

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากตำรา เอกสาร ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับครู
 - 1.1 ความหมายของครู
 - 1.2 ความสำคัญของครู
 - 1.3 บทบาทของครู
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
 - 3.1 ด้านค่าตอบแทน
 - 3.2 ด้านสภาพการทำงาน
 - 3.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
 - 3.4 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน
 - 3.5 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม
 - 3.6 ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน
 - 3.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน
 - 3.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับครู

1. ความหมายของครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 4) กล่าวถึงความหมายของครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิชาการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

ประไพ สิทธิเลิศ (2542, หน้า 12) กล่าวถึง ความหมายของครู หมายถึง ปุชนิยมบุคคล เป็นผู้ชี้นำทางความคิด เป็นแม่พิมพ์ของชาติ เป็นดวงเทียนที่ส่องสว่าง เป็นผู้ปั้นดินให้เป็นดาว เป็นวิศวกรสังคม เป็นผู้สร้างโลก เป็นนักปฏิรูปการศึกษา และ เป็นพ่อแม่คนที่สองของศิษย์

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 225) กล่าวถึงความหมายของครู หมายถึง ผู้สั่งสอนศิษย์ ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์

พระเทพวิสุทธิเมธีหรือพุทธทาสภิกขุ (2546, หน้า 61) กล่าวว่า ความหมายของครู หมายถึง ผู้ควรเคารพ หรือมีความหนัก ที่เป็นเนื้ออยู่เหนือศิระเป็นเจ้าของเนื้ออยู่เหนือศิระคนทุกคน แต่เดี๋ยวนี้ได้กลายมาเป็นผู้ประกอบวิชาชีพอย่างหนึ่ง

กระทรวงศึกษาธิการ (2547, หน้า 3) กล่าวถึง ความหมายของครู หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐ

กู๊ด (Good, 1973, p.586) กล่าวถึง ความหมายของครู ซึ่งได้กำหนดไว้ในพจนานุกรมทางการศึกษา (Dictionary of Education) หลายนัยด้วยกันดังนี้

1. ครู คือ บุคคลที่ทางราชการจ้างไว้ เพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำหรืออำนวยความสะดวกในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับนักเรียนหรือนักศึกษาในสถาบันการศึกษาไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน

2. ครู คือ บุคคลที่มีประสบการณ์ หรือมีการศึกษามาก หรือดีเป็นพิเศษหรือมีทั้งประสบการณ์และการศึกษาดีเป็นพิเศษในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งที่สามารถให้บุคคลอื่นๆ เกิดความเจริญงอกงามหรือพัฒนาก้าวหน้าได้

3. ครู คือ บุคคลที่สำเร็จหลักสูตรวิชาชีพจากสถาบันฝึกหัดครูและการฝึกอบรมนั้นได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการ โดยการมอบประกาศนียบัตรทางการสอนให้แก่บุคคลนั้น

คลอเลย์ (Crawley, 1996, p.269) กล่าวถึง ความหมายของครู หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ในการอบรม สั่งสอน

แมคควารี (Macquarie, 1992, pp.400-401) กล่าวถึง ความหมายของครู หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประจำในโรงเรียนหรือสถาบันต่างๆ

จากความหมายของคำว่า ครู สรุปได้ว่า ครู คือ บุคลากรวิชาชีพที่มีหน้าที่สั่งสอนอบรมศิษย์ทั้งด้านความรู้ความประพฤติ และส่งเสริมการเรียนรู้ของศิษย์ เป็นผู้มีความหนักแน่นด้านวิชาความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกัลยาณมิตร โดยปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน

2. ความสำคัญของครู

มัณฑนา คังชะกฤษณ์ (2540, หน้า 4) กล่าวถึงความสำคัญของครูว่า หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาในการกล่อมเกลอบรมสั่งสอนศิษย์อย่างต่อเนื่องตามพัฒนาการแต่ละวัยยิ่งไปกว่านั้นในกระบวนการสอนและการอบรม ครูจึงต้องปรับบทบาทจากการสอนเนื้อหาวิชาดังเช่นที่ทำกันอยู่เป็นส่วนใหญ่ในปัจจุบันไปสู่การสอนวิธีหาความรู้โดยครูต้องให้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้รวมทั้งเป็นผู้กระตุ้นและจุดประกายแห่งความใฝ่รู้ให้แก่ศิษย์ เพราะสังคมไทยนับวันจะเป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ความรู้ใหม่จะเกิดขึ้นเร็วทุกวินาที ในขณะที่ความรู้เดิมบางอย่างก็ล้าสมัยในเวลาอันรวดเร็วเช่นกัน ดังนั้นครูจึงไม่สามารถให้เนื้อหาความรู้ที่ศิษย์จะนำไปใช้ได้ตลอดเวลา หากแต่ศิษย์ยังมีความสามารถในการใฝ่หาความรู้ด้วยตนเอง จึงก้าวข้ามทันต่อตามทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและที่สำคัญสามารถช่วยพัฒนาชุมชนของตนเองได้

ประไพ สิทธิเลิศ (2542, หน้า 8) กล่าวถึงความสำคัญของครูว่า ในอดีตผู้ที่จะเรียนครูต้องเป็นคนขยันขันแข็ง มีความรู้ ความสามารถ ประพฤติคนเป็นคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนทั่วไป คนที่สอบได้อันดับ 1 มักจะเลือกประกอบอาชีพครู เพราะเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการเชิดชูจากทุกคนในสังคมว่าเป็นปูชนียบุคคล ภาพพจน์ของครูที่ปรากฏต่อบุคคลทั่วไป คือ เป็นผู้ที่มีปัญญาและความรู้อย่างกว้างขวางโดยแท้จริง เป็นบุคคลสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ด้านต่างๆ เป็นผู้พัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้กับเด็กและชุมชน ซึ่งนอกจากการเป็นหัวกะทิของสังคมแล้ว ยังเป็นมีจิตใจดีงามที่สุด เป็นตัวอย่างอันงดงามทางจริยธรรมของสังคมไทยด้วย

กรมวิชาการ (2545, หน้า 75-89) กล่าวถึงความสำคัญของครูว่า ครูนั้นเป็นผู้ที่มีเกียรติ ซึ่งได้รวบรวมพระบรมราโชวาทเกี่ยวกับครูไว้ดังนี้ พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของวิทยาลัยวิชาการศึกษา เมื่อวันที่พฤหัสบดี เดือนธันวาคม พ.ศ. 2511 ความว่า "ไทยเราเคารพยกย่องครูมาก สงเคราะห์ครูไว้ในบุพการี รองจากบิดามารดาไม่ว่าผู้ใด แม้มียศศักดิ์อำนาจเพียงใด ก็ยังยำเกรงเชื่อฟังครู ไม่ลบหลู่ไม่ลืมครู เพราะถือว่าครูเป็นผู้ปลูกฝังทั้งความรู้และความดีให้แก่เรา เป็นผู้ที่ยืนเราให้เป็นคนดีมีประโยชน์"

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2544, หน้า 1-13) กล่าวถึงความสำคัญของครู ไว้ 5 ประการ ไว้ดังนี้

1. ครูต้องเน้นคุณธรรม ครูต้องรู้จักอบรมเด็กทั้งในด้านศีลธรรม จรรยาและวัฒนธรรม รวมทั้งสำนึก รับผิดชอบในหน้าที่และในฐานะเป็นพลเมืองที่ดีของชาติต่อไปข้างหน้า

2. ครูต้องประพฤติตัวให้เป็นที่รักเคารพของนักเรียน ครูต้องฝึกฝนตนเองให้ แดกงานและแม่นยำ ชำนาญทั้งในวิชาความรู้ และวิธีสอน อีกทั้งยังต้องมีความรักความเมตตา กรุณา ความสุภาพ อ่อนโยนต่อศิษย์

3. ครูต้องอดทน เสียสละ และเมตตา ครูต้องมีความอดทน มีความโอบอ้อมอารี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ โดยไม่ย่อท้อต่อถูกค่า พูดยาเสียตีสี และความกระด้าง กระเดื่องของเด็ก

4. ครูไม่ควรมุงยศศักดิ์ ความร่ำรวย และผลตอบแทน ครูไม่ควรหวัง ผลตอบแทนเป็นยศถาบรรดาศักดิ์ ความร่ำรวยหรือผลประโยชน์ทางวัตถุ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่จีรัง ยั่งยืนในสังคมในปัจจุบัน

5. ครูต้องยึดมั่นในความดี ครูต้องมีความสุจริต ความเมตตากรุณา เห็นใจ และ ปราบปรามติดต่อผู้อื่นเสมอโดยเสมอหน้า

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2541, หน้า 72) กล่าวถึงความสำคัญของครู ไว้ดังนี้

1) ครูมีความตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง 2)ครูมีความขยันขันแข็ง 3) ครูมีความ เสียสละ และ 4) ครูเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน

ยนต์ ชุ่มจิต (2550, หน้า 52-71) กล่าวถึงความสำคัญของครูว่า ครู เป็นผู้ที่ส่งผล ต่อความเจริญรุ่งเรืองของชาติบ้านเมืองในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ความสำคัญของความเป็นครู คือ ครูเป็นผู้ปลูกฝังความรู้ ความคิดและจิตใจ และพัฒนาเยาวชนให้มีความเจริญในทุกๆด้าน ยิ่งเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีความเจริญก้าวหน้า มากเพียงใดก็ย่อมต้องการครูที่มีความรู้และความสามารถมากขึ้น เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เกิดเป็น คนดีมีคุณธรรม

2. สมญานามที่เน้นให้เห็นความสำคัญของครู คือ ครูเป็นนักปฏิบัติในสนามรบ ทางการศึกษา และเป็นผู้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการศึกษาของชาติบ้านเมืองให้เจริญรุ่งเรืองขึ้น เปลี่ยนแปลงจากระบบที่ไม่ดีให้เป็นระบบที่ดีกว่า

3. ความสำคัญของครูในฐานะเป็นวิศวกรสังคม คือครูเปรียบเทียบได้เป็นวิศวกร ที่เป็นทั้ง นักสร้าง นักออกแบบ นักแก้ไข นักปรับปรุง นักเปลี่ยนแปลง และนักพัฒนา จึงนำเอา ลักษณะงานวิศวกรในฐานะเป็นนักวิทยาศาสตร์ประยุกต์มาเปรียบเทียบกับงานของครู

4. ความสำคัญของครูต่อการพัฒนาเยาวชน คือ ครูเป็นพัฒนาเยาวชน ให้มี ความรู้ในวิชาการเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาเล่าเรียนหรือการประกอบอาชีพ และเพื่อให้ เยาวชนมีความสำนึกว่าอะไรดีอะไรไม่ดี สิ่งใดควร สิ่งใดไม่ควร สิ่งใดเป็นโทษ สิ่งใดเป็น ประโยชน์

5. ความสำคัญของครูต่อการพัฒนาสังคม คือ ครูเป็นผู้พัฒนาสังคมกระตุ่นเร่งเร้า ให้ประชาชนตื่นตัวในเรื่องอาชีพการ

ปรับปรุงความเป็นอยู่ในสังคมและวัฒนธรรม โดยการที่ครูกระทำคนเป็นแบบอย่างหรือทำให้ดูจนบังเกิดผลดีแล้วให้นักเรียนนำวิชานั้นๆ ไปเผยแพร่แก่ผู้ปกครองและประชาชนทั่วไป

6. ความสำคัญของครูต่อการพัฒนาการเมืองการปกครอง คือ ครูเป็นตัวแทนของรัฐ ในการพัฒนาการเมืองการปกครองประเทศให้มีความสอดคล้องกับการศึกษา โดยให้ความรู้ความเข้าใจแก่เยาวชน แนะนำประชาชนทั่วไปให้ตระหนักถึงการปกครองในระบอบประชาธิปไตยโดยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

7. ความสำคัญของครูต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติ คือ ครูสามารถช่วยชาติบ้านเมืองในการพัฒนาเศรษฐกิจได้หลายวิธี โดยสอนนักเรียนให้มีความรู้การประกอบอาชีพที่สุจริต ส่งเสริมกิจกรรมด้านสหกรณ์ร้านค้าในโรงเรียนอย่างจริงจัง และร่วมมือหน่วยงานต่างๆ ในการพัฒนาชุมชน เพื่อจัดฝึกอาชีพ

8. ความสำคัญของครูต่อการส่งเสริมความมั่นคงทางศาสนาและวัฒนธรรม คือ ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมความมั่นคงทางศาสนาและวัฒนธรรม โดยนำหลักธรรมคำสอนไปสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ความเข้าใจในศาสนาที่ตนนับถือ และนำเอาหลักธรรมคำสอนไปปฏิบัติอย่างถูกต้อง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชนของชาติ

นิตยา อ่ำไพวรรณ (2552, พฤษภาคม 25) กล่าวถึงความสำคัญของครูว่า ครูนับเป็นปูชนียบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมากในการให้การศึกษาเรียนรู้ ทั้งในด้านวิชาการและประสบการณ์ ตลอดจนเป็นผู้มีความเสียสละ ดูแลเอาใจใส่สั่งสอนอบรมให้เด็กได้พบกับแสงสว่างแห่งปัญญาอันจะเป็นหนทางในการประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเองรวมทั้งการนำพาสังคมประเทศชาติก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง จากความสำคัญของครูนั้น จึงได้กำหนดให้มีวันครูขึ้นในวันที่ 16 มกราคม ของทุกปี เพื่อแสดงความกตัญญูคุณงาม และให้ครูเป็นผู้ได้รับการยกย่องเชิดชูในสังคม

