหุ้นของบริษัท กองทุนฌาปนกิจ เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย

2.6 สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย เช่น การจัดทัศนศึกษา การแข่งขันกีฬา การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย

ในส่วนของสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายประกันสังคมแล้ว พนักงานราชการกระทรวงแรงงานยังได้รับสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ เช่น การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงาน นื่องสมุด การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ การจัดทัศนศึกษา ทุนการศึกษาบุตร การให้เงินช่วยเหลือต่าง ๆ สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น

4. ระบบพนักงานราชการ

4.1 ข้อมูลพนักงานราชการกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานเริ่มมีการจ้างพนักงานราชการตั้งแต่ต้นปี 2548 จำนวนทั้งสิ้น 831 คน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 75 คน กรมการจัดหางาน จำนวน 87 คน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 368 คน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 301 คน และสำนักงานประกันสังคมยังไม่มี การจ้างพนักงานราชการ ในปัจจุบันมีพนักงานราชการราชการจำนวนทั้งสิ้น 1,593 คน ประกอบด้วย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 88 คน กรมการจัดหางาน จำนวน 624 คน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 517 คน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 353 คน และสำนักงานประกันสังคม จำนวน 11 คน ในจำนวนนี้เป็นพนักงานราชการสังกัดส่วนกลาง จำนวน 817 คน และสังกัดส่วนภูมิภาค จำนวน 776 คน โดยตั้งแต่ปีงบประมาณ 2548-2552 มีแนวโน้มการจ้างเพิ่มขึ้นทุกหน่วยงานและในภาพรวม (ตารางที่ 2.2)

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับพนักงานราชการ

จากแผนการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ที่ต้องปรับเปลี่ยน 5 ด้าน การปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ และวิธีการบริหารงานภาครัฐ การปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงานและผลลัพธ์ การปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคล การปรับเปลี่ยนกฎหมาย และการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม โดยภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายคือ เป็นองค์กรขนาดเล็ก กะทัดรัด แต่มีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ มีวินัยและความรับผิดชอบสูงสามารถใช้ได้เต็มศักยภาพ ได้ค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการทำงานและเทียบเคียงได้กับภาคเอกชนและมีความเป็นกลางทางการเมือง สำหรับในส่วนบุคลากรภาครัฐจำเป็นต้องหารูปแบบวิธีการจ้างงานระบบใหม่เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถหลากหลายและมีความยืดหยุ่นในการเข้าสู่ระบบ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและสามารถตัดออกได้ง่ายเมื่อไม่มีคุณภาพหรืองานนั้นหมดความจำเป็น

ดังนั้น การจ้างบุคลากรภาครัฐในรูปแบบสัญญาจ้างที่นำมาใช้ในชื่อพนักงานราชการจึงเป็นทางเลือกของการจ้างงานภาครัฐที่มีความยืดหยุ่น และคล่องตัว เน้นการจ้างบุคลากรตามหลักสมรรถนะและหลักสัมฤทธิ์ผลของงาน โดยให้มีการเข้าออกงานตามระบบสัญญาจ้าง เป็นไปตามภารกิจ โดยมีการต่อสัญญาได้และไม่ใช่การจ้างงานตลอดชีพ กล่าวคือต้องมีระยะเวลาสิ้นสุดตามนโยบายแผนงานหรือโครงการ รวมถึงให้ความเป็นอิสระและยืดหยุ่นแก่ส่วนราชการในการดำเนินการ โดยใช้สัญญาจ้างเป็นกลไกรองรับกระบวนการจ้างงาน ยึดหลักคุณธรรมเพื่อจ้างบุคลากรที่มีสมรรถนะโดดเด่นเข้ามาทำงานในภาคราชการควบคู่กับข้าราชการมีวัตถุประสงค์เพื่อทดแทนการบรรจุลูกจ้างประจำและการจ้างลูกจ้างชั่วคราว และเหตุผลอีกประการคือเพื่อลดภาระงบประมาณด้านบุคลากรภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ที่รัฐบาลจัดใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการบริหารราชการแผ่นดินที่เน้นผลผลิตและผลลัพธ์ วัดและประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้งปริมาณ คุณภาพ ประหยัดค่าใช้จ่าย มีประสิทธิภาพและทันเวลาที่ต้องการ ซึ่งพนักงานราชการก็เป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐรูปแบบหนึ่งที่จะมีส่วนช่วยในการนำส่งผลผลิตและผลลัพธ์ของส่วนราชการภายใต้ปรัชญาของระบบพนักงานราชการ 5 ประการ คือ

1. เพื่อเป็นทางเลือกของการจ้างงานภาครัฐที่ยืดหยุ่น และคล่องตัว
2. เน้นการจ้างบุคลากรตามหลักสมรรถนะ และหลักสัมฤทธิ์ผลของงาน

3. ให้มีการเข้าออกจางานตามสัญญาจ้าง ซึ่งเป็นไปตามภารกิจ โดยมีการต่อสัญญาได้

4. ไม่ใช่การจ้างงานตลอดชีพ กล่าวคือต้องมีระยะเวลาสิ้นสุดตามนโยบายแผนงานหรือโครงการ

5. ให้ความเป็นอิสระ และยืดหยุ่นแก่ส่วนราชการในการดำเนินการ โดยมีวิธีการของระบบพนักงานราชการ

1. จ้างได้ทุกลักษณะงานตั้งแต่ที่ปรึกษาระดับสากลถึงงานบริการ จึงกำหนดพนักงานราชการเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานราชการทั่วไป และพนักงานราชการพิเศษ

2. ให้มีการบริหารจัดการโดยคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

3. เน้นการวางแผนอัตรากำลังล่วงหน้า

4. มี “สัญญาจ้าง” เป็นกลไกรองรับกระบวนการจ้างงาน

5. แนวปฏิบัติในการจ้างงานแตกต่างกันตามประเภท และลักษณะงานของพนักงานราชการ

6. การมอบอำนาจส่วนราชการเป็นผู้บริหารจัดการเองภายใต้แนวปฏิบัติที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการกำหนดไว้ โดยมีภาพลักษณ์ของพนักงานราชการ ดังนี้ มีเกียรติและศักดิ์ศรีในฐานะบุคลากรของรัฐ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักซื่อสัตย์สุจริตและผลงาน ทำงานในภาคราชการควบคู่กับข้าราชการ ทำงานหลากหลายตั้งแต่ระดับปฏิบัติงานถึงระดับผู้เชี่ยวชาญ และเป็นกำลังคนของภาครัฐตามหลักการบริหารจัดการยุคใหม่