ภาณุมาศ กสิยะพัท (2552, พฤษภาคม 15) กล่าวถึงความสำคัญของครูว่า ครูเป็นอาชีพที่สำคัญอาชีพหนึ่ง ซึ่งอาชีพทุกอาชีพย่อมมีความสำคัญต่อบุคคลและสังคมด้วยกันทั้งสิ้น หากที่จะกล่าวอ้างว่าอาชีพใดมีความสำคัญกว่ากัน แต่ถ้าพิจารณาเฉพาะวิชาชีพครูให้ลึกซึ้งแล้วจะเห็นว่า ผู้เป็นครูนั้นต้องรับภาระหน้าที่ต่อสังคมและชาติบ้านเมือง หากผู้เป็นครูปฏิบัติภาระที่ตนเองได้รับบกพร่อง ผลกระทบก็จะตกไปถึงความเสื่อมของสังคมและชาติบ้านเมือง

อัลเทอร์ (Alter, 1993, p.20) กล่าวถึงความสำคัญของครูว่า ครูเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาทางสังคมและส่วนตัวของนักเรียนมากขึ้น เนื่องจากความเข้มแข็งของครอบครัวลดลง

ไวน์, และเลิส (White, & Roesch, 1993, pp.65-66) กล่าวถึงความสำคัญของครูว่า ครูเป็นผู้ที่มีความมั่นคงในหลักการและมีความประพฤติดี

ฮามาเลียน, และจูเคลา (Hamalainen, & Jukela, 1993, p.68) กล่าวถึงความสำคัญของครูว่า ครูเป็นผู้ชี้แนะและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้เด็ก และยอมรับความแตกต่างของนักเรียน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความเป็นครูนั้น เป็นอาชีพที่สำคัญ ครูนับเป็นปูชนียบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมากในการให้การศึกษาเรียนรู้ ทั้งในด้านวิชาการ และประสบการณ์ ตลอดจนเป็นผู้มีความเสียสละ ดูแลเอาใจใส่สั่งสอนอบรมให้เด็กได้พบกับแสงสว่างแห่งปัญญา อันจะเป็นหนทางในการประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเองรวมทั้งการนำพาสังคมประเทศชาติก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง

3. บทบาทของครู

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548, หน้า 16) ได้กล่าวถึงบทบาทของครู ซึ่งมีความสำคัญในการที่จะให้ผู้ประกอบวิชาชีพครู มีมาตรฐานและกิจกรรมในการประพฤติเป็นแนวทางเดียวกัน จึงได้กำหนดระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณ พ.ศ.2537 ดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ให้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาผลประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ
7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์
9. ครูพึงปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย

ยนต์ ชุ่มจิต (2550, หน้า 71-79) กล่าวถึงบทบาทของครูว่า ถ้าเปรียบเทียบกับคำว่าครูในภาษาอังกฤษ TEACHER แต่ละตัวอักษร ดังนี้

ผู้ถ่ายทอดความรู้แก่ศิษย์ (Teacher, T) ผู้ส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม (Ethics,E) ผู้มีหลักวิชา ถ่ายทอดวิชา และเป็นนักวิชาการ (Academic,A) ผู้สืบทอดมรดกทางวัฒนธรรม (Culture,C) ผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลทั่วไป (Human relation,H) ผู้วัดและ

ประเมินผล (Evaluation,E) ผู้ค้นคว้าวิจัยและนำผลจากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ (Research,R) และผู้ให้บริการแก่นักเรียน (Service,S)

กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 4) กล่าวถึงบทบาทของครูว่า ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของครูตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีสาระสำคัญดังนี้

1. พัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับท้องถิ่น
2. จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับหลักสูตร โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. ดำเนินการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เน้นการประเมินตามสภาพจริง
4. ดำเนินการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน
5. ส่งเสริมการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม และแหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนเพื่อให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง
6. ปลุกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พัฒนาเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ กระตือรือร้น และแสวงหาความรู้ตลอดชีวิต
7. พัฒนาดตนเองให้มีความพร้อมตามมาตรฐานวิชาชีพครู

ทิศนา ขัมมณี (2545 , หน้า 23 – 25) กล่าวถึงบทบาทของครูว่า พิจารณาจากกระบวนการสอนพิจารณาจาก

1. การเตรียมการสอน มีขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาและวิเคราะห์เรื่องที่จะศึกษาให้เข้าใจ 2) ศึกษาหาแหล่งความรู้ที่หลากหลาย 3) วางแผนการสอน และ 4) จัดเตรียม สื่อ วัสดุ การเรียนการสอน เอกสาร หนังสือ ข้อมูลที่จำเป็นแหล่งความรู้ สถานศึกษา เครื่องมือ ประเมินผล ห้องเรียน โต๊ะ เก้าอี้ ให้พร้อมและเพียงพอต่อความต้องการ
2. การสอน มีขั้นตอนดังนี้ 1) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี 2) กระตุ้นผู้เรียนให้สนใจเข้าร่วมกิจกรรม และ 3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่ได้เตรียมไว้ โดยอาจมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสถานที่เป็นจริง
3. การประเมินผล มีขั้นตอนดังนี้ 1) เก็บรวบรวมผลงานและประเมินผลงานของผู้เรียนและ 2) ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในแผนการสอน

พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต (2540 , หน้า 53 – 56) กล่าวถึงบทบาทของครูว่า ในธรรมเนียมที่เรียกว่า “กัลยาณมิตร 7 ประการ” ซึ่งเป็นธรรมเนียมที่นักปราชญ์ไทยยึดถือมาแต่โบราณจนถึงปัจจุบัน ว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่จะเป็นครูที่ดี ที่จะต้องดำรงตนในฐานะกัลยาณมิตรของศิษย์ 7 ประการ คือ

1. ปิโย คือ นำรัก ในฐานะที่เป็นที่สบายใจและสนิทสนมชวนให้เข้าปรึกษาไต่ถาม
2. ครุ คือ นำเคารพ ในฐานะประพุดติสมควรแก่ฐานะให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งได้และปลอดภัย
3. ภาวนียो คือ นำเจริญใจ หรือน่ายกย่อง ในฐานะทรงคุณ คือ ความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง เป็นทั้งผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ การเอาอย่าง ทำให้ระลึกเอ่ยอ้างด้วยความซาบซึ้งภูมิใจ
4. วัตคา คือ รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรจะพูดอะไรอย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือนเป็นที่ปรึกษาที่ดี
5. วจนักขโม คือ อุดหนุนต่อถ้อยคำ หมายถึง พร้อมทั้งจะรับฟังคำปรึกษาซักถาม เสนอแนะ วิชาภษวิจารณ์ อุดหนุนฟังได้ไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว
6. คัมภีร์วิญจะ กตัง กัตตา คือ แดงเรื่องใดลึกล้ำ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยาก ซับซ้อนให้เข้าใจ และให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป
7. โนจัญฐานเน นิโย คือ ไม่ชักนำในทางที่ต่ำ ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล หรือชักจูงไปในทางที่เสื่อม

จูดิธ, และวิลเลียม (Judith, & Willam, 1981, pp.9–35) กล่าวถึงบทบาทของครู ดังนี้

1. ครูในฐานะผู้จัดการ ในการจัดสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ (the teacher as manager of the learning environment) ได้แก่ การที่ครูจะต้องเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ และวางแผนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนพบจุดหมายของการเรียนรู้ของตนเอง ในฐานะผู้จัดการที่ต้องดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยการจัดการและการวางแผนเพื่อให้เกิดสิ่งที่ต้องการ ครูต้องประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับศาสตร์ของการเรียนการสอนดังนี้ 1) ทฤษฎีการเรียนรู้ พัฒนาการและการสอน 2) ผลงานวิจัยที่สนับสนุนการปฏิบัติการกิจของครู 3) กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ในการตั้งและทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับการเรียนการสอน และ 4) วางแผนบริหารชั้นเรียนให้สอดคล้องกับรูปแบบการสอน ซึ่งรูปแบบของการจัดการเรียนการสอนนี้จะช่วยให้ครูสามารถประเมินการทำงานของคนในแต่ละขั้นตอนได้อย่างต่อเนื่องมีความยืดหยุ่น และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมได้

2. ครูในฐานะของผู้อำนวยความสะดวก เพื่อการพัฒนาของแต่ละบุคคล (the teacher as a facilitator of individual development) ได้แก่ การที่ครูได้ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้ตามที่ต้องการ ไม่มีนักเรียนคนใดเลยที่จะเหมือนกัน ครูต้องรู้ถึงความแตกต่าง ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม และสติปัญญาที่ต่างกัน และปรับวิธีการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคน ซึ่ง จำเป็นที่ครูต้องใช้ประสบการณ์และทักษะความเชี่ยวชาญในการช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามความต้องการของแต่ละบุคคล ครูต้องสามารถสังเกต ประเมิน และจัด

โปรแกรมการเรียนให้ตอบสนองต่อผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันตามพฤติกรรมการเรียนรู้ ครูต้องกระตุ้นให้นักเรียนแต่ละคนได้ไปให้ถึงศักยภาพสูงสุด อัดทนกับผู้เรียนที่ไม่เฉื่อยฉาบ และไม่สามารถทำอะไรได้เหมือนกับผู้อื่น และต้องทำงานร่วมกับครูคนอื่น ๆ หรือที่ปรึกษา เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการพิเศษหรือที่แตกต่างกันไปของผู้เรียนทุกคนได้

3. ครูในฐานะตัวกลาง ของการมีมนุษยสัมพันธ์ (the teacher as a mediator of human relations) ได้แก่ การที่ครูได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งในระหว่างครูกับผู้เรียน ระหว่างผู้เรียนแต่ละคน และระหว่างกลุ่มผู้เรียน บทบาทใหญ่อีกประการหนึ่งของครูในการจัดการเรียนการสอนก็คือ การเป็นตัวกลางของการมีมนุษยสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพโดยดูจากการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้แสดงออก มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สร้างพฤติกรรมที่ดีต่อสังคมไม่ทะเลาะเบาะแว้งหรือลดความขัดแย้งทั้งในระดับผู้เรียนแต่ละคน และระดับกลุ่มผู้เรียนด้วยกัน ครูต้องสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับนักเรียน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความอบอุ่น การยอมรับนับถือ

กู๊ด (Good, 1973, p.502) ได้ให้ความหมายของบทบาทไว้ดังนี้

1. เป็นลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละบุคคล ภายในกลุ่มที่กำหนด
2. เป็นการแสดงพฤติกรรมตามหน้าที่ที่คาดหวัง หรือหน้าที่ที่บุคคลต้องกระทำ ให้บรรลุผลสำเร็จภายในสภาพแวดล้อมทางสังคมที่กำหนดเมื่อนำความหมายของคำว่า "บทบาท" และความหมายของคำว่า "หน้าที่" มารวมกันจะหมายถึง ภารกิจที่ต้องทำโดยอาศัยหลักคุณธรรม จริยธรรม กฎหมาย และความสำนึกในความถูกต้องเหมาะสม

โวลเลรี (Wolery, 1988, p.20) กล่าวถึงบทบาทของครู ไว้ดังนี้

1. ครูต้องเป็นผู้มีความเข้าใจต่อพัฒนาการของนักเรียนที่เกี่ยวข้องด้านสติปัญญา ความสามารถ ความจำกัด เพื่อครูจะได้วางแผนการจัดกิจกรรม
2. ครูต้องรู้เนื้อหาวิชาที่จะสอน ให้สอดคล้องกับพัฒนาการของนักเรียน เพราะนักเรียนแต่ละวัยมีพัฒนาการที่แตกต่างกัน
3. ครูต้องรู้เหตุปัจจัยของปัญหาอุปสรรค และความเกี่ยวข้องการสอนด้านต่างๆ
4. ครูต้องรู้หลักการเรียนรู้ และขบวนการที่จะช่วยให้นักเรียนตอบสนองต่อการเรียนรู้สูงสุด
5. ครูต้องเป็นผู้สามารถวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียนแต่ละคนและครู ต้องทำการวัดและประเมินผลด้วยความรอบคอบ และสามารถนำผลการเรียนมาปรับปรุงการเรียนการสอนได้

สรุปได้ว่า บทบาทของครู คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพสอดคล้องกับหลักสูตร โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พัฒนาเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ กระตือรือร้น และแสวงหาความรู้ตลอดชีวิต

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมหวัง โอซารส (2542, หน้า 45) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และการทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันตามภูมิหลัง และลักษณะ เฉพาะตัวของบุคคลที่แตกต่างกันมากมาย และการทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคล เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล เป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ผู้ปฏิบัติงานสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืน จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นคง และผลงานมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขนั่นเอง

ผดพร เหมบุตร (2543, หน้า 66) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ประเภทของงาน รวมถึงค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติพึงพอใจ และความรู้สึกหรือทุกข์ในการทำงาน

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541, หน้า 5) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจโดยรวมต่อสภาพการทำงานในองค์กร โดยวัดจากความพึงพอใจ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในลักษณะงาน 2) ความพึงพอใจในความก้าวหน้าในการทำงาน 3) ความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) ความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ฮูส, และคัมมิงส์ (Huse, & Cummings, 1985, pp.198-199) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ

ชูเลอร์, และยั้งบลัด (Schuler, & Youngblood, 1989, p.451) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง เป็นสถานการณ์ที่สมาชิกขององค์การทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมใน การออกแบบงานและสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกัน ผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ถูกจัดทำขึ้นอย่างเหมาะสม

เดสเลอร์ (Dessler, 1991, p.4) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่พนักงานต้องการจากองค์การทั้งเรื่องของวัฒนธรรม ขวัญกำลังใจและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

โคสเสน (Kossen, 1991, p.217) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิผลสนองตอบความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์กร