4.3 ประเภทของพนักงานราชการ

ประเภทของพนักงานราชการ มี 2 ประเภท คือ

1. พนักงานราชการทั่วไป ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเป็นงานประจำทั่วไปของส่วนราชการในด้านงานบริการ งานเทคนิค งานบริหารทั่วไป งานวิชาชีพเฉพาะ หรืองานเชี่ยวชาญเฉพาะ

2. พนักงานราชการพิเศษ ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้หรือความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษเพื่อปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นเฉพาะเรื่องของส่วนราชการ หรือมีความจำเป็นต้องใช้บุคคลในลักษณะดังกล่าว

โดยได้กำหนดตำแหน่งจำแนกเป็นกลุ่มงานตามลักษณะงานและผลผลิตของงาน 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ และกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ โดยการจ้างให้กระทำเป็นสัญญาจ้างไม่เกินคราวละ 4 ปี หรือตามโครงการที่มีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ โดยอาจมีการต่อสัญญาจ้างได้ ทั้งนี้ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการ และการแต่งกายและเครื่องแบบปกติ ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด เครื่องแบบพิธีการให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

4.4 ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ

หลักการกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีหลักการ ดังนี้

1. หลักคุณภาพ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เข้ามาปฏิบัติงานภายใต้ระบบสัญญาจ้าง
 2. หลักความยุติธรรม เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในโอกาส ไม่เหลื่อมล้ำ และไม่เลือกปฏิบัติ
 3. หลักการจูงใจ การจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้เพียงพอ โดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนในภาคเอกชน อัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน และฐานะการคลังของประเทศ
 4. หลักความสามารถ อัตราค่าตอบแทนจะจ่ายตามความรู้ความสามารถที่สมรรถนะและผลงานตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- อัตราค่าตอบแทนของพนักงานให้เป็นไปตามที่ประกาศคณะกรรมการกำหนด โดยส่วนราชการอาจกำหนดให้พนักงานราชการได้รับสิทธิประโยชน์ ดังต่อไปนี้
1. สิทธิเกี่ยวกับการลา
 2. สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างเวลา
 3. สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา
 4. ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
 5. ค่าเบี้ยประชุม
 6. สิทธิในการขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 7. การได้รับรถประจำตำแหน่ง

8. สิทธิอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนอัตราค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมเป็นธรรมและมีมาตรฐาน โดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนของเอกชน อัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน และฐานะการคลังของประเทศ รวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

ให้พิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนของพนักงานราชการในแต่ละกลุ่มงานดังนี้

1. กลุ่มงานบริการและกลุ่มงานเทคนิค พนักงานราชการทั่วไปที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ให้ได้เลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปีหนึ่งขั้น และหากมีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ก็ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษอีก ร้อยละ 3-5 ของฐานค่าตอบแทนก่อนการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ทั้งนี้ ให้จัดสรรตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในแต่ละปี

2. กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะและกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ พนักงานราชการทั่วไปที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ให้ได้เลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปี ร้อยละ 3-5 หนึ่งขั้นของค่าตอบแทนที่ได้รับ ณ วันที่ 30 กันยายน และหากมีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ก็ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษอีก ร้อยละ 3 ของฐานค่าตอบแทนก่อนการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ทั้งนี้ ให้จัดสรรตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในแต่ละปี

พนักงานราชการทั่วไปที่จะได้รับการพิจารณาได้เลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปี ต้องเป็นผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดี และต้องเป็นผู้ที่ในรอบปีครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 มีวันลาป่วยรวมกันไม่เกิน 30 วัน หรือมีจำนวนครั้งการลา รวมกันไม่เกิน 20 ครั้ง หรือมาทำงานสายไม่เกิน 18 ครั้ง แต่ไม่รวมถึงวันลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 90 วัน และลากิจส่วนตัวปีละไม่เกิน 10 วัน

พนักงานราชการทั่วไปที่จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ต้องเป็นผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น และต้องเป็นผู้ที่ในรอบปีครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 มีวันลาป่วยรวมกันไม่เกิน 15 วัน หรือมีจำนวนการลา รวมกันไม่เกิน 10 ครั้ง หรือมาทำงานสายไม่เกิน 9 ครั้ง ยกเว้นวันลาพักผ่อนประจำปี

4.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนด ในการนี้คณะกรรมการอาจกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวเพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติก็ได้ หากพนักงานราชการผู้ใดไม่ผ่านการการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงาน

ราชการผู้นั้นสิ้นสุดลง โดยให้ส่วนราชการแจ้งให้พนักงานราชการทราบภายใน 7 วันนับตั้งแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการผู้นั้น และให้ส่วนราชการรายงานผลการดำเนินการจ้างพนักงานราชการ รวมทั้งปัญหาอุปสรรค หรือข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการภายในเดือนธันวาคมของทุกปี โดยแบ่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้กระทำในกรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษ ให้กระทำในกรณีการประเมินผลสำเร็จของงานตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

4.6 สิทธิการลาของพนักงานราชการและค่าตอบแทนที่ได้รับระหว่างลา

พนักงานราชการมีสิทธิการลาในประเภทต่าง ๆ และสิทธิได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา ในกรณีที่พนักงานราชการเข้าทำงานไม่ถึง 1 ปี ให้ทอนสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนการลาป่วย การลากิจส่วนตัว และการลาพักผ่อน ลงตามสัดส่วนของจำนวนวันที่จ้าง ดังต่อไปนี้

1. การลาป่วย มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำการขึ้นไปผู้มีอำนาจอนุญาตอาจสั่งให้มีใบรับรองแพทย์จากสถานพยาบาลที่ทางส่วนราชการรับรองประกอบการลาหรือประกอบการพิจารณาอนุญาตก็ได้ ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน ส่วนที่เกิน 30 วัน มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้จากกองทุนประกันสังคม ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม
2. การลาคลอดบุตร มีสิทธิลาคลอดบุตรได้ 90 วัน ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ไม่เกิน 45 วัน และมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการลาคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคม ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม
3. การลากิจส่วนตัว มีสิทธิลากิจส่วนตัวได้ปีละไม่เกิน 10 วันทำการ ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาปีหนึ่งไม่เกิน 10 วัน
4. การลาพักผ่อน มีสิทธิลาพักผ่อนปีละ 10 วันทำการ สำหรับในปีแรกที่ได้รับจ้างเป็นพนักงานราชการยังไม่ครบ 6 เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อน เว้นแต่ผู้ที่เคยได้รับการจ้างเป็นพนักงานราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน และได้พ้นจากการเป็นพนักงานราชการไปแล้ว แต่ต่อมาได้รับการจ้างเป็นพนักงานราชการในส่วนราชการเดิมอีก ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน 10 วัน

5. การลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ทั้งนี้เมื่อพ้นจากการเข้ารับการตรวจเลือกหรือเตรียมพล ให้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานภายใน 7 วัน ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน 60 วัน

6. การลาเพื่อไปอุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจญ์ พนักงานราชการที่ได้รับการจ้างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 4 ปี มีสิทธิลาเพื่อไปอุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจญ์ได้จำนวน 1 ครั้ง ตลอดช่วงเวลาของการมีสถานภาพเป็นพนักงานราชการ โดยการลาอุปสมบทมีสิทธิลาได้ไม่เกิน 120 วัน และการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์มีสิทธิลาได้ไม่เกิน 120 วัน ตามระยะเวลาที่ใช้ในการประกอบศาสนกิจตามหลักการของศาสนาอิสลาม ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอนุมัติการลาตามความเหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ไม่เกิน 120 วัน

4.7 สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่พนักงานราชการได้รับ

ให้พนักงานราชการได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และส่วนราชการอาจกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดหรือตำแหน่งในกลุ่มงานใดได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานโดยไม่มีคามผิดได้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด โดยการเบิกจ่ายสิทธิประโยชน์สามารถพิจารณาเทียบตำแหน่งพนักงานราชการกับข้าราชการ ได้ดังนี้

กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค	เทียบเท่าข้าราชการระดับ 1-6
กลุ่มงานบริหารทั่วไป	เทียบเท่าข้าราชการระดับ 3-8
กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ	เทียบเท่าข้าราชการระดับ 3-9
กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ	เทียบเท่าข้าราชการระดับ 6-9 และ
กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ	เทียบเท่าข้าราชการระดับ 9
ในการเบิกจ่ายสิทธิประโยชน์ ดังต่อไปนี้	

1. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พนักงานราชการที่ได้รับอนุมัติให้อยู่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการปกติ หรืออยู่ปฏิบัติงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ หรือในวันหยุดพิเศษ ให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของข้าราชการโดยอนุโลม

2. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พนักงานราชการได้รับคำสั่งจากผู้มีอำนาจอนุญาตให้เดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตามกฎหมายว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของข้าราชการโดยอนุโลม

3. ค่าเบี้ยประชุม พนักงานราชการที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการหรือเลขานุการหรือผู้ช่วยเลขานุการในคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการแล้วแต่กรณี มีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมตามกฎหมายว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการโดยอนุโลม

4. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม กรณีที่ส่วนราชการมีความประสงค์ที่จะให้พนักงานราชการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาทางวิชาการ เพื่อพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของส่วนราชการโดยอนุโลม

5. ค่าตอบแทนการออกจากราชการโดยไม่มีความผิด ในกรณีที่ส่วนราชการบอกเลิกสัญญาจ้างกับพนักงานราชการผู้ใดก่อนครบกำหนดเวลาจ้างโดยมิใช่ความผิดของพนักงานราชการดังกล่าว ให้พนักงานราชการผู้นั้นได้รับค่าตอบแทนการออกจากราชการโดยไม่มีความผิด (ตารางที่ 2.3)

ตารางที่ 2.3

อัตราค่าตอบแทนที่พนักงานราชการได้รับเมื่อออกจากงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวนเท่าของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันออกจากราชการ
4 เดือน แต่ไม่ครบ 1 ปี	1 เท่า
1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี	3 เท่า
3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี	6 เท่า
6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี	8 เท่า
10 ปีขึ้นไป	10 เท่า

4.8 วินัยและการรักษาวินัยของพนักงานราชการ

พนักงานราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามที่กำหนดเงื่อนไขไว้ในสัญญาจ้าง มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและ

ระเบียบของทางราชการ และต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้ามและปฏิบัติ หากผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตาม ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย

1. กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
2. จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขที่ทางราชการกำหนดให้ปฏิบัติจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
3. ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
4. ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา หรือขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
5. ประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
6. ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นระยะเวลาติดต่อกันเกินกว่าเจ็ดวัน สำหรับตำแหน่งที่ส่วนราชการกำหนดวัน เวลา การมาทำงาน
7. ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานจนทำให้งานไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง สำหรับตำแหน่งที่ส่วนราชการกำหนดการทำงานตามเป้าหมาย
8. ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือกระทำความผิดอาญาจนมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือหนักกว่าโทษจำคุก
9. การกระทำอื่นใดที่ส่วนราชการกำหนดว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

4.9 การสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานราชการ

การจ้างพนักงานราชการสิ้นสุดลงเมื่อ

1. ครบกำหนดสัญญาจ้าง
2. ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามระเบียบนี้หรือตามที่ส่วนราชการกำหนด
3. ตาย
4. ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. ถูกให้ออก เพราะกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

6. เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ หรือตามข้อกำหนดของส่วนราชการหรือตามสัญญาจ้างในระหว่างสัญญาจ้างพนักงานราชการผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ยื่นหนังสือขอลาออกต่อหัวหน้าส่วนราชการตามหลักเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนด

ส่วนราชการอาจบอกเลิกสัญญาจ้างกับพนักงานราชการผู้ใดก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่เป็นเหตุที่พนักงานราชการจะเรียกค่าตอบแทนการเลิกสัญญาจ้างได้ เว้นแต่ส่วนราชการจะกำหนดให้ในกรณีที่ได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานโดยไม่มีคามผิดไว้ และเพื่อประโยชน์แห่งทางราชการอาจสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้ โดยไม่เป็นเหตุให้พนักงานราชการอ้างขอเลิกสัญญาจ้างหรือเรียกร้องประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ในการนี้ส่วนราชการอาจกำหนดให้ค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนอื่นจากการสั่งให้ไปปฏิบัติงานดังกล่าวได้

ในกรณีที่บุคคลใดพ้นจากการเป็นพนักงานราชการแล้ว หากในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นในระหว่างที่เป็นพนักงานราชการก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการส่วนราชการให้บุคคลดังกล่าวต้องรับผิดชอบในความเสียหายดังกล่าว เว้นแต่ความเสียหายนั้นเกิดจากสาเหตุสุดวิสัยในการนี้ส่วนราชการอาจหักค่าตอบแทนหรือเงินอื่นใดที่บุคคลนั้นจะได้รับจากส่วนราชการไว้เพื่อชำระค่าความเสียหายดังกล่าวก็ได้

4.10 ข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างบุคลากรภาครัฐประเภทอื่นกับพนักงานราชการ

พนักงานราชการ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ทดแทนลูกจ้างประจำ โดยมีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลเรื่องต่าง ๆ ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานและการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการสรรหา และการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ และแนวทางการประเมินผล

ในส่วนของกระทรวงแรงงานการจ้างพนักงานราชการเป็นการจ้างงานแทนลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำ ซึ่งมีความหมายแต่ละประเภทการจ้าง ดังต่อไปนี้

1. ข้าราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือน

2. ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างที่ส่วนราชการจ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ รับอัตราค่าจ้างเป็นรายเดือนและเบิกจ่ายจากงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

3. ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ลูกจ้างที่จ้างจากเงินในงบประมาณและนอกงบประมาณ โดยมีระยะเวลาการจ้างสูงสุดไม่เกิน 1 ปี ใน 2 ลักษณะ คือ งานของตำแหน่งทางข้าราชการ งานของตำแหน่งลูกจ้างประจำ

4. พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ

โดยระบบพนักงานราชการเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรภาครัฐประเภทอื่นที่กระทรวงแรงงานเปลี่ยนสถานะการจ้างมาเป็นพนักงานราชการ สรุปได้ดังนี้ (ตารางที่ 2.4)

ตารางที่ 2.4

ข้อมูลเปรียบเทียบพนักงานราชการกับบุคลากรภาครัฐประเภทอื่น

ประเด็น	ประเภท			
	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
ส่วนราชการที่ใช้ระบบ				
ข้าราชการพลเรือนใน 19 กระทรวง	/	/	/	/
ทหาร ตำรวจ ครู มหาวิทยาลัย ข้าราชการธุรการ อัยการ		/	/	/
ระเบียบ/กฎหมาย				
พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551	/			
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย พนักงานราชการ พ.ศ. 2547		/		
ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537			/	

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ประเด็น	ประเภท			
	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
หนังสือกระทรวงการคลังที่ กค 0527.6/ว31 ลงวันที่ 26 เมษายน 2542				/
หน่วยงานกลาง สำนักงาน ก.พ.	/	/	/	/
กรมบัญชีกลาง			/	/
องค์อำนาจ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	/			
คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ		/		
กระทรวงการคลัง			/	/
การพิจารณาอนุมัติกรอบ อัตรากำลัง อ.ก.พ.กระทรวง	/			
คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (ปรับได้)		/		
สำนักงาน ก.พ.			/	/
หน่วยงานที่กำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการสรรหาและเลือกสรรบุคคล สำนักงาน ก.พ.	/			
คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ		/		
กระทรวงการคลัง			/	/

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ประเด็น	ประเภท			
	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
ตำแหน่งงาน จำนวนสายงาน/ตำแหน่ง	245 สาย งาน มีสายงาน มีระดับ	600 กว่า ชื่อ ตำแหน่ง	6 กลุ่ม ลักษณะ งานไม่มี สายงาน ไม่มีระดับ	ชื่อตำแหน่ง อิงข้าราชการ และ ลูกจ้างประจำ
การกำหนดตำแหน่ง				
- ส่วนราชการกำหนด	/		/	
- สำนักงาน ก.พ.กำหนด		/		/
คุณสมบัติบางประการ สัญชาติไทย	/	/*	/	/
อายุเริ่มต้น ไม่ต่ำกว่า 18 ปี	/	/	/	/
อายุชั้นสูง ไม่เกิน 60 ปี	/	ตามความ เหมาะสม	/	/**
ประเภทการจ้าง ตลอดชีวิต (อายุเกษียณ)	/		/	
ตามสัญญาจ้าง		/		
ปีต่อปี				/
ลักษณะงาน - งานตามภารกิจหลัก ภารกิจรอง และ ภารกิจสนับสนุน	/	/		/
- งานที่ใช้ทักษะและไม่ใช้ทักษะ		/	/	/
- งานที่ไม่ต้องใช้ข้าราชการ			/	/

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ประเด็น	ประเภท			
	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
- งานที่มีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด ของการจ้าง		/		
- งานลักษณะเชี่ยวชาญระดับสูงถึง ระดับประเทศและสากล		/		
- งานตามแผนงานโครงการ				/
- Technical งานช่วยอำนวยความสะดวก มีการใช้อำนาจตามกฎหมายกำหนด	/			
ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน				
- เงินเดือน	/	/	/	/
- เงินเพิ่ม/เงินประจำตำแหน่ง/ เงินค่าประสบการณ์	/	/		
สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน				
- ค่ารักษาพยาบาล	/	ประกันสังคม	/	เจ็บป่วยจาก การ ปฏิบัติงาน
- การศึกษาบุตร	/	ประกันสังคม	/	
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	/	/	/	/
- เบี้ยประชุม	/	/	/	/
- ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ	/	/	/	/
- ค่าเช่าบ้าน	/			

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ประเด็น	ประเภท			
	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
สิทธิประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน				
- การลา	/	/	/	/
		ยกเว้น ลาดู งาน ลาติดตามคู่ สมรส		ยกเว้น ลา คลอด
- เครื่องราชอิสริยาภรณ์	/	/	/	
- บำเหน็จ บำนาญ	/	ประกันสังคม	/	ประกันสังคม
การประเมินผลการปฏิบัติงานและ การเลื่อนขั้นเงินเดือน				
การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
- ประเมินผลการทดลองปฏิบัติ ราชการ	/		/	
- ประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน	ปีละ 2 ครั้ง	ปีละ 2 ครั้ง	ปีละ 2 ครั้ง	ไม่มี
- ประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	/			
การเลื่อนขั้นเงินเดือน	ปีละ 2 ครั้ง จากฐาน การ คำนวณ ร้อยละ 2-6	ปีละ 1 ครั้ง 1 ขั้น หรือ ร้อยละ 3-5	ปีละ 2 ครั้ง 1 ขั้น หรือ 2 ขั้น	ไม่มี
วัน เวลา ทำงาน				
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การลาของข้าราชการ พ.ศ.2535 และ แก้ไขเพิ่มเติม	/		/	/

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ประเด็น	ประเภท			
	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
- เป็นไปตามสัญญาจ้าง		/		
วินัย				
ร้ายแรง				
- ไล่ออก	/	/	/	
- ปลดออก	/		/	
ไม่ร้ายแรง				
- ลดเงินเดือน ลดขั้นเงินค่าตอบแทน ลดขั้นค่าจ้าง	/	/	/	
- ตัดเงินเดือน ตัดขั้นเงินค่าตอบแทน ตัดค่าจ้าง	/	/	/	
- ภาคทัณฑ์	/	/	/	
การสิ้นสุดการจ้าง				
- ตาย	/	/	/	
- ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะ ต้องห้าม		/		/
- ไม่ผ่านการประเมิน		/		
- ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ/ระเบียบกระทรวง การคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง	/		/	
- ลาออก	/		/	
- ถูกสั่งให้ออก ลงโทษปลดออก ไล่ออก			/	