วอลตัน (Walton , 1975, p.93) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคลสภาพตัวบุคคลหรือสังคมรวมทั้งความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคคล

จากคำจำกัดความ คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่นักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ ให้ความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นนั้น พอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานของครูที่สามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพอใจและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมหวัง โอซารส (2542, หน้า 45) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเองทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

วิภาพร มาพบสุข (2543, หน้า 5) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตว่าคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งสำคัญต่อบุคคล และสังคม เนื่องจากคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถกำหนด และสร้างมาตรฐานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ประเทศต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นจนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมนั้นต้องการ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้สมาชิกในสังคมทุกคนมีความกินดีอยู่ดี มีความสุขสมบูรณ์

พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548, หน้า 14) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้พนักงานได้รับการปฏิบัติเยี่ยงมนุษย์ในขณะที่ทำงานอยู่ โดยการปรับปรุงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะพึงมีได้ รวมทั้งตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานในการทำงาน โดยทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจต่อสถานการณ์นั้นๆ ที่สัมพันธ์กับการทำงาน และชีวิต ซึ่งประโยชน์ที่ได้ก็คือ การเพิ่มผลผลิตที่เพิ่มขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ลดการขาดงาน แก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร และทำให้พนักงานจงรักภักดีต่อองค์กร

ศิริวรรณ กิจโชติ (2552, พฤษภาคม 25) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตให้องค์กรมากขึ้น โดยการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้น ได้แก่ การสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้น่าอยู่ เอื้อเพื่อต่อกัน มีมาตรการรักษาความปลอดภัย และมีสวัสดิการที่ดี

วอลตัน (Walton, 1975, p.94) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นการสร้างควมพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์

สกุเลอร์ม, และ ยังบลูด (Schuler, & Youngblood, 1989, p.49) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า 1) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน 2) ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง 3) ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น 4) ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิ์จากการทำประกัน 5) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น 6) อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้น ขององค์การ จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์การ 7) ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี และ 8) ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

กอร์ดอน (Gordon, 1991, pp.635-636) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับ "งาน" จะมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้าง พื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลาย ๆ บริษัทได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเป็นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิตและลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (quality circles) จะมีการประชุมกันภายในกลุ่มให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ พบว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

กรีนเบิร์ก, และ บาลอด (Greenberg, & Baron, 1995, p.647) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้ 1) ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และลดอัตราการเปลี่ยนงาน 2) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และ 3) เพิ่มประสิทธิผลขององค์การ เช่นในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

มันดี, และเนาลี (Mondy, & Noe, 1996, p.45) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายรวมไปถึงกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารงาน ได้แก่ การออกแบบงานใหม่ การจัดกลุ่มคุณภาพในการทำงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยหลักการพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน จะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานและเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่คนงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำให้พนักงานได้รับการปฏิบัติเยี่ยงมนุษย์ในขณะที่ทำงานอยู่ โดยการปรับปรุงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะพึงมีได้ รวมทั้งตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานในการทำงาน

3. องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

รณยุทธ์ บุตรแสนคม (2540, หน้า 27) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ อาหารและโภชนาการที่เหมาะสม เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม การดูแลอย่างง่าย ๆ สำหรับสุขภาพทางกาย และจิตใจ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการพัฒนาอาชีพ ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน บริการพื้นฐานทางเศรษฐกิจ และสังคมที่จำเป็นเพื่อประกอบการและดำรงชีพอย่างยุติธรรม

ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2543, หน้า 57) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคคล ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนแรกบุคคลได้มีสิ่งจำเป็นแก่ความต้องการของชีวิต เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สุขภาพแข็งแรงและมีความมั่นคงในชีวิตส่วนที่ 2 มีค่านิยมที่เหมาะสมกับสังคม วัฒนธรรม การเมืองและสิ่งแวดล้อมทาง เศรษฐกิจ ซึ่งแต่ละบุคคลใช้เป็นรากฐานการตัดสินใจ อันสำคัญของชีวิตที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทางแห่งชีวิตที่ดี

เชียวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2552, พฤษภาคม 5) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานว่า วิธีการสำคัญต่อการทำให้เกิดคุณภาพของชีวิตในการทำงาน และประสิทธิผลขององค์การได้แก่ การปรับปรุงบรรยากาศขององค์การ การออกแบบงานใหม่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสร้างกลุ่มคุณภาพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การปรับปรุงบรรยากาศขององค์การ หมายถึง การมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์การที่ตนเองสังกัด ซึ่งมีความรู้สึกนึกคิดเป็นผลผลิตจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน
2. การออกแบบงานใหม่ หมายถึงวิธีการออกแบบงานใหม่ ซึ่งเป็นที่นิยมในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เชื่อว่าจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน แต่วันหนึ่งจะต้องทำงาน 10 ชั่วโมง แทนที่จะทำงานตามปกติ วันละ 8 ชั่วโมง

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นระบบของการจัดการที่พนักงานในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงาน

4. การสร้างกลุ่มคุณภาพ คือ การจัดตั้งกลุ่มพนักงานขึ้นมาด้วยความสมัครใจ โดยการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูง และมีการพบปะและประชุมกันเพื่อร่วมกันในการกำหนด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาในขอบเขตการทำงาน ซึ่งพนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีมากขึ้น มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมาด้วย

คอเลาะ คาลี (2552, พฤษภาคม 8) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน สำหรับการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ได้แก่ 1) ปัจจัยสี่ 2) สุขภาพอนามัย 3) ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 4) ความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต 5) การศึกษาดี 6) ครอบครัวเป็นสุข 7) งานที่ดี และเป็นที่ยอมรับ 8) สภาพแวดล้อมที่ดี และสะอาด 9) วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมและประเพณีที่ดี 10) ศิลธรรม และจริยธรรมในใจ 11) อิสระในการแสดงความคิด 12) สิทธิ และโอกาสที่เสมอภาค และมีบทบาทในสังคม

กฤษฏี อุทัยรัตน์ (2552, พฤษภาคม 20) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน และตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. สุขภาวะทางกาย (physical well being) คือ มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ไม่พิการและไม่เป็นโรค

2. สุขภาวะทางอารมณ์ (emotional well being) คือ มีความสุข ความร่าเริง มีเมตตา มีสติ มีสมาธิปัญญา ลดความเห็นแก่ตัว

3. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (spiritual well being) คือ ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสงบมีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งการมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

4. สุขภาวะทางสังคม (social well being) คือ อยู่ร่วมกันด้วยดี ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมยุติธรรมเสมอภาค มีระบบบริการดี

ชามาร์ (Sharma, 1993, p.109) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 องค์ประกอบด้านกายภาพโดยพิจารณา ทั้งทางด้านปริมาณ และด้านคุณภาพเช่นความต้องการ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ ประเภทที่ 2 องค์ประกอบด้านสังคม และวัฒนธรรม ทั้งเป็นปริมาณและคุณภาพ ได้แก่ การได้รับการศึกษา การมีงานทำ บริการด้านการแพทย์สาธารณสุข สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความปลอดภัยในการคมนาคมขนส่ง อิสระ เสรีภาพการพักผ่อนหย่อนใจ โอกาสพัฒนาตัวเอง

วอลตัน (Walton, 1975, pp.12-16) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษา หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้ผู้อื่นทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะ และความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่าได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแข่งขันวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา กับอาชีพ และการเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม

รวมทั้งองค์การของคนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Comings, 1985, pp.198-199) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่า มี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสม และเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ และสวัสดิการที่พนักงานควรจะได้รับอย่างเหมาะสม
2. สภาพทำงานที่ปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย มีอุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงานอย่างสมบูรณ์ครบถ้วน
3. การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน (development of human capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
4. ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน (growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง
5. การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม (social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นพรรคพวก ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. ความมีระเบียบกฎเกณฑ์ และเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน (constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม
7. ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ การมีเวลาให้กับครอบครัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยการนโยบาย และรับผิดชอบต่อสังคม การช่วยเหลือทางด้านสังคมในรูปแบบต่างๆ

เดสเลอร์ (Dessler, 1991, p.44) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานมีด้วยกัน 10 ประการ คือ 1) คุณค่าของงานที่ทำ 2) สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย 3) ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ 4) ความมั่นคงใน การทำงาน 5) มีการดูแลควบคุมอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอ 6) ได้รับทราบผล การปฏิบัติงานของตนเอง 7) ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่ทำ 8) โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ 9) มีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศองค์กร 10) การ ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

กอร์ดอน (Gordon, 1991, pp.635-636) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการ ทำงาน ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น มีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ 1) ผลตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) ความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา 4) ความพึงพอใจของสภาพสังคมในที่ทำงาน 5) มีสิทธิ ส่วนบุคคล 6) ความสอดคล้องระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว 7) งานประโยชน์ต่อสังคม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่จะทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) ต้องประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการ ทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าใน การทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยใน การทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อ สังคม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคน

1. ด้านค่าตอบแทน

1.1 ความหมายด้านค่าตอบแทน

ธงชัย สันติวงษ์, และชัยยศ สันติวงษ์ (2540, หน้า 26) กล่าวถึงความหมาย ของค่าตอบแทน หมายถึง บุคลากรนั้นถือว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการดำเนินชีวิต โดยที่ค่าตอบแทนจะเป็นผลจากการทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล การได้รับ ค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมจะทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเหมาะสมต่อไป

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2542, หน้า 238) กล่าวถึงความหมายของ ค่าตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์ที่องค์กรการให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน

บรรยงศ์ โคจินดา (2543, หน้า 26) กล่าวถึงความหมายของค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างสิทธิประโยชน์ ที่ให้กับลูกจ้าง หรือพนักงานผู้ปฏิบัติทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็น ตัวเงิน รวมถึงการให้รางวัลแก่พนักงาน ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น

เสนาะ ดิเียวาร์ (2544, หน้า 210) กล่าวถึงความหมายของค่าตอบแทน หมายถึง การจูงใจใดๆ ก็ตาม ผลสุดท้ายจะอยู่ที่ผลตอบแทนที่ได้รับ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีธรรมชาติความต้องการที่มุ่งทำงานเพื่อได้รับความตอบสนอง และได้รับผลตอบแทนในรูปตัวเงินมาสนองความต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการทางด้านร่างกาย

พยอม วงศ์สารศรี (2545, หน้า 151) กล่าวถึงความหมายของค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนเป็นสิ่งใดๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำจนกระทั่งมีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนการกระทำนั้นๆ นอกจากนี้ยังส่งผลโดยตรงในการทำงาน เป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้อยลงไปก็ได้

วอลตัน (Walton, 1975, pp.93-95) กล่าวถึงความหมายของค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่ได้จากการทำงานนั้น พอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมและค่านิยมคุณธรรม มาจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนมีลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้จากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

อัมสตอล (Umstot, 1984, pp.422-423) กล่าวถึงความหมายของค่าตอบแทน หมายถึง การปฏิบัติเพื่อให้ได้ซึ่งผลประโยชน์และรางวัล เพื่อตอบสนองความต้องการ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ตั้งแต่ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และส่งผลไปถึงความต้องการทางสังคม ความเจริญก้าวหน้า และประจักษ์ตนด้วย ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จะมีความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยิ่ง

ฮิวส์, และคิมมิงส์ (Huse, & Commings, 1985, p.215) กล่าวถึงความหมายของค่าตอบแทน หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมต่อความรู้ความสามารถในการทำงาน และเพียงพอต่อค่าครองชีพ และภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้งานอื่น ค่าจ้างหรือเงินเดือนรวมถึงสิทธิประโยชน์อันนอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน

ไบอัลส์, และรูย์ (Byars, & Rue, 1997, p.533) กล่าวถึงความหมายของค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลตอบแทนทั้งหมดที่พนักงานได้รับ โดยการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย (1) ค่าจ้าง (wage) (2) เงินเดือน (salary) (3) โบนัส (bonuses) หรือรางวัลเหมาจ่าย (jump-sum payment) (4) ผลประโยชน์อื่นๆ (benefits)

มันเคย์, โนว์, และเพอร์มีอัสซ์ (Monday, Noe, & Permeaux, 1999, p.2) กล่าวถึงความหมายของค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนจากการทำงาน ประกอบด้วย ค่าจ้างเงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่นๆ

จากแนวคิดดังกล่าวของค่าตอบแทน ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนในลักษณะเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนในลักษณะอื่นๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล

1.2 ความสำคัญของด้านค่าตอบแทน

พยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 167-168) กล่าวถึงความสำคัญค่าตอบแทน มีดังนี้ 1) ค่าตอบแทนเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับแล้วสามารถนำไปแลกเปลี่ยน เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และจิตใจของคนได้ 2) ค่าตอบแทนเป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจ และยอมรับว่าคนมีคุณค่าที่สามารถทำสิ่งใดๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำ จนกระทั่งมีการให้ค่าตอบแทนเป็นรางวัล เป็นสิ่งตอบแทนการกระทำนั้นๆ 3) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้น มีคุณภาพหรือต่อยลงก็ เป็นได้ ฉะนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทนกับงานนั้นๆ ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2546, หน้า 198) กล่าวถึงความสำคัญค่าตอบแทน ว่า โดยปกติผู้ปฏิบัติงานจะรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน กับสิ่งที่ทุ่มเท ให้กับการทำงาน การได้รับผลตอบแทนต่ำกว่าหรือสูงกว่าผู้อื่น ทำให้เกิดความไม่ยุติธรรม พนักงานก็จะมีปฏิกริยา หรือพฤติกรรมเป็นการโต้ตอบ เช่น ลดหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดหรือเพิ่มคุณภาพงาน การขาดงาน ลาออกจากงาน

กันตยา เพิ่มผล (2547, หน้า 133) กล่าวถึงความสำคัญค่าตอบแทน ว่า ผลตอบแทนมีความหมายต่อความเท่าเทียมกันของคนในสังคมของคนทำงาน ซึ่งมักจะเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ตนได้รับกับคนกลุ่มอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ถ้าค่าตอบแทนที่ได้รับเท่าเทียมกันก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น แต่ถ้าหากได้รับไม่เท่าเทียมกันก็จะเกิดความไม่พอใจ ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานก็จะช่วยให้คนรู้สึกว่ามีชีวิตที่มีคุณภาพ และคุณค่า

พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548, หน้า 15) กล่าวถึงความสำคัญค่าตอบแทน ว่า ค่าตอบแทน เป็นส่วนหนึ่งของประกอบคุณภาพชีวิต โดยผู้ปฏิบัติงานได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมทั่วไป โดยได้รับค่าจ้างอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตน และตำแหน่งอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

ผจญ เฉลิมสาร (2552, หน้า 100) กล่าวถึงความสำคัญค่าตอบแทน ว่า ได้เสนอแนวความคิดคุณภาพชีวิตของบุคคล เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมไว้ว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆด้วย

วอลตัน (Walton, 1975, pp.99-100) กล่าวถึงความสำคัญค่าตอบแทน ว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตที่เป็นมาตรฐานทางสังคม และจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ

ดีเซนโซ, และโรบบินส์ (Decenzo, & Robbins, 1996, p.20) กล่าวถึงความสำคัญค่าตอบแทน ว่า ค่าตอบแทนที่เป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตได้ว่า เนื่องจาก

ทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและมุ่งทำงาน เพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการใช้ชีวิตอยู่ในสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

เวอร์เธอร์ (Werther, 1996, p.22) กล่าวถึงความสำคัญค่าตอบแทน ว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจูงงานให้มีประสิทธิภาพ ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนเทียบเท่าผลผลิตของพวกเขา

พีแมท (PMAT, 2009, May 12) กล่าวถึงความสำคัญค่าตอบแทนว่า ค่าตอบแทน สามารถปกป้องถึงคุณภาพชีวิตได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็น สำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทน สำหรับคนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้น กรณีในการตัดสินใจเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตนั้น จะพิจารณาในเรื่อง ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม และความยุติธรรม ซึ่งจะประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน และพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับ จากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานคล้ายๆ กัน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของค่าตอบแทน ที่นักวิชาการกล่าวไว้ สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถนำมาแลกเปลี่ยน เพื่อตอบสนอง ความต้องการทางร่างกาย และจิตใจ ที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม และความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตน และตำแหน่งอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

1.3 ขอบข่ายด้านค่าตอบแทน

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 105-110) กล่าวถึงประเภทของค่าตอบแทน ว่าแบ่งเป็น 4 ประเภท คือ ค่าตอบแทนที่ให้แก่การปฏิบัติงานโดยตรง ค่าตอบแทนที่ให้แก่การทำงานพิเศษนอกเหนือจากที่ได้ตกลงกันไว้ ค่าตอบแทนในลักษณะการสงเคราะห์ และ ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน และยังกล่าวถึงปัจจัย ในการกำหนดค่าตอบแทนว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ คือ อัตราค่าครองชีพ ฐานะทางการเงินขององค์กร ความขาดแคลนในสาขาของงานที่ต้องการ ประสบการณ์ความรู้ ในแขนงงานที่ต้องการ ความคิดเห็นของฝ่ายบริหารในองค์กร และกฎหมาย

โชคดี เดชกำแหง (2544, หน้า 287-289) ได้กล่าวถึงหลักในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาโดยหลักการสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. หลักความเสมอภาคและเป็นธรรม (equity and fairness) หลักความเสมอภาคจะยึดหลักปรัชญาที่ว่างานเท่ากันจ่ายเท่ากัน หมายความว่างานที่มอบหมายให้

ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติเป็นงานในหน้าที่ตำแหน่งเดียวกัน ลักษณะงานเหมือนกัน ใช้คุณวุฒิเดียวกัน ก็ควรได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่เท่ากัน

2. การดึงดูดใจและการแข่งขัน (attractiveness and competitiveness) การดึงดูดใจหมายถึง ค่าตอบแทนที่สามารถจูงใจบุคคลภายนอกให้เข้ามาร่วมในองค์การ ตลอดจนการรักษาคนดีมีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรนานๆ ซึ่งเป็นหลักพื้นฐานในเรื่องรางวัลการตอบแทนจูงใจพนักงาน

3. ความสามารถในการกระจายและต้นทุนแรงงาน (ability to pay and labor cost) โครงสร้างค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ อาจทำให้มีผลต่อต้นทุนแรงงานที่อยู่ในวิสัยที่สามารถควบคุมได้ สามารถแข่งขันกับตลาดได้ ดังนั้น โครงสร้างค่าตอบแทนจึงมีความสำคัญต่อทุนแรงงาน ค่าจ้างเงินเดือน

พิภพ ตระกูลพานิช (2545, หน้า 49) กล่าวถึงลักษณะของค่าตอบแทน ได้แก่ 1) การได้รับสวัสดิการที่พอใจ 2) อาชีพประจำได้รายได้ดีกว่าอาชีพธุรกิจส่วนตัว 3) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ 4) เมื่อมีการเปรียบเทียบกับเพื่อนที่ประกอบอาชีพอื่น เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน อยู่ในเกณฑ์ที่ดี

ชาญชัย อาจินสมัจจาร (2546, หน้า 133) กล่าวถึงลักษณะของค่าตอบแทนว่า ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) การดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่มีความสามารถ 2) การจูงใจให้บุคคลทำงานสุดความสามารถ 3) การก่อให้เกิดสิ่งจูงใจในความเติบโตของความสามารถในการปฏิบัติงาน 4) พัฒนาความมั่นใจของบุคลากรต่อองค์การ

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549, หน้า 274 – 275) กล่าวถึง หลักการพื้นฐานในการกำหนดค่าตอบแทนเพื่อให้เกิดความพึงพอใจกับทั้งฝ่ายองค์กรและฝ่ายพนักงาน มีดังนี้

1. หลักความยุติธรรม เมื่อองค์กรได้รับประโยชน์จากผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ก็สมควรตอบแทนให้แก่พนักงานอย่างคุ้มค่า พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ก็จะได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่าและยุติธรรม

2. หลักความพอเพียง องค์กรควรจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานตามอัตราขั้นต่ำของค่าจ้างแรงงานที่กฎหมายกำหนดไว้ และให้เพียงพอกับมาตรฐานการดำรงชีวิตในสังคม ซึ่งฝ่ายองค์กรจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานโดยเคร่งครัด

3. หลักความสมเหตุสมผล การจ่ายค่าตอบแทนจะต้องมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่พนักงานได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจเป็นการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานในแต่ละระดับโดยพนักงานในระดับเดียวกันก็ควรได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันหรือใกล้เคียงกัน

4. หลักความสามารถในการจ่าย การที่องค์กรจะจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานในอัตราใดจะต้องพิจารณาว่าองค์กรนั้นมีทรัพยากรทางการเงินมากเพียงพอที่จะจ่ายให้กับพนักงาน

5. หลักความสม่ำเสมอ องค์กรต้องจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอตามที่ตกลงกันไว้ เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจและวางแผนการใช้จ่ายเงินเพื่อดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมั่นคง

6. หลักการจูงใจ การจ่ายค่าตอบแทนควรมีลักษณะจูงใจ หรือกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสมัยใหม่ที่มีการกำหนดแผนกลยุทธ์มักใช้หลักการนี้ในการจูงใจพนักงานให้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับทิศทางที่องค์กรกำหนดไว้

วอลตัน (Walton, 1975, pp.101-102) กล่าวถึงลักษณะของค่าตอบแทนได้แก่

1. รายได้ที่พอเพียง คือ รายได้ที่ได้จากการทำงานเต็มเวลา สอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความพอเพียงทางสังคม หรือสอดคล้องกับมาตรฐานของผู้รับรายได้

2. ค่าตอบแทนหรือชดเชยที่เป็นธรรม คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานอย่างใดอย่างหนึ่ง มีความสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานประเภทอื่น

เฮิร์ซเบิร์ก, และคนอื่นๆ (Herzberg, et al., 1992, pp.113-115) กล่าวถึงลักษณะของค่าตอบแทน ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่ 1) เงินเดือน (salary) 2) โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) 3) สภาพการทำงาน (working condition) 4) ความมั่นคงในงาน (job security)

ดีเซนโซ, และโรบบินส์ (Decenzo, & Robbins, 1996, p.20) กล่าวถึงเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น จะพิจารณาในเรื่องดังนี้ คือ

1. ค่าตอบแทน คือ การกำหนดค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งจะต้องมีการตรวจสอบหรือวิเคราะห์งานตั้งแต่วิธีการง่าย ๆ ไปจนถึงซับซ้อน นอกจากนั้นต้องให้เกิดความเป็นธรรม การกำหนดเงินเดือนเกิดจากมิติต่างๆ เช่น ทักษะการทำงาน ความรับผิดชอบ ความพยายามและการตรวจสอบ ไม่ใช่ลักษณะส่วนบุคคล

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล คือ การจัดผลประโยชน์ให้ตรงกับความต้องการและเพียงพอของพนักงาน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการและการใช้จ่ายของพนักงาน

สรุป ลักษณะค่าตอบแทน หมายถึง การจ่ายค่าจ้างในลักษณะของเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว ซึ่งเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคล มีสวัสดิการเท่าเทียมกับข้าราชการ หน่วยงานอื่นๆ และมีความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2. ด้านสภาพการทำงาน

2.1 ความหมายด้านสภาพการทำงาน

ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540, หน้า 33-35) กล่าวถึงความหมายของสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่มีการป้องกันการสูญเสียอันเกิดกับงานขององค์การ และในขณะเดียวกันก็ป้องกันไม่ให้พนักงานขององค์การบาดเจ็บ หรือได้รับอันตรายจากการทำงาน การสร้างความปลอดภัยจะต้องเริ่มตั้งแต่การมีนโยบายและกฎระเบียบที่ชัดเจนไปจนถึงการจัดหาอุปกรณ์ต่างๆ ในการป้องกันและขจัดอันตราย ซึ่งอาจจัดเตรียมไว้ล่วงหน้า เพื่อให้การดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปลอดภัยและปราศจากอันตรายต่างๆ

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว, และอศวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 171-178) กล่าวถึงความหมายของสภาพการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพการทำงานที่เหมาะสมและมีบรรยากาศดี มีสภาพที่ทำงานไม่เสี่ยงต่ออันตรายและไม่มีผลเสียต่อสุขภาพ ไม่ทำให้เกิดมลภาวะที่เป็นพิษด้านการทำงาน

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 ก, หน้า 15) กล่าวถึงความหมายของสภาพการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตรายทั้งหลายในการดำเนินชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน ซึ่งได้แก่พฤติกรรมการรับประทานอาหาร ดื่มน้ำ หายใจ พักผ่อน การขับถ่าย ที่อยู่อาศัย การเดินทางไปกลับ การมีเพศสัมพันธ์ การแต่งกาย การใช้ยารักษาโรคที่มีความเสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิตของมวลมนุษยชาติ ดังนั้นจึงควรหลีกเลี่ยงจากมลพิษ และอันตรายทั้งปวงเพื่อความอยู่รอดปลอดภัย

พยอม วงศ์สารศรี (2545, หน้า 210) กล่าวถึงความหมายของสภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งที่มีผลกระทบต่อสุขภาพจิตของบุคคลที่ปฏิบัติงานซึ่งสามารถเกิดจากแวดล้อมสถานที่ทำงานจะต้องมีความสะอาด มีเครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอ มีระบบการจัดจ่ายที่หาใช้ได้ง่าย ถ้าสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี ขาดเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็น จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ทำให้ประสิทธิผลของหน่วยงานลดลง

ภัทรวุฒิ ดุลยลักษณ์ (2547, หน้า 19-21) กล่าวถึงความหมายของสภาพการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานบนอากาศหรือภาคพื้นดินทุกคนจะต้องคำนึงถึงกฎระเบียบในความปลอดภัยอย่างเคร่งครัดในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และปลอดภัยต่อร่างกายผู้ปฏิบัติงานเอง และทรัพย์สินของทางราชการ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยที่มีผลต่อร่างกายและการทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการบิน และภาคพื้นดินมีการกำหนดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ สภาพทางร่างกาย ที่พร้อมจะปฏิบัติงาน สภาพของที่ทำงาน สภาพความพร้อมของเครื่องบินที่เอื้อต่อการบิน ควรคำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานทั้งบนอากาศและพื้นดินอยู่ตลอดเวลา

วอลตัน (Walton, 1975, p.93) กล่าวถึงความหมายของสภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Comings, 1985, p.215) กล่าวถึงความหมายของสภาพการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพการทำงานที่เหมาะสม และมีสภาพที่ทำงานไม่เสี่ยงต่ออันตรายและไม่มีผลเสียต่อสุขภาพร่างกายและสิ่งแวดล้อมในองค์การ

เฮร์สเบิร์ก (Herzberg, 1992, p.183) กล่าวถึงความหมายของสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในงาน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อการทำงานได้ สภาพแวดล้อมในการทำงานนับตั้งแต่สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ อุดหนุนภูมิ แสงและเสียง ตลอดจนสภาพแวดล้อมอื่นๆ เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่มีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน

กิลเมอร์, และคนอื่นๆ (Gilmer, et al., 1996, p.239) กล่าวถึงความหมายของสภาพการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของหน่วยงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อย หรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่า ความมั่นคงในงานมีความสำคัญมาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมาก

มันดี, และโนว (Mondy, & Noe, 1996, p.432) กล่าวถึงความหมายของสภาพการทำงาน หมายถึง การกระทำที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานปราศจากความเจ็บป่วยทางร่างกาย หรืออารมณ์ ส่วนความปลอดภัยจะป้องกันผู้ปฏิบัติงานจากการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน เพราะทั้งสุขภาพ และความปลอดภัยส่งผลต่อการลดประสิทธิภาพในการทำงานและขวัญกำลังใจ ตลอดจนคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน อันเป็นสาเหตุของผลผลิตตกต่ำ อันเป็นสาเหตุและอุบัติเหตุในการทำงานทำให้สูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน

สรุปได้ว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัย ไม่ก่อให้เกิดความเครียดและเอื้อต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความสำคัญของสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541, หน้า 14) กล่าวถึงความสำคัญของสภาพการทำงานว่า ส่วนหนึ่งประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิต คือ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยครูได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย

วรรณารถ แสงมณี (2547, หน้า 11-1) กล่าวถึงความสำคัญของสภาพการทำงานว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัยของครูเป็นสิ่งสำคัญ การป้องกันความปลอดภัยและ

อุบัติเหตุระหว่างการทำงานของคน ถือว่าเป็นงานด้านหนึ่งของการธำรงรักษาบุคลากรที่องค์กรต้องเอาใจใส่ เนื่องจากการทำงานไม่ว่าลักษณะใดล้วนแต่มีส่วนสัมพันธ์กับอุบัติเหตุ อันเป็นเหตุการณ์ที่ครู พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งการบริหารงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร อันจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพการบริหารคนขององค์กรที่ดี อันจะนำไปสู่ความสำเร็จต่อเนื่องในระยะยาว

พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548, หน้า 15) กล่าวถึงความสำคัญของสภาพการทำงานว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของประกอบคุณภาพชีวิต โดยผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ช่วยในการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

ประเจ็ด สุขแก้ว (2552, พฤษภาคม 4) กล่าวถึงความสำคัญของสภาพการทำงานว่า ได้นำนโยบายกิจกรรม 5 ส ประกาศเป็นนโยบายรัฐบาล เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี เพิ่มพูนประสิทธิภาพ และคุณภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน สร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสำนักงานและความปลอดภัยในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี จึงนำกิจกรรม 5 ส มาใช้เป็นพื้นฐานในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงาน โดยให้ถือเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคน ต้องปฏิบัติตามกิจกรรม 5 ส อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นความเป็นระเบียบเรียบร้อย ลดค่าใช้จ่าย และความสูญเปล่าต่างๆ ในทุกหน่วยงาน

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2552, พฤษภาคม 4) กล่าวถึงความสำคัญของสภาพการทำงานว่า เป็นหนึ่งในทางเลือกที่จะทำให้ทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ดังนั้น การทำงานได้อย่างปลอดภัยจึงเป็นยอดปรารถนาของทุกคน ทั้งในระดับที่รู้ตัว และระดับที่อยู่ลึกในจิตใจได้สำนึก เรื่องของความปลอดภัยในชีวิตนี้จึงสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ หรือ ทฤษฎีการจูงใจ ของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ในลำดับขั้นที่ 2 เรื่องความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

วอลตัน (Walton, 1975, p.94) กล่าวถึงความสำคัญของสภาพการทำงานว่า สภาพการทำงานของคนคนนั้น ไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ปลอดภัย และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Cumming, 1985, pp.237-238) กล่าวถึงความสำคัญของสภาพการทำงานว่า สภาพการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน เป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่งด้วย เช่น อุณหภูมิความร้อน ความชื้น การระบาย

อากาศ แสงสว่าง เสียง ตารางเวลาการทำงาน และเครื่องมือที่เพียงพอ จะมีผลต่อความพอใจในงาน

แคท, และโรเซนวิง (Kast, & Rosenzweig, 1985, p.150) กล่าวถึงความสำคัญของสภาพการทำงานว่า สภาพการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน จะกระตุ้นให้เกิดความสนใจ ทำให้บุคคลเกิดความสุข มีความสุขในการทำงาน สภาพการทำงานจึงมีผลต่อคุณภาพของงาน

พีแมท (PMAT, 2009, May 12) กล่าวถึงความสำคัญของสภาพการทำงานว่า ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ และปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

จากการที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า สภาพการทำงานไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้

2.3 ขอบข่ายด้านสภาพการทำงาน

ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540, หน้า 33-35) กล่าวว่าเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการสร้างความปลอดภัยในการทำงาน มีดังนี้

1. นโยบายทางด้านความปลอดภัย ผู้บริหารจะต้องตระหนักและเห็นชอบในการส่งเสริมความปลอดภัย โดยกำหนดนโยบายทางด้านความปลอดภัยไว้อย่างแน่นอนชัดเจน ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำของการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน นโยบายนี้ต้องแสดงให้เห็นถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ หรืออันตรายจากการทำงาน และจะต้องกำหนดวิธีการหรือกิจกรรมในการป้องกัน และระวังอันตรายอันอาจเกิดขึ้นในการทำงาน
2. การคัดเลือกคนอย่างระมัดระวัง โดยเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงานในงานที่จะปฏิบัติ
3. ผู้รับผิดชอบทางด้านความปลอดภัย องค์กรจะต้องตั้งตำแหน่งผู้รับผิดชอบ หรือหัวหน้าทางด้านความปลอดภัยขึ้นมารับผิดชอบ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อโครงการสุขภาพและความปลอดภัยขององค์กร
4. คณะกรรมการรักษาความปลอดภัย มีหน้าที่แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับทางด้านความปลอดภัย ประกอบด้วยฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ ที่เห็นสภาพความเป็นจริงในที่ทำงาน
5. อุปกรณ์ในการป้องกันอันตราย หมายถึง อุปกรณ์ที่ติดตั้งบนเครื่องจักรหรือเครื่องมือที่พนักงานใช้ประจำตัวและที่ติดตั้งอยู่ในสถานที่ทำงาน องค์กรจะต้องจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่เกิดจากการทำงานให้ครบถ้วนและมีจำนวนเพียงพอ ตลอดจนสร้าง

ความสนใจในงานด้านความปลอดภัย เช่น การจัดทำโปรสเตอร์ ภาพเตือนความจำกรณีพิเศษ จัดให้มีการคิดแปลกๆ ใหม่ๆ เช่น หุ่นจำลอง เป็นต้น

6. การวิเคราะห์อุบัติเหตุ คือ การค้นหารายละเอียดแต่ละจุดของส่วนต่างๆ ที่เกิดอุบัติเหตุขึ้น ซึ่งอาจเป็นในรูปของรายงาน แผนภูมิ แผนผัง การสัมภาษณ์ ผู้เห็นเหตุการณ์ พนักงานหรือผู้บังคับบัญชา และรายละเอียดอื่นๆ เพื่อหาทางป้องกันไม่ให้อุบัติเหตุอย่างเดียวกันนี้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

7. การจูงใจและการแข่งขันทางด้านความปลอดภัย เกิดจากความต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำตามกฎแห่งความปลอดภัย ผลสำเร็จที่จะรักษากฎแห่งความปลอดภัย จะต้องมีการบังคับโดยตรง ต้องกระทำทันที และมีความสม่ำเสมออย่างเป็นระบบ

8. การให้ข่าวสารและการอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้รู้ถึงกระบวนการทำงานด้วยความปลอดภัย ตลอดจนการกระตุ้นจูงใจให้เกิดสำนึกและมีทัศนคติในการรักษาความปลอดภัย

9. การจัดให้มีโครงการทางด้านสุขภาพ การจัดให้มีโครงการสุขภาพทางกาย ได้แก่ การจัดให้มีหมอและพยาบาลอยู่ประจำ มีจำนวนเพียงพอสำหรับทำการตรวจรักษา จัดให้มีอุปกรณ์ในการรักษาพยาบาลและช่วยเหลือผู้บาดเจ็บและเจ็บป่วย ส่วนสุขภาพทางจิตเป็นเรื่องส่วนรวมขององค์การที่จะต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่กระทบทางจิตมี 3 อย่าง คือ ปัจจัยทางด้านองค์การ ปัจจัยทางด้านผู้บริหาร และปัจจัยทางด้านผู้ปฏิบัติงาน

สุภาพร เทพยสุวรรณ (2541, หน้า 59-61) กล่าวถึงมาตรฐานในการดูแลความปลอดภัยในอาคารและห้องเรียน ดังนี้

1. มีมาตรการดูแลความปลอดภัยในอาคารเรียน โดยมีสัญญาณเตือนภัย มีเครื่องหมายแสดงช่องทางเดิน หรือการปฏิบัติเมื่อมีอุบัติเหตุ มีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุในอาคารเรียนอย่างชัดเจน

2. มีผู้ดูแลรับผิดชอบเรื่องความปลอดภัยของอาคารและมีการสำรวจตรวจตราความเป็นระเบียบเรียบร้อยของอาคารเป็นประจำทุกวัน

3. มีอุปกรณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยในห้องเรียน มีการดูแลและรักษาอุปกรณ์ความปลอดภัยให้คงสภาพคืออยู่เสมอ มีการรักษาความสะอาดของห้องเรียนเป็นประจำ ไม่มีสิ่งกีดขวาง มีการตรวจสอบการทำงานของสัญญาณภัยและฝึกการใช้งานให้กับเด็ก

4. มีการปฐมนิเทศเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุภายในโรงเรียนเพื่อเด็ก ๆ และผู้ปกครองเห็นแล้วเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามคำแนะนำ เมื่อกรณีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นจริงๆ

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว, และอัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 177-178) ได้กล่าวเกี่ยวกับวิธีการสร้างความปลอดภัยในการทำงาน เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่

เอื้ออำนวยทำให้มีความรู้สึกสะดวกสบาย ทำงานด้วยจิตใจที่สงบสุข แล้วส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานควรปฏิบัติดังนี้

1) มีการถ่ายเทอากาศแสงสว่างในการปฏิบัติงานและเสียงควรให้มีความเหมาะสมในการที่จะปฏิบัติงาน

2) ห้องทำงานควรจัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย และ 3) สถานที่ทำงานสามารถเดินทางไปปฏิบัติได้อย่างสะดวก

จอร์นัท กัททวงส์ (2545, หน้า 95) กล่าวถึงลักษณะของสถานที่ทำงาน ดังนี้
1) สถานที่ทำงานมีการพัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน 2) มีนโยบายของหน่วยงานเหมาะสมกับสภาพและปัญหาในการปฏิบัติงาน และ 3) บรรยากาศของสถานที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ชัยญา ผลอนันต์ (2546, หน้า 74-75) กล่าวว่ากิจกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน คือ 1) การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายเรื่องสิ่งแวดล้อม 2) จัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม 3) วิเคราะห์และค้นหาลักษณะปัญหาสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาทั้งภายในและภายนอกองค์การ 4) ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงาน และอาชีวอนามัยที่ดี 5) จัดเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพมาให้ความรู้ ให้คำปรึกษาหรือบรรยายให้พนักงานและผู้เกี่ยวข้องทราบ 6) จัดการอบรมเรื่องความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนด 7) จัดกิจกรรม 5 ส. คือ สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย เพื่อให้พนักงานตระหนักและร่วมรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 8) จัดหน่วยฝึกและซ้อมฉุกเฉินไว้รับสถานการณ์เลวร้ายที่อาจจะเกิดขึ้น 9) จัดการฝึกซ้อมการอพยพพนักงานกรณีเกิดเหตุเพลิงไหม้ และ 10) จัดให้มีการศึกษาเพื่อปรับปรุงสุขอนามัย ความปลอดภัย โดยให้พนักงานมีส่วนร่วม

อูบลรัตน์ หินอ่อน (2547, หน้า 41) กล่าวถึงลักษณะสถานที่ทำงาน ได้แก่ การเกิดความพึงพอใจในบรรยากาศในการทำงาน การมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเหมาะสม สถานที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมในขณะที่ปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาและปรับปรุงงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

มาสโลว์ (Maslow, 1974, p.81) ได้กล่าวว่า ความต้องการความปลอดภัยเป็นความต้องการที่สำคัญของมนุษย์ที่ต้องการให้ตนเองปลอดภัยในชีวิต โดยการหลีกเลี่ยงอันตรายต่างๆที่เกิดขึ้น อาจเตรียมป้องกันไว้ล่วงหน้าเพื่อให้มีการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างปลอดภัยด้วยการจัดระบบความปลอดภัยในการทำงานให้แก่บุคคล

วอลตัน (Walton, 1975, pp.95-96) กล่าวถึงลักษณะสภาพการทำงาน ได้แก่

1. ชั่วโมงการทำงานที่มีความเหมาะสม มีการบังคับใช้ว่าหากเลยช่วงเวลายานปกติมาตรฐานแล้ว จะต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ

2. ข้อจำกัดด้านอายุ ซึ่งจะนำมาใช้เมื่องานมีแนวโน้มที่จะทำลายสวัสดิการของบุคคลก่อนหรือหลัง อายุปีใดปีหนึ่ง

มิลตัน (Milton, 1981, pp.165–168) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการทำงานดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมทางการเมือง และเศรษฐกิจ (incentive providing environment) จากการศึกษาอย่างเป็นระบบถึงบทบาทขององค์ประกอบทางด้านวัฒนธรรมการเมือง การเศรษฐกิจ ที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจงานนั้นมีอยู่น้อยมาก จากการศึกษาพบว่าคนงานที่อยู่ในชนบทจะไม่มี ความแตกต่างด้านค่านิยมไปจากคนงานที่อยู่บนฐานะปานกลาง แต่คนงานที่มาจากเมืองจะมีความแตกต่างในด้านค่านิยม