* เว้นแต่ การจ้างพนักงานราชการชาวต่างประเทศ

** การจ้างผู้มีอายุครบ 60 ปีแล้วต้องขออนุมัติจากกระทรวงการคลัง

จากข้อมูลเปรียบเทียบตามตารางข้างต้น เห็นได้ว่าลักษณะงานมีหน้าที่รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น โดยต้องทำงานควบคู่ไปกับข้าราชการ ในขณะที่การจ้างงานของข้าราชการเป็นการจ้างงานตลอดชีวิต (เกษียณอายุ) แต่การจ้างงานของพนักงานราชการเป็นเพียงสัญญาจ้างที่มีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด เมื่อพิจารณาในส่วนของคุณค่าตอบแทนของพนักงานราชการแม้จะเพิ่มมากขึ้น และมีอัตราเริ่มต้นที่สูงกว่าข้าราชการที่บรรจุเข้าทำงานด้วยวุฒิการศึกษาระดับเดียวกัน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานราชการแล้วก็ตาม ก็ยังสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ การรักษาพยาบาล การศึกษานูตร หากเทียบเคียงกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่พนักงานราชการได้รับจากกองทุนประกันสังคมก็ยังน้อยกว่าของข้าราชการได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ข้าราชการได้รับสิทธิครอบคลุมถึงบิดา มารดา คู่สมรส และบุตร ขณะที่พนักงานราชการได้รับสิทธิเฉพาะตนเองเท่านั้น การศึกษานูตร นูตรข้าราชการได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาจนจบปริญญาตรี ในขณะที่บุตรของพนักงานราชการได้รับเงินสงเคราะห์บุตรคนละ 350 บาทต่อเดือน ตั้งแต่แรกเกิดจนอายุ 6 ปี โดยใช้สิทธิได้คราวละ 2 คน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง หากไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ยังสามารถเป็นข้าราชการอยู่ได้ ในขณะที่พนักงานราชการมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้งเช่นกัน แต่มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละครั้งเดียว หากไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ถือว่าสิ้นสุดการจ้างงาน ในประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ได้แสดงให้เห็นความแตกต่างของสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ระหว่างข้าราชการและพนักงานราชการ ซึ่งมีภาระหน้าที่รับผิดชอบที่เท่า ๆ กัน แต่สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานราชการน้อยกว่าข้าราชการ ซึ่งส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้รู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน ทำให้ไม่เกิดการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเต็มกำลังความสามารถของพนักงานราชการ ซึ่งขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีส่วนสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน จากการศึกษาของ Wiles (1961, pp. 55-57, อ้างถึงใน อุษณีย์ เหมแหวน, 2543, น. 10) พบว่า การที่ทุกคนรักและพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับความรู้สึกมั่นคงและสบายใจ ดังนั้น หากจะมีการดำเนินการใด ๆ ก็ตาม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจควรเป็นการสนับสนุนการเสริมสร้างความมั่นคงในงานของพนักงานราชการ เพราะเมื่อพนักงานราชการมีความรู้สึกในงานที่ตนเองทำมีความมั่นคงแล้ว ก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ทำความเต็มใจ ทุ่มเท และรู้สึกว่าองค์กรเป็นของตนเอง พร้อมทั้งจะเสียสละกำลังกาย กำลังใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กรต่อไป

สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่พนักงานราชการได้รับหลังจากออกจากราชการ กรณีชราภาพ เมื่ออายุครบ 55 ปี โดยพนักงานราชการส่งเงินสมทบกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ ร้อยละ 3 ต่อเดือน ถ้าส่งเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือน จะได้รับบำเหน็จ หากส่งเงินสมทบมาแล้ว 180 เดือน หรือ 15 ปีขึ้นไป จะได้รับบำนาญ ในขณะที่ข้าราชการส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ร้อยละ 3 ซึ่งเป็นอัตราที่เท่ากันข้าราชการได้รับสิทธิเพียงสิทธิเดียวคือ เกษียณอายุ แต่พนักงานได้รับถึงสองสิทธิ คือ กรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ นั่นคือ ข้าราชการจ่ายเป็นอัตราที่สูงกว่าพนักงานราชการ และได้รับสิทธิเมื่อเกษียณอายุเช่นเดียวกัน ดังนั้น การที่พนักงานราชการจะได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการใด ๆ ก็ตามที่เพิ่มมากขึ้น ก็ควรมีการสมทบด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้นด้วย

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความมั่นคงในงานในทัศนะของพนักงานราชการกระทรวงแรงงาน ในส่วนกลาง ผู้ศึกษาได้ศึกษาถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน ดังนี้

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้ศึกษาเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานหรือความมั่นคงในงานเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และสุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540, น. 30) ได้ให้ความหมายของความมั่นคงในการทำงานว่า หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

ผจญ เฉลิมสาร (2540) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษากรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับพอใช้ร้อยละ 42.5 และระดับดีร้อยละ 30 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีระบบความปลอดภัยในการทำงานดี และปัญหาสิ่งคุกคามสุขภาพทางอารมณ์ส่วนใหญ่ มีความวิตกกังวลและความเครียดเป็นบางครั้ง และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า อายุ การสนับสนุนทางครอบครัว ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาสูงงานฝึกอบรมและเข้าร่วมสัมมนา ตลอดจนความคาดหวังผลจากการทำงาน ปัจจัยทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วข้างต้นล้วนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมหวัง พิริยานูวัฒน์ และคณะ (2540) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (สังกัดราชการส่วนกลาง) ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการพลเรือนสังกัดราชการส่วนกลางมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานความพึงพอใจโดยรวม และการรับรู้ความพึงพอใจโดยรวม อยู่ระดับปานกลาง ส่วนด้านความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงานอยู่ในระดับมาก การมีภูมิหลังต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมพบว่า ข้าราชการพลเรือนสังกัดส่วนกลาง เห็นว่า ปัจจัยทั้ง 5 ประการต่อไปนี้มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างยิ่ง คือ ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน การพัฒนาข้าราชการ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน สวัสดิการ ผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของข้าราชการพลเรือน คือ สร้างระบบเพิ่มค่าตอบแทนให้ใกล้เคียงกับรัฐวิสาหกิจ และเอกชน ปรับปรุงสวัสดิการ พัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชาควรปกครองอย่างเป็นธรรม

นฤดล มีเพียร (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแต่ละมิติพบว่า มิติด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น มิติด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านการงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนมิติด้านสภาพการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย และมิติด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542, น. 151) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อันได้แก่ การบูรณาการทางสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล สิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ และเสนอแนะว่าควรมีการปรับปรุงในด้านค่าตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยควรจัดสวัสดิการเสริมเพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย เช่น การมีรถรับส่ง จัดบ้านพักอาศัย สิ่งแวดล้อมปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรมีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัยและเพียงพอกับการใช้งาน ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคลควรมีการฝึกอบรม

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานควรเอาใจใส่ดูแลผู้ได้บังคับบัญชา และมีความรับผิดชอบร่วมกันในลักษณะ การทำงานเป็นทีม และควรจัดให้ข้าราชการได้มีโอกาสพบปะกับผู้บริหารเป็นประจำ เพื่อจะได้รับทราบนโยบายและสร้างความใกล้ชิด

เจษฎา ธรรมขันตีพงศ์ (2544, น. (1)-(2)) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานช่างไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม” พบว่า ประชากรมีทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสุขภาพของพนักงานอยู่ในระดับมาก มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสุขภาพอยู่ในระดับมาก มีทัศนคติเกี่ยวกับความยุติธรรมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในเรื่องภาพรวมแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวกับด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม นั้น ประชากรมีทัศนคติ อยู่ในระดับมาก และด้านการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงาน ประชากรมีทัศนคติอยู่ในระดับมาก

มัลลิกา เมฆวา (2544) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามี 6 ด้าน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านโอกาสการพัฒนาชีวิตความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพสูงสุด รองลงมาคือการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จังหวะชีวิต ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และความเป็นธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมในสังคม ตามลำดับ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีเพียงปัจจัยด้านองค์การและการจัดการเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สัญญา รอดโพธิ์ทอง (2547) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม มีคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่พอเพียงและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย และด้านความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัวตามลำดับ ในการทดสอบสมมติฐานยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับ การศึกษา สถานภาพการทำงาน สถานภาพการสมรส

รายได้ อายุราชการ ลักษณะสายงาน จำนวนบุคคลที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู สถานภาพการเป็น
เจ้าของที่อยู่อาศัย ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่นำเสนอไว้ข้างต้น สามารถ
สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผล หรือมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของประชากรกลุ่มตัวอย่าง
ในงานวิจัยแต่ละเรื่อง ประกอบด้วย 6 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่

1. สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อม และความปลอดภัยในการทำงาน
2. ค่าจ้าง เงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ เช่น สวัสดิการ
3. การพัฒนาขีดความสามารถ เช่น การศึกษาดูงาน การฝึกอบรมและ
การเข้าร่วมสัมมนา
4. โอกาสความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน
5. ผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา
6. การสนับสนุนครอบครัว/ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ทั้งนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา สถานภาพทางครอบครัวฯ อาจ
เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานบ้าง แต่ในภาพรวมถือว่า ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

นอกจากนี้ ผลงานวิจัยส่วนใหญ่ คือ 6 เรื่องจากจำนวนทั้งหมด 7 เรื่อง ซึ่งให้เห็นว่า
ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานระดับกลางในโรงงาน ช่างการ
พลเรือน อาจารย์ในสถาบันการศึกษา และพนักงานธนาคาร ต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานใน
ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางหรือระดับพอใช้เหมือนกัน และจากงานวิจัยส่วนใหญ่ยังพบว่า
ปัจจัยในเรื่องการพัฒนาขีดความสามารถ โอกาสในความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน
เป็นสิ่งที่ประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเรื่อง
อื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับในข้อเสนอของงานวิจัยหลายฉบับที่ระบุไว้ว่า แนวทางในการพัฒนา
คุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญข้อหนึ่ง คือ การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงาน

สายทิพย์ วงศ์สังข์ยะ (2540, น. 139-145) ศึกษาเรื่องความมั่นคงในการทำงาน
ของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาพนักงานขาย มีวัตถุประสงค์เพื่อ
ศึกษาความมั่นคงในการทำงานและความคาดหวังต่อสวัสดิการเสริมสร้างความมั่นคงใน

การทำงานโดยใช้วิธีการศึกษารูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและศึกษาภาคสนาม ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานขายในห้างสรรพสินค้ามีระดับความมั่นคงในการทำงานค่อนข้างต่ำ ปัจจัยที่มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกจ้าง การปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้า ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ส่วนปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลแต่มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ได้แก่ การควบคุมแนะนำทั่วไป ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ได้แก่ สภาพการทำงาน เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง อายุ อายุงาน การศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า ลูกจ้างมีความคาดหวังต่อสวัสดิการในการเสริมสร้างความมั่นคงตามลำดับคือ เงินสะสมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่พักอาศัย การตรวจสุขภาพประจำปี เงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตร วิทยฐานะ และเงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุที่ไม่ใช่จากการทำงาน สรุปได้ว่า สวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการส่งเสริมความมั่นคงในการทำงาน ข้อเสนอแนะจากการศึกษาควรเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานโดยพิจารณาสวัสดิการที่พนักงานมีความต้องการมากที่สุด คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เงินสะสมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่พักอาศัย การตรวจสุขภาพประจำปี เงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตร วิทยฐานะ และเงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุที่ไม่ใช่จากการทำงาน รองลงมาคือสวัสดิการด้านสังคม ได้แก่ บริการให้คำปรึกษาห้องสมุดนันทนาการ

วิกรม อัครวิกุล (2541, น. 71-80) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและผลของความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่มีต่อความทุ่มเทให้กับงานและความตั้งใจที่จะลาออก : กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและผลของความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่มีต่อความทุ่มเทให้กับงานและความตั้งใจที่จะลาออก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ขนาดองค์กร การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อปัจจัยภายในองค์กรและการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อปัจจัยภายนอกในด้านสภาพเศรษฐกิจและสังคม ผลของความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเกี่ยวกับการทุ่มเทให้กับงาน ลูกจ้างที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูงและปานกลางมีระดับความทุ่มเทให้กับงานสูงกว่าลูกจ้างที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานต่ำ ผลของความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะ

ลาออกของลูกจ้างพบว่า ลูกจ้างที่มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูง มีระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานต่ำกว่าลูกจ้างที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานปานกลางและต่ำ และลูกจ้างที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานปานกลางมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกต่ำกว่าลูกจ้างที่มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานต่ำ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

สร้อยทิพย์ ไทยปิ่นณรงค์ (2543, น. 99-102) ศึกษาเรื่อง ความต้องการเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจ รายได้ และอาชีพในช่วงวิกฤตของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทกระเบื้องกระดาศไทย จำกัด พบว่า ความมั่นคงทางด้านจิตใจในเรื่องการมีสัมพันธภาพกับทุกคน การพึ่งพาอาศัย การให้ความสนใจเป็นกันเอง อยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาในเรื่องของความเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ความคุ้มครองปกป้อง อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด พนักงานไม่ต้องการให้ลดเงินเดือนแม้จะอยู่ในภาวะวิกฤต อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สำหรับความมั่นคงทางด้านอาชีพในเรื่องความรู้สึกมั่นคงใจในองค์กรในความมั่นคงของบริษัท การได้รับการยอมรับในสังคม ความภาคภูมิใจ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพอเพียงของสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ความปลอดภัย เครื่องมือเครื่องใช้ อยู่ในระดับมาก และภาวะวิกฤตมีผลกระทบต่อความก้าวหน้าในงานของพนักงาน สำหรับแนวทางการสนับสนุนให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ รายได้ และอาชีพในช่วงวิกฤต ได้แก่ การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ จัดแข่งขันกีฬา จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ให้ความสำคัญในเรื่องการยกย่องชมเชย โดยจัดให้มีการประกาศเกียรติคุณพนักงานดีเด่นและการให้คำปรึกษา สำหรับวิธีสนับสนุนให้เกิดความมั่นคงทางรายได้ บริษัทควรจัดให้ฝึกอบรมอาชีพเสริม จัดให้มีการจำหน่ายสินค้าราคาถูก จัดให้พนักงานซื้อสินค้าในระบบเงินผ่อน จัดให้มีการออมทรัพย์ในรูปแบบของสหกรณ์ และตั้งกองทุนพิเศษเพื่อกู้ยืมฉุกเฉิน ส่วนวิธีการสนับสนุนความมั่นคงทางชีพนั้น พนักงานให้ความสำคัญในเรื่องการหมุนเวียนหน้าที่ภายในหน่วยงาน และสิ่งที่พนักงานมีความเห็นว่าการก่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพมากที่สุด ได้แก่ การจัดฝึกอบรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้กับพนักงาน การพัฒนาความรู้ให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงานด้วย

อุษณีย์ เหมแหวน (2543, น. 137-142) ศึกษาเรื่อง ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น : ศึกษากรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และการเตรียมพร้อมในการพึ่งตนเองหากถูกเลิกจ้าง กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในบริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ 10 บริษัท ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมั่นคง โดยรายได้ สวัสดิการ การปรับเปลี่ยนแรงงาน

ความชัดเจนของข้อมูลข่าวสาร สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา การวางแผนกำลังคนสภาพเศรษฐกิจ และสังคมปัจจุบัน และภาวะการเลิกจ้างมีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการที่พนักงานคิดว่าจะทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ การได้รับเบี้ยเลี้ยงหรือค่าล่วงเวลา สวัสดิการอาหารฟรี และสวัสดิการรถรับ-ส่ง โดยผู้ศึกษาได้เสนอแนะว่า หากต้องการเพิ่มระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานให้มากขึ้น ควรให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าในปัจจุบัน โดยเฉพาะด้านรายได้และสวัสดิการ

ประสพพร ลือสสรพงษ์ (2544, น. 64-65) ศึกษาเรื่อง ความมั่นคงในการทำงานของ พนักงานขายรถยนต์ พบว่า พนักงานขายรถยนต์ส่วนมากรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองไม่มีความมั่นคงเลยและไม่แน่ใจว่าจะมีความมั่นคง ปัจจัยที่ทำให้พนักงานขายรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความมั่นคงในการทำงาน คือ รายได้และค่าตอบแทน สวัสดิการในรูปตัวเงิน และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนปัจจัยด้าน ตำแหน่งงานและสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงินเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน น้อยที่สุด แนวทางที่พนักงานขายใช้เสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน คือ การเรียนต่อในระดับ การศึกษาที่สูงขึ้น มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารและรัฐบาลควรมีส่วนในการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับพนักงานขาย โดยผู้บริหารต้องเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงานและขยายความคุ้มครอง ไปถึงครอบครัวของพนักงาน เพิ่มรายได้ทั้งในส่วนเงินเดือนและค่าคอมมิชชั่น ลดขั้นตอนหรือ บทบาทการลงโทษในการทำงานให้เหมาะสมและเป็นธรรม จัดการส่งเสริมด้านการขายสินค้าแก่ลูกค้า มากกว่าเดินเพื่อเป็นการง่ายต่อการขายสินค้าของพนักงานขาย ในส่วนของภาครัฐควรช่วยกระตุ้น เศรษฐกิจและทำเศรษฐกิจให้ดีขึ้น จัดสวัสดิการให้กับประชาชนในรูปส่วนร่วมหรือสวัสดิการ ขั้นพื้นฐานที่มีมาตรฐานให้ประชาชน และออกกฎหมายกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำและการจำกัดอายุรถ

ณัฏฐิชา อมรไชย (2548, น. 110-113) ศึกษาเรื่อง ความมั่นคงในการทำงานของ ลูกจ้างในกิจการหนังสือพิมพ์รายวันแนวธุรกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความมั่นคงในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างในกิจการดังกล่าว จากกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างในกิจการหนังสือพิมพ์รายวันแนวธุรกิจ โดยใช้วิธีการศึกษารูปแบบ การวิจัยเชิงพรรณนา ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและศึกษาภาคสนาม ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมลูกจ้างมีความรู้สึกมั่นคงด้านงานในระดับ ปานกลาง กล่าวคือ ลูกจ้างในกิจการหนังสือพิมพ์รายวันแนวธุรกิจมีระดับความมั่นคงใน การทำงานทั้งในด้านงาน รายได้ และอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ ความคิดเห็น ดังนี้ โอกาสที่ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย คิดเห็นว่าความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับ ความสามารถและหลักประกันการทำงานนอกเหนือจากกฎหมาย และช่องทางการเจริญเติบโตใน

สายอาชีพ ขณะที่ความรู้นั่นคงทางด้านรายได้อยู่ในระดับปานกลาง มีรายได้เพียงพอทั้งต่อตนเอง และครอบครัว ส่วนความรู้สีก่อนมั่นคงทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานประกอบไปด้วยสถานภาพสมรส ความคาดหวังในอาชีพ การรับรู้ข่าวสาร และความสำคัญของลูกจ้างในองค์กร รายได้ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานด้านงาน ได้แก่ การแข่งขันด้านการตลาด และนโยบายรัฐบาล ผู้ศึกษาได้เสนอแนวทางในการสร้างความรู้สีก่อนมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง โดยให้ลูกจ้างพัฒนาตนเอง ปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยี และการขยายตัวของสื่อ ส่วนองค์กรควรสร้างความเชื่อมั่นในการจ้างงาน ด้วยการพัฒนาความสามารถของลูกจ้าง สนับสนุนการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น และฝึกอบรมลูกจ้างอย่างต่อเนื่อง รับฟังความคิดเห็น ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและทั่วถึง รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในงานให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างแสดงความสามารถเพื่อการเติบโตในสายอาชีพ ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ผู้บริหารควรร่วมพัฒนาความสามารถของลูกจ้าง โดยการสนับสนุนการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น หรือ ส่งเสริมการดูงาน ฝึกอบรมลูกจ้างอย่างต่อเนื่อง ควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้รับข้อมูลข่าวสารในองค์กรอย่างโปร่งใส ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงควรมีการแจ้งให้ทราบและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารควรมีสื่อสองทางรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานโดยจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพงาน ขณะที่ลูกจ้างต้องศึกษา ปรับตัวให้ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ เสริมสร้างทักษะในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และตั้งใจทำงาน