2. ลักษณะอาชีพ (occupational characteristic) ความพึงพอใจงานมีความสัมพันธ์กับระดับของอาชีพและลักษณะของอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ช่างรถและเจ้าของกิจการมีความพอใจต่องานอยู่ในระดับสูงสุด และพึงพอใจในรางวัลที่เป็นตัวเงินและความท้าทายของงานมากกว่ากลุ่มอื่น เสมียน ช่างฝีมือ พนักงานบริการ และชาวนา มีความพอใจในระดับปานกลาง และผู้ที่ต้องดำเนินงานทั่วไปและกรรมกร มีความพึงพอใจต่องานของตนในระดับต่ำสุด

3. สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน (organization environment) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับด้านโครงสร้างของหน่วยงาน เช่น รูปร่าง ความสลับซับซ้อน ลักษณะของการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลางหรือศูนย์กลาง และลักษณะของความเป็นทางการ มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในหน่วยงานนั้น องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น แบบของการตัดสินใจ (decision making style) แบบของการแก้ปัญหาการขัดแย้ง (Conflict management style) ความร่วมมือของกลุ่ม และความขัดแย้งของบทบาท ล้วนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสนใจงานด้านนี้เช่นกัน

4. เทคโนโลยี (technology) เทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีจะเป็นที่มาของคุณลักษณะต่างๆ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพงาน (Job enrichment) การสร้างความพึงพอใจ สร้างได้โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับงาน ใช้ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

5. งานและสิ่งแวดล้อมของงาน (job and job environment) ลักษณะสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความสนใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้นๆ รวมทั้งองค์ประกอบด้านโอกาสของผู้ปฏิบัติงานที่จะได้ใช้ทักษะและความสามารถของเขา เช่น โอกาสในการศึกษาสิ่งใหม่ๆ ด้านความคิดสร้างสรรค์ การได้ทำงานหลายๆชนิด ความยากของงาน ความมากมายของงาน ความรับผิดชอบที่ไม่มี ความกดดันในขณะทำงาน การควบคุมวิธีการทำงานและควบคุมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน และความสลับซับซ้อนของงาน ล้วนมีผลต่อความสนใจของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น

แฮคแมน, และซัทส์ (Haekman, & Suttle, 1984, p.14) ได้กล่าวถึงหลักความปลอดภัยในการทำงานว่า หลักความปลอดภัยในการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการของคนที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่างๆอันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งต่อภาวะทางร่างกายและเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษหรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆอันเนื่องมาจากการทำงานนั้นๆ

สรุป ลักษณะสภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานและสถานที่ตั้งองค์กร ทั้งมีความปลอดภัยเหมาะสม มีวัสดุอุปกรณ์เป็นเครื่องมือช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและได้รับการดูแลบำรุงรักษา พร้อมปฏิบัติงาน มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงเรียนและการเดินทางไปกลับระหว่างที่พักกับโรงเรียนมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

3.1 ความหมายด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542, หน้า 178) กล่าวถึงความหมายการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ทำให้เจริญ โดยมีคุณสมบัติที่จะทำได้

วิภาพร มาพบสุข (2543, หน้า 35) กล่าวถึงความหมายการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง ให้การศึกษาและฝึกอบรมอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการคิด และทักษะการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะเป็นพื้นฐานนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตุลา มหาพสุชานนท์ (2547, หน้า 207-208) กล่าวถึงความหมายการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ความพยายามอย่างต่อเนื่องของผู้บริหารในการวางแผน เพื่อปรับปรุงขีดความสามารถของพนักงาน และการวางแผนในการพัฒนาทางวิชาชีพของพนักงานในองค์กร ตลอดจนปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรให้เพิ่มมากขึ้น โดยการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานเป็นหลัก การฝึกอบรม คือ กิจกรรมที่องค์กรจัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาพนักงาน องค์กรได้เรียนรู้ในสิ่งที่เป็นความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานปัจจุบันและการพัฒนาบุคคล คือ การเตรียมความพร้อมของพนักงานให้ก้าวไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตขององค์กรในอนาคต

สัญญา รอดโพธิ์ทอง (2547, หน้า 25) กล่าวถึงความหมายการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การที่ข้าราชการทุกคนมีความปรารถนาที่จะได้รับความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงกว่าขึ้นไปกว่าเดิม และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคม มีความปรารถนาที่จะมีรายได้ที่มั่นคง เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้รับอยู่

วอลตัน (Walton, 1975, pp.15-16) กล่าวถึงความหมายการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับ ทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน ในการพัฒนาความสามารถของบุคคลในการทำงาน เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา ฝึกอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่จะบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ โดยการพัฒนาความรู้และทักษะที่จะทำให้งานมีคุณภาพในด้านความมีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความรู้และทักษะ ภารกิจทั้งหมดของงาน และการวางแผนงาน

อัมสตอท (Umstot, 1984, pp.422-423) กล่าวถึงความหมายการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การออกแบบงานให้มีคุณค่า ซึ่งลักษณะงานที่ดีจะต้องมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจอีกระดับหนึ่งสร้างความรับผิดชอบในการทำงาน จะต้องมีการแจ้งผลการทำงานให้พนักงานได้รับทราบ พนักงานทุกคนต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทั้งยังต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพที่สูงขึ้น

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Commings, 1985, pp. 198-199) กล่าวถึงความหมายการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยพนักงานมีโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนด้วยการฝึกอบรม และการเรียนรู้จากประสบการณ์ทำงานของพนักงานได้ด้วยความชำนาญจากงานที่ทำอยู่จนเกิดทักษะความชำนาญในการทำงานอย่างสูง และนำกลับไปพัฒนาองค์การให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้นไป

เบอร์นาดีน, และรัสเซล (Bernardin, & Russell, 1993, p.12) กล่าวถึงความหมายการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง เป็นโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อที่จะนำมาพัฒนาความรู้ความสามารถของตัวเอง การได้ทดลองและคิดค้นวิธีการทำงานด้วยตนเอง การเรียนรู้งานในแผนกต่างๆ ของหน่วยงานจะก่อประโยชน์ให้กับหน่วยงานนั้นๆ เป็นอย่างมาก

คูบริน, และไอส์แลนด์ (Dubrin, & Ireland, 1993, pp. 15-16) กล่าวถึงความหมายการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การมีโอกาสนในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อองค์กรที่อยู่ และเพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความสามารถในการทำงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนของโรงเรียนในรูปแบบต่างๆ เพื่อช่วยให้ข้าราชการครูเกิดความรู้ความสามารถ และสามารถพัฒนาโรงเรียนและเป็นประโยชน์ต่อตนเองได้ อย่างต่อเนื่อง

3.2 ความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของบุคคล

รุ่ง พูลสวัสดิ์(2540, หน้า 26-27) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของบุคคล ดังนี้

1. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ผลการปฏิบัติงานจะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เช่นทางด้านทัศนคติ พฤติกรรม ความรู้ ความเข้าใจในงาน ประสิทธิภาพเปลี่ยนแปลงไป การทำงานมีทั้งคุณภาพและปริมาณงาน รู้จักเทคนิคและวิธีการทำงานดีขึ้น สามารถปรับตัว ปรับใจ ปรับพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้เป็นอย่างดี
2. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว จะช่วยแก้ปัญหาขององค์กร ปัญหาของการปฏิบัติงานทั้งระดับผู้บริหารงานในองค์กร และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี งานจะดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยเพราะบุคลากรเข้าใจงานดี ช่วยลดปัญหาต่างๆ ลงได้พอสมควร
3. ช่วยทำให้ขวัญของบุคลากรในองค์กรดีขึ้น บุคลากรที่พัฒนาแล้วจะทำงานอย่างมีความรู้ ความเข้าใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีกำลังใจในการทำงาน
4. สามารถลดการควบคุมการทำงานของบุคลากรได้มาก เพราะบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างดี สามารถควบคุมตัวเองในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรและผู้บริหารลดค่าแรงงานในการควบคุมได้
5. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานจะมีน้อย เพราะบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในงานดีฉะนั้น การพัฒนาที่ดีจึงเท่ากับลดปัญหาและอุปสรรคได้ส่วนหนึ่ง
6. เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรโดยตรง เนื่องจากบุคลากรได้เรียนรู้ สัมผัส มีความชำนาญ จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความก้าวหน้าต่อบุคลากรเองนอกจากนี้ บุคลากรยังมีโอกาสได้รับความดีความชอบในการเลื่อนตำแหน่งและฐานะการงานตนเองให้สูงขึ้นเรื่อยๆ
7. ส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงแก่องค์กร ถ้าหากองค์กรขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ก็สามารถคัดเลือกเอาจากบุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วลงไป
8. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพราะได้รับการพัฒนาแล้ว สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะองค์กรที่มีแผนงานและนโยบายใหม่ๆ องค์กรควรจะได้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในแผนงานอันใหม่ๆ อาจจะทำให้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กรที่เกี่ยวกับแผนงานนั้น ทำให้การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันได้
9. องค์กรสามารถลดความสิ้นเปลือง และการสูญเปล่าต่างๆ ลงได้ เช่น การขาดงานของบุคลากรอาจจะน้อยลง งานที่ดำเนินการก็เกิดผลเสียหายน้อยมาก ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น

ผจญ เฉลิมसार (2540, 50) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของบุคคลว่า ความสัมพันธ์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัด

จะเชิงเทรา กับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านประสบการณ์ คือการไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และการเข้าร่วมสัมมนา

พิมพ์จรรยา สุระชัยปัญญา (2548, หน้า 15) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของบุคคลว่า ควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือ ทักษะ และความรู้ จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่า และความรู้สึกทำทหายจากการปฏิบัติงานของตนเอง

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 ข, หน้า 314) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของบุคคลว่า เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ก่อนที่จะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มนุษย์จะต้องได้รับการพัฒนา โดยได้รับการคัดเลือก สนับสนุน และส่งเสริมให้ได้ศึกษาต่อ ไปศึกษาดูงาน อบรม ประชุมสัมมนา เป็นปัจจัยจูงใจให้มนุษย์หรือพนักงานตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ผลิตความคิดสร้างสรรค์ พัฒนางานในความรับผิดชอบในหน้าที่ให้ก้าวหน้า

นิสตาภรณ์ เวชยานนท์ (2552, พฤษภาคม 28) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของบุคคลว่า มุ่งพัฒนาใน 3 ด้าน คือ 1) การพัฒนาคนเพื่อให้เรียนรู้งานของตนเอง และรู้จักการแก้ไขปัญหาในงาน ซึ่งทำได้โดยการฝึกอบรม และการศึกษา 2) พัฒนาคนเพื่อให้เรียนรู้วัฒนธรรมขององค์กร 3) เพื่อให้เป้าหมายของคน และองค์กรเป็นเป้าหมายเดียวกัน อีกทั้งยังช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานด้วย

วอลตัน (Walton, 1975, pp.22-27) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของบุคคลว่า พนักงานจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศ (information technology) อยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อความสามารถในการแข่งขันเชิงธุรกิจ ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าขององค์กร วิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของพนักงาน

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Hues, & Cumming, 1985, p.35) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความจำเป็น ซึ่งงานที่สมควรเอื้อต่อโอกาสที่จะใช้ประโยชน์อื่นๆ และทำให้มีการพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้มีผลต่อการได้มีส่วนร่วมและรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองและมีความรู้ที่ท้าทายเกิดขึ้นจากการทำงานของคน

เดวิส, และนิวสตรอม (Davis, & Newstrom, 1989, p.389) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของบุคคลว่า มนุษย์ให้ความสำคัญกับคุณค่าของตนเอง เพื่อตอบสนองความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไปของมนุษย์ พร้อมกันกับความต้องการพื้นฐานของเขา เป็นการมุ่งที่จะพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น และสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาความสามารถของตนเอง

สรุปความสำคัญการพัฒนาความสามารถของบุคคล ว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะในช่วง

ระยะเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานอยู่ในองค์กร เทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ได้พัฒนาได้อย่างรวดเร็ว จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ดังนั้นหน่วยงานควรจัดให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง จะสามารถเพิ่มผลผลิตทั้งด้านปริมาณและคุณภาพให้กับองค์กรได้อีกทางหนึ่ง

3.3 ขอบข่ายด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

คณีย์ เทียนพูน (2541, หน้า 51-52) กล่าวถึง หลักการพัฒนาบุคลากรว่า ต้องวิเคราะห์ให้ได้ว่า หน่วยงาน หรือ ทางการศึกษาต้องพัฒนาคนไปทางทิศใด ต้ององค์การสร้างระบบแรงจูงใจที่เหมาะสมกับแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์

ประมวล พฤษพิบูล (2548, หน้า 23) ได้สรุปขั้นตอนของการพัฒนาไว้ดังนี้

1) สำรวจตนเองเพื่อทราบถึงความสามารถจุดดี จุดด้อย ข้อบกพร่องของตน 2) กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโดยกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์สำหรับตนเอง 3) การปรับปรุงแก้ไขตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด และ 4) ตรวจสอบความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาตนเอง

ดูลา มหาพสุชานนท์ (2547, หน้า 192-193) กล่าวว่า รูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถที่จะแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. การฝึกอบรม จะเน้นการพัฒนามนุษย์เพื่อให้สามารถแยกแยะระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และจิตใจให้สามารถนำไปใช้ได้ในงานปัจจุบัน มีกระบวนการฝึกอบรมที่ถูกต้อง และก่อให้เกิดผลคุ้มค่าต่อองค์กรมีเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาสาระ

2. การศึกษา มีการส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อยกระดับความสามารถโดยส่วนรวมของบุคลากรทั้งด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ มีการเตรียมบุคลากรให้มีความสามารถในอนาคต โดยการศึกษาในที่ทำงาน และการศึกษาจากภายนอกองค์กร

3. การวางแผนและพัฒนาอาชีพ มีวิธีการวางแผนและพัฒนาอาชีพเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานกับพนักงาน เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะความพร้อมทางด้านต่างๆ ควบคู่ไปกับองค์กรในอนาคต ทำให้พนักงานเกิดความรู้ และแนวทางในการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรในอนาคตอย่างมีเป้าหมายชัดเจน

วอลตัน (Watton, 1975, p.15) กล่าวว่าในการวัดการพัฒนาสมรรถนะภาพของบุคคล พิจารณาจากองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความสามารถควบคุมงานด้วยตนเอง ทำให้บุคคลรู้สึกว่างานที่ทำท้าทายความสามารถของตน คนได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและได้ขยายขีดความสามารถในการทำงาน

2. สารสนเทศที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักสรรหาสารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการ และแนวทางต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่จะทำให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

3. การวางแผน บุคคลที่มีสมรรถภาพต้องมีการวางแผนที่ดี ในการปฏิบัติงานต่างๆ

เดสเลอร์ (Dessler, 1978, p.133) ได้กล่าวถึงลักษณะของการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคคล ไว้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. การอบรมพนักงานใหม่ (perservice training) เป็นการฝึกอบรมที่จะช่วยให้เกิดความแน่ใจว่า พนักงานใหม่มีความรู้ และทักษะตามที่ต้องการ เพื่อปฏิบัติงานตามข้อกำหนดในรายละเอียดของงานในตำแหน่งนั้นๆ

2. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาปรับปรุงแก้ไข (inservice training) รายละเอียดหรือผลการปฏิบัติงานของพนักงานจากการประเมินค่า จะทำให้ทราบปัญหาและข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น ซึ่งฝ่ายจัดการจะได้ให้ข้อเสนอแนะ และจัดการฝึกอบรมให้

3. การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน (on - job training) โดยทั่วไปมักจะเรียกการฝึกอบรมว่าเป็น การพัฒนา หรือ การพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งให้บุคคลได้เพิ่มประสิทธิผลขององค์การหรือหน่วยงานในระยะยาว อย่างไรก็ตามก็ตีความการฝึกอบรมกับการพัฒนา มีความแตกต่างกันอยู่บ้าง เพราะการฝึกอบรม มาเป็นการพยายามขององค์การที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานในตำแหน่งของบุคลากร ในขณะที่การพัฒนานั้นเป็นกิจกรรมต่างๆที่ใช้เพื่อปรับปรุงความสามารถของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้า มีความรับผิดชอบในตำแหน่งงานภายในระบบงานมากขึ้น การพัฒนาจะรวมเอากิจกรรมทั้งหมดที่จัดทำขึ้น เพื่อเพิ่มความสามารถของบุคลากร ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ว่าจะมิบบทบาทและตำแหน่งงานในระดับโลกก็ตาม

แมทธิว, และเจมส์ (Mathieu, & Jame, 1991, pp.127-133) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคคลมี 5 ลักษณะ คือ งานที่ผู้ทำได้ใช้ความสามารถเฉพาะทาง งานที่ผู้ทำยอมรับว่ามีความสำคัญ งานที่ได้รับทราบผลย้อนกลับ งานที่ผู้ทำงานมีอิสระในการทำงาน และงานที่ผู้ทำงานได้ใช้ความสามารถหลากหลาย ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวช่วยให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น

สรุป ลักษณะการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง บุคคลได้รับอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ได้รับมอบหมายงานที่ใช้ความสามารถ ความรับผิดชอบ โดยใช้ความรู้ ทักษะต่างๆอย่างเต็มที่ในการทำงาน ทั้งนี้ยังได้รับการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน

4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน

4.1 ความหมายของความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน

ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540, หน้า 34-44) กล่าวถึงความหมายของความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน การทำงานเป็นเครื่องวัดหรือบ่งชี้ เมื่อผู้ปฏิบัติงานทำได้ตามเครื่องบ่งชี้ ก็จะมี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคนอื่นๆ (2543, หน้า 18)) กล่าวถึงความหมายของความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ขั้นตอนของการทำงานขั้นตอนหนึ่ง ซึ่งมุ่งความสำคัญที่ความต้องการประสบความสำเร็จ (achievement) และการยกย่อง

พรนพ พุกพันธ์ (2544, หน้า 267)) กล่าวถึงความหมายของความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การสนับสนุนพนักงานให้มีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเดินทางไปศึกษาดูงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทน การศึกษาต่อ เป็นต้น

พยอม วงศ์สารศรี (2545, หน้า 148)) กล่าวถึงความหมายของความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน ควรใช้หลักในการพิจารณาด้วยความรู้ความสามารถ หลักประสบการณ์และการใช้เกณฑ์ในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม

ตุลา มหาพสุธาพันธ์ (2547, หน้า 201-202)) กล่าวถึงความหมายของความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การเลื่อนขั้นและตำแหน่งเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานที่มีความขยัน ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และมีศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจที่ลำบากหรือยุ่งยากกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นลักษณะหนึ่งในการเพิ่มงานในทางลึก (job enrichment) ที่นอกจากจะเพิ่มหน้าที่การงานแล้วยังต้องเพิ่มความรับผิดชอบมากขึ้น

มาสโลว์ (Maslow, 1987, pp.143-149) กล่าวถึงความหมายของความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมมนุษย์ เช่น ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงความมั่นคงในการทำงานด้วย

วอลตัน (Walton, 1975, pp.15-16) กล่าวถึงความหมายของความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับ ทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Comings, 1985, pp.198-199) กล่าวถึงความหมายของความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานนั้นจะต้องส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ ด้วยพนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพโดยการพิจารณาตามความรู้ความสามารถ ตำแหน่งงาน ตลอดจนมีความมั่นใจต่อความมั่นคงในการทำงานต่อการทำงานที่ปฏิบัติอยู่

กิลเมอร์, และคนอื่นๆ (Gilmer, & et al., 1996, p.239) กล่าวถึงความหมายของความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดีและทำให้มีความพึงพอใจในงานที่ทำ

พีแมท (PMAT, 2009, May 12) กล่าวถึงความหมายของความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้ ทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ การมอบหมายงานให้รับผิดชอบมากขึ้น ทำงานมากขึ้น และมีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่าความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ครูได้รับมอบหมายซึ่งดำรงไว้และช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถจากการปฏิบัติงานและเกิดความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่มั่นคงมีความก้าวหน้าและได้รับสวัสดิการที่ดีจากโรงเรียนและต้นสังกัด

4.2 ความสำคัญของความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน

สุดา ปัทมะสุนทร (2541, หน้า 20) กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงานว่า มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานในลักษณะคุณภาพชีวิต มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง คือการที่รับผิดชอบงานมากขึ้น การมีแนวทางก้าวหน้าโดยได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในองค์กรเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีความมั่นคงของการว่าจ้าง และรายได้ที่รับ

กวนัย น้อยวงศ์ (2541, หน้า 22) กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงานว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน เพราะบุคคลที่จะมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานได้ จะต้องมีการพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี ความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคล ซึ่งในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขในกระบวนการพัฒนาพนักงาน

วรรณารถ แสงมณี (2547, หน้า 12-17) กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงานว่า ความรู้สึกว่าจะได้รับการจ้างให้ทำงานต่อไปจนครบสัญญา ครอบ

ที่องค์กรยังคงสามารถจ้างงานได้ โดยพนักงานไม่ทำความผิด หรือไร้ประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้รับการเลื่อนตำแหน่ง โดยเท่าเทียมกันตามความรู้ ความสามารถเป็นเกณฑ์อย่างมีมาตรฐาน โปร่งใส และชัดเจน ความรู้สึกต่างๆ นี้มีผลโดยตรงต่อเชื่อมั่น ขวัญ และความพึงพอใจที่ช่วยในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร (2552, พฤษภาคม 27) กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงานว่า ในการจูงใจพนักงานของการทำงานได้อย่างไร หลายบริษัทได้ใช้เงินเดือนเป็นตัวเลือกในการที่จะจูงใจพนักงานให้ทำงาน กล่าวคือ กำหนดเงินเดือนในระดับที่สูงกว่าตลาด แต่ก็ยังไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาการลาออกของพนักงานได้อย่างแท้จริง งานวิจัยของ โควแควค เคนเนท เอ (Kovach Kenneth A) งานวิจัยชิ้นนี้ได้ทำการศึกษาและสอบถามความคิดเห็นของพนักงาน และระดับบังคับบัญชา ในเรื่องของปัจจัยที่จะสามารถจูงใจพนักงานให้ทำงานได้ โดยให้พนักงานและผู้บังคับบัญชาทำการเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานให้ทำงานได้จากมากไปน้อย แล้วนำเอาคำตอบของทั้งสองฝ่ายมาเปรียบเทียบกันพบว่า จากผลการศึกษาจะเห็นว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจพนักงานระหว่างตัวพนักงานเอง และของผู้บังคับบัญชานั้น มองต่างกันอย่างสุดขั้ว พนักงานเองมองว่า สิ่งที่จะทำให้ทำงานได้และอยากทำงาน ก็คือความน่าสนใจของงานที่ทำ และอันดับที่สอบก็คือ ผู้บังคับบัญชาต้องใส่ใจ และให้ความชื่นชมต่อผลงานที่ทำได้ ส่วนเรื่องของค่าตอบแทนหรือเงินเดือนนั้น เป็นสิ่งสุดท้ายที่พนักงานนึกถึง แต่ในด้านของผู้บังคับบัญชากลับมองว่าสิ่งที่จูงใจพนักงานให้ทำงานได้อันดับหนึ่งก็คือ เงินเดือน และอันดับที่สองคือ ความมั่นคงในงาน ส่วนความน่าสนใจในงานกลับมาเป็นอันดับที่ห้า ซึ่งถ้าหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาคิดแบบนี้ทั้งหมด ก็คงจะไม่สามารถจะจูงใจพนักงานให้ทำงานด้วยได้

วอลตัน (Walton, 1975, pp.22-27) กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงานว่า การให้โอกาสได้มีความเจริญก้าวหน้า เป็นสิ่งที่พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างให้เกิดความเจริญก้าวหน้าให้แก่พนักงาน ซึ่งมีหลายวิธีด้วยกัน โดยใช้วิธีการพัฒนาอาชีพให้กับพนักงาน (career development) เช่น (1) การวางแผนอาชีพ (career planning) เป็นการเน้นกิจกรรมของพนักงานแต่ละคนที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกความสำเร็จในอาชีพ (2) การจัดการอาชีพ (career management) เป็นการเน้นกิจกรรมขององค์กรที่สนับสนุนความเจริญเติบโตในงานอาชีพให้กับพนักงานเป็นต้น

คูบริน (Dubrin , 1993, pp.514-515) กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงานว่า เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนต้องการทำงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในส่วนของความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยการวางแผน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงาน ต้องมีระบบที่ดี และทันสมัย

มาสโลว์ (Maslow, 1987, p.95) กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงานว่า มนุษย์มีความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย และความต้องการชื่อเสียง ดังนั้นเมื่องานนั้น ทำให้ได้รับความมั่นคงและได้รับความก้าวหน้าในงาน ก็จะทำให้มีความมั่นใจ

แซนเดอร์ (Sanders, 1988, p.272) กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงานว่า บุคคลทุกคนมีความต้องการความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งความมั่นคงและก้าวหน้าในงานเป็นตัวชี้วัดด้านหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน บุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานดี จะรู้สึกภาคภูมิใจและเกิดความพอใจในงานที่ทำ ซึ่งความพอใจในงานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ดังนั้นจึงสรุปถึงความสำคัญของความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ทราบโดยที่บุคคลรับรู้ว่า องค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความมั่นคง ทำให้มีความหวังว่าตนเองจะก้าวหน้า ย่อมมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น ๆ แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนเองไม่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าย่อมขาดกำลังใจในการทำงานและไม่รักงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานย่อมลดลง

4.3 ขอบข่ายด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน

ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540, หน้า 34-44) ได้กล่าวถึงหลักในการสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. จัดให้มีแผนกำหนดความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนเอาไว้ล่วงหน้าโดยมีเงื่อนไขในการทำงานเป็นเครื่องวัดหรือบ่งชี้ เมื่อผู้ปฏิบัติงานทำได้ตามเครื่องบ่งชี้ เขาก็จะมีความก้าวหน้า ย่อมก่อให้เกิดความพอใจ ซึ่งจะมีผลต่อการผลิตและความสำเร็จในงาน ตลอดจนเกิดความภาคภูมิใจในความสามารถของตน
2. จัดให้ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานเก่งในบางหน่วยงานมีโอกาสในการโยกย้ายไปหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ ในจุดอื่น
3. จัดให้มีการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติงานต่างๆ ไว้ล่วงหน้าเป็นการขยายโลกทัศน์ และความทันสมัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้มีทัศนคติที่กว้างและมีประสบการณ์หลายด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในงานอื่นก็มีเพิ่มมากขึ้น
4. งานที่สมควรเป็นงานที่เหมาะสมแก่ความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และเป็นงานที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้สูงขึ้นยิ่งกว่าเดิม
5. ผู้บริหารควรมีบทบาทในการสอนแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานที่จะมีความเป็นอิสระในการทดลอง เพื่อหาความรู้และวิธีการทำงานใหม่ๆ
6. หลักสูตรในการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ควรเป็น หลักสูตรที่มีความทันสมัยและทันความต้องการขององค์กรและตัวผู้ปฏิบัติงาน