ศิริรัตน์ แดงเครื่อง (2549, น. 100-106) ศึกษาเรื่อง ความมั่นคงทางอาชีพของผู้ขับขีรถจักรยานยนต์รับจ้างสาธารณะ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสภาพการทำงาน ทักษะของผู้ขับขีรถจักรยานยนต์รับจ้าง ที่มีต่อความมั่นคงทางอาชีพ รวมถึงทักษะเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพและความคาดหวังสำหรับอนาคต โดยใช้วิธีการศึกษารูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และศึกษาภาคสนาม ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลที่เข้ามาประกอบอาชีพขีรถจักรยานยนต์รับจ้างเนื่องจากเป็นอาชีพที่อิสระ และเห็นว่าความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะความปลอดภัยจากอุบัติเหตุและอาชญากรรม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ความมั่นคงในอาชีพด้านความพึงพอใจต่อรายได้ การได้รับการยอมรับ การมีหลักประกันในการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับปานกลางและ

มีเป้าหมายที่จะประกอบกิจการส่วนตัวเมื่อเลิกอาชีพนี้แล้ว นอกจากนั้น กลุ่มตัวอย่างยังต้องการความมั่นคงในการทำงานด้านการเพิ่มคุณภาพชีวิต และการพัฒนาระบบการประกันสังคมในด้านการจ่ายเงินสมทบสมควรมาจากความต้องการของผู้ประกันตนเป็นหลัก ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ควรมีการสร้างเสริมความมั่นคงในการทำงานให้กับกลุ่มผู้ชื้อรถจักรยานยนต์รับจ้างให้มากขึ้น ให้มีความเป็นระบบ มีการเพิ่มคุณภาพชีวิต และพัฒนาระบบการประกันสังคม ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการจ่ายเงินสมทบ ควรมาจากความต้องการของผู้ชื้อรถจักรยานยนต์รับจ้างเป็นหลัก เมื่อมีหลักประกันที่ดี จะสามารถเข้ารับบริการจากภาครัฐได้ดียิ่งขึ้น และควรมีการจัดฝึกอบรมทางสายอาชีพเพื่อให้ผู้ชื้อรถจักรยานยนต์รับจ้างได้มีโอกาสพัฒนาทักษะและมีทางเลือกอื่นในการประกอบอาชีพ และที่สำคัญที่สุดจะต้องมีความขยันหมั่นเพียรซึ่งเป็นหัวใจของการทำงาน และนำมาซึ่งความมั่นคงในอาชีพ

ปิยฉัตร กุลทัต (2550, น. 125-128) ศึกษาเรื่อง การสร้างความมั่นคงทางอาชีพ ในทัศนะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบทัศนะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยต่อความมั่นคงทางอาชีพ ทัศนะของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต และทัศนะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน โดยศึกษาเชิงสำรวจจากกลุ่มประชากรตัวอย่างพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ทั้งสำนักงานใหญ่สำนักงานเขตธุรกิจและศูนย์ธุรกิจทั่วประเทศ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีทัศนะต่อความมั่นคงทางอาชีพในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และให้ความสำคัญกับการจ้างงานจนเกษียณอายุเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การเปลี่ยนระบบงานและความก้าวหน้าทางอาชีพ สำหรับทัศนะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงานเห็นว่า ธนาคารให้ความสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ การจัดสวัสดิการในการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ควรมีนโยบายโครงสร้างองค์กรและระบบงานที่ชัดเจน และเสริมสร้างความมั่นคงทางอาชีพของพนักงาน โดยมีมาตรฐานและเกณฑ์การพิจารณาความก้าวหน้าทางอาชีพ ค่าตอบแทนและโบนัสที่เสมอภาค ยุติธรรม มีการจัดอบรมความรู้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง เพื่อเป็นการสร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ตลอดจนควรมีการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีของสมาชิกภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมการสร้างความมั่นคงในองค์กรและสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้กับพนักงาน

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์ต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง พนักงาน ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกจ้าง
2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
3. ค่าตอบแทน สวัสดิการ เงินเดือน
4. ความสำคัญของตัวเองต่อองค์กร
5. ความสัมพันธ์ของตนเองกับผู้ร่วมงาน
6. การจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่พนักงาน

นอกจากนี้ ยังมีข้อสังเกตที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานขายในงานวิจัย 2 ฉบับ คือ งานวิจัยของสายทิพย์ วงศ์สังข์ฮะ (2540, น. 139-145) และงานวิจัยของประสพพร ลีอิสสรพงษ์ (2544, น. 64-65) ส่วนใหญ่จะมีความรู้สึกว่าอาชีพของตนเองมีความมั่นคงในการทำงานต่ำ และมีความเห็นว่าการที่จะส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานให้กับพนักงานขาย ควรให้ผลตอบแทนในรูปของการจัดสวัสดิการ รายได้ และค่าตอบแทน ที่สูงขึ้น

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้นำเสนอมาข้างต้นนั้น อาจสรุปได้ว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ประกอบกับในภาพรวมของงานวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตของคนทำงานในปัจจุบันไม่ว่าจะอยู่ในสาขาอาชีพใดก็ตาม ยังอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลางเท่านั้น ซึ่งเป็นปัญหาที่แต่ละองค์กร/หน่วยงาน ควรต้องหันมาให้ความสนใจว่าจะมีแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานได้อย่างไรบ้าง ซึ่งก็ควรจะต้องพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพการทำงาน ความเสี่ยง และความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน/องค์กรที่อาจแตกต่างกันออกไป เพื่อให้มีความเหมาะสมและสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้มากที่สุด อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป ผู้ศึกษาจึงเสนอกรอบแนวคิดในการศึกษา เรื่อง “ความมั่นคงในงานในทัศนะของพนักงานราชการกระทรวงแรงงานใน ส่วนกลาง” ไว้ดังนี้

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ดังต่อไปนี้