7. ระบบการแต่งตั้งเพื่อเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นจากเดิมนั้น จะต้องมีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน เปิดเผย ยุติธรรม

8. ผู้บริหารควรป้อนข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับองค์การในด้านการตลาด การผลิต กำไร ขาดทุน หรือปัจจัยรอบด้านอื่นๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบเพื่อให้มีการเข้าใจ เหตุการณ์ และสภาพแวดล้อมที่ถูกต้อง ซึ่งจะทำให้สามารถทำงานด้วยประสิทธิภาพสูง

พิภพ วังเงิน (2540, หน้า 286) ได้กล่าวว่า แนวทางในการสร้างความมั่นคง และก้าวหน้าในการทำงาน มีดังนี้

1. กำหนดนโยบาย ระบุบอกไว้ชัดเจน เมื่อมีตำแหน่งว่าง จะบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติอย่างไร บุคคลภายในหรือภายนอก

2. แนวทางในการเลื่อนตำแหน่ง ช่วยให้สามารถมองเห็นลำดับในองค์การ ฉะนั้นควรจัดทำไว้ให้ชัดเจน

3. การพิจารณาและการคัดเลือก ตามปกติทั่วไปอาศัยผลการประเมินการปฏิบัติงานและประวัติการทำงาน

4. การฝึกอบรมและพัฒนา เป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยให้องค์การไม่ขาดแคลนบุคคลเมื่อต้องการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

5. การกำหนดวิธีการคัดเลือกที่ดี มีเกณฑ์ที่มีเหตุผลรับได้ ฉะนั้นจะมีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

พยอม วงศ์สารศรี (2545, หน้า 148) ได้กล่าวถึงหลักในการสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. หลักความรู้ความสามารถวิธีนี้จะให้สอบเป็นเกณฑ์ตัดสิน ควรใช้ในกรณีที่มีผู้สมัครมีจำนวนมากและช่วยขจัดความลำเอียงได้

2. หลักอาวุโส และประสบการณ์เป็นวิธีเลื่อนตำแหน่งแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การมาเป็นเวลานาน ควรใช้เมื่อผู้สมัครได้รับเลื่อนตำแหน่งมีคุณสมบัติเหมาะสมเท่าเทียมกันหมด

3. หลักความรู้ความสามารถและอาวุโส มีการพิจารณาความรู้ความสามารถผนวกกับการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานในองค์การ โดยพิจารณาจากทะเบียนประวัติ บันทึกผลการปฏิบัติงานและจรรยาบรรณของข้าราชการ

4. หลักระบบอุปถัมภ์ ตำแหน่งลักษณะนี้ถือเอาพรรคพวกเครือญาติไม่ได้ คำนึงความสามารถเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อให้มีเสถียรภาพและควบคุมนโยบายต่างๆ ตามที่ต้องการได้

วอลตัน (Walton, 1975, pp.31-32) ได้กล่าวว่า ในการทำงานนั้นพนักงานมีความปรารถนา 4 ประการ คือ

1. ปรารถนาที่จะพัฒนาและขยายของเขตความสามารถในการทำงาน

ของตนเองให้สูงขึ้น ไม่ว่าจะโดยวิธีการอบรมหรือการศึกษาต่อ มิใช่ปฏิบัติหน้าที่อยู่แต่ในตำแหน่งงานเดิมตลอดไป

2. เมื่อไปได้รับความรู้ ความสามารถ และทักษะใหม่ๆแล้ว จะนำเอาความรู้ความสามารถเหล่านั้นกลับมาปฏิบัติ ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนในอนาคตต่อ

3. ประารถนาที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งงาน ที่สูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งอันจะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ญาติพี่น้อง และคนอื่นๆในสังคม

4. ประารถนาที่จะมีรายได้ที่มั่นคงเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำอยู่ มาร์ช, และ แมนนารี (March, & Mannari, 1977, pp.57-75) กล่าวว่าความมั่นคงต่ออาชีพใน องค์การ ประกอบด้วย สถานภาพในองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน

ฮิวส์, และ คัมมิงส์ (House, & Commings, 1985, pp.237-238) กล่าวว่าในการความมั่นคงและก้าวหน้า ควรจะให้ความสำคัญต่อ 1) งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง 2) ความรู้และทักษะใหม่ๆสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ 3) ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะและความสามารถในแขนงของตน

สรุป ลักษณะความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง บุคคลที่มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในอาชีพครุ มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ มีโอกาสเข้ารับการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพ และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม

5.1 ความหมายด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, และ อัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 135) กล่าวถึงความหมายของการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม หมายถึง ในการทำงานร่วมกันจะต้องพึ่งพาอาศัยกันรู้จักการประนีประนอมยอมรับในสิ่งที่ผิดพลาด บกพร่อง ถนอมน้ำใจให้ ความรักสนิทสนม แม้ว่าจะมาจากสถานที่ต่างๆ อาจจะแตกต่าง สถานภาพ ชีวิตความเป็นอยู่ การศึกษา เพศและวัย แต่เมื่อมาทำงานร่วมกัน ก็จะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

สมยศ นาวิกาน (2545, หน้า 466-468) กล่าวถึงความหมายของการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับหรือรู้สึกว่ามี ความสำคัญในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ศุลา มหาพสุธานนท์ (2547, หน้า 202-203) กล่าวถึงความหมายของการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องระหว่างกันและกัน

ของบุคคลสองฝ่ายในองค์กร ซึ่งจะมีความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นตัวกลางในการเชื่อมประสานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันนั้น ตลอดจนความสมานฉันท์ร่วมกันในหน่วยงาน รวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายสมประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กรจำเป็นที่จะต้องอาศัยกลไกทางการติดต่อสื่อสารที่ดี การสร้างช่องทางในการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การตั้งระบบในการรับข้อเสนอแนะสำหรับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ สิ่งที่จะสนับสนุนให้เกิดความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

วอลตัน (Walton, 1975, pp.15-16) กล่าวถึงความหมายของการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม หมายถึง ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน โดยพนักงานมีโอกาสมีส่วนร่วมสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Commings, 1985, pp.198-199) กล่าวถึงความหมายของการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับหรือรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

กิลเมอร์, และคนอื่นๆ (Gilmer, & et al., 1996, p.239) กล่าวถึงความหมายของการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ส่งผลให้หน่วยงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมากขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าวของ การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน จะช่วยสร้างความเป็นเพื่อนเป็นมิตร ก่อให้เกิดการยอมรับและความพอใจซึ่งกันและกัน

5.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, และอัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 137) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมว่า ในการทำงานถ้าจะให้ประสบความสำเร็จและมีความสุขกับการทำงาน ต้องเป็นคนที่มีความสัมพันธ์ที่ดี สามารถเข้ากับคนอื่น ๆ ได้ทุกสถานการณ์ บุคคลที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีจะต้องประกอบไปด้วยดังต่อไปนี้

1. ต้องเป็นคนที่ยิ้มแย้มแจ่มใส ในแต่ละวัน
2. ต้องรู้จักทำตัวเหมือนกับน้ำ เพราะว่ามีน้ำไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็สามารถปรับตัวของมันเองได้ ถ้ารู้จักปรับตัวได้อย่างน้ำก็ถือว่าเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมาก
3. จงให้เกียรติและอย่าเอาเปรียบเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ไม่ควรจะดูหมิ่นดูถูกเพื่อนร่วมงาน จงให้ความสำคัญกับทุกๆ คน

เจลิมพงษ์ มีสมนัย (2543, หน้า 14) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม และเป็นที่ยอมรับทางสังคมว่า มีความสำคัญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ซึ่งในการที่พนักงานสร้างทีมงานเป็นกลุ่มนั้นมีสาเหตุมาจากดังต่อไปนี้

1. เพื่อความมั่นคงปลอดภัย (security) เพราะการเข้ากลุ่มช่วยสร้างความปลอดภัยมากกว่าการอยู่อิสระตามลำพังคนเดียว ได้รับการคุ้มครองด้านต่างๆ หรือได้รับความช่วยเหลือจากราวจำเป็นจากเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา
2. เพื่อความมีศักดิ์ศรี (status) การได้เป็นสมาชิกของกลุ่มที่มีชื่อเสียง ย่อมทำให้ฐานะศักดิ์ศรีของสมาชิกสูงไปด้วยในสายตาคนอื่น
3. เพื่อการยอมรับในคุณค่าหรือชื่อเสียงตนเอง (self-esteem) การเข้ากลุ่มทำให้สมาชิกได้พิสูจน์ความมีคุณค่าของตนเอง เช่น การอุทิศตนเพื่อสังคม เป็นการทำให้คนอื่นยกย่องเชิดชู ให้การยอมรับในชื่อเสียงเกียรติยศของข้าราชการ พร้อมทั้งทำให้สมาชิกคนอื่นพลอยได้รับผลดังกล่าวไปด้วย
4. เพื่อให้ได้รับความรักใคร่ผูกพัน (affiliation) กลุ่มสามารถช่วยตอบสนองความต้องการทางสังคม จากการได้ทำกิจกรรมทางสังคมร่วมกันการได้ช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกัน
5. เพื่อความมีอำนาจ (power) เพราะการรวมกลุ่มก่อให้เกิดพลังอำนาจ การต่อรองสูงขึ้น และมีอำนาจในการปฏิบัติงานสูง
6. เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานได้ (goal achievement) ทั้งนี้เพราะมีกิจกรรมหลายอย่างที่มีอาจทำคนเดียวได้สำเร็จ แต่จำเป็นต้องร่วมมือกันเป็นกลุ่มงานจึงจะสำเร็จ โดยอาจรวมความคิด หรืออำนาจ เพื่อช่วยในการผลักดันงาน

ภคินี โอพาริชาติ (2547, หน้า 38) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม และเป็นที่ยอมรับทางสังคมว่า บุคลากรองค์การใดๆก็ตาม ต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นรวมถึงการตัดสินใจ มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

วอลตัน (Walton, 1975, p.20) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมว่า ในการทำงานนั้น การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่า นั้น เป็นผลมาจากบรรยากาศของสถานที่ทำงานซึ่งประกอบด้วยความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกที่ชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น ความรู้สึกที่ไม่มีการแบ่งชั้นในองค์การ และความรู้สึกที่มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

สหประชาชาติ (United Nation, 1981, p.5) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมว่า การมีส่วนร่วมเป็นการสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกคนของชุมชน และสมาชิกในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกว่า สามารถเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือ และ

เข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนา รวมทั้งมีส่วนได้รับผลประโยชน์จากผลของการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

แฮค, แคนคอลลี, และเรย์ (Hack, Candoli, & Ray, 1995, p.261) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมว่า ความต้องการมีส่วนร่วมในปัจจุบันมีมากขึ้นเรื่อยๆ และมากกว่าในอดีตที่ผ่านมาจะเป็นพลังสำคัญที่ขับเคลื่อนเข้าสู่ระบบบริหารในโรงเรียนอย่างรวดเร็ว โดยการวางแผนให้ผู้ปกครอง ประชาชน นักเรียน ทีมงาน และคณะกรรมการโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมได้อย่างง่ายและสะดวกมากขึ้น

ดราฟท์, และ คอสเซน (Drafke, & Kossen, 2002, pp.334-335) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมว่า สถานที่ทำงานเป็นที่ที่บุคคลจะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมต่อกัน ถ้าการปฏิสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และหลักการทั่วไปในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติต่อผู้อื่นในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติปรารถนาให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตน

ดังนั้น สรุปความสำคัญด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ว่าการทำงาน ถ้าจะให้ประสบความสำเร็จและมีความสุขกับการทำงาน ต้องเป็นคนที่มีความสัมพันธ์ที่ดี สามารถเข้ากับคนอื่น ๆ ได้ทุกสถานการณ์ และสามารถเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม

5.3 ขอบข่ายด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม

เทพนม เมืองแมน, และ สวิง สุวรรณ (2540, หน้า 57 – 63) ได้ให้ขอบข่ายด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมว่า การเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร ธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาจากการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้องการแข่งขันในเรื่องส่วนตัวมากกว่าเรื่องความสามารถ
2. ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน
3. การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม
4. การสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานช่วยเหลือซึ่งและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์สังคม
5. มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ
6. การติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กรหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542, หน้า 13-14) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญของแนวคิดประชาธิปไตยและหลักการเบื้องต้นของการมีส่วนร่วมคือ

การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่จะส่งผลต่อวิถีชีวิตอย่างเต็มที่รวมทั้งการเป็นเจ้าของและความต้องการในการแก้ไขปัญหาของชุมชน

ถวิล ชาราโกชน, และ ศรัณย์ คำวิสุทธิ (2544, หน้า 182) กล่าวว่าในการทำงานธุรกิจหรืองานใดๆ นั้นจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ประการ คือ 1) การทำงานที่เกี่ยวกับด้านบุคคล (social ability) 2) การทำงานที่เกี่ยวกับระบบของงาน (task ability) ซึ่งการทำงานที่เกี่ยวกับด้านบุคคลเกี่ยวข้องกับมนุษย์สัมพันธ์โดยตรง การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี จะทำให้เกิดความร่วมมือ อันจะทำให้กิจการงานทั้งปวงประสบความสำเร็จ การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปในสังคม นอกจากองค์ประกอบด้านต่างๆ ได้แก่ บุคลิกภาพ ความต้องการ ความรู้ความสามารถ ค่านิยมและวัฒนธรรม บทบาทหน้าที่ในสังคม และอื่นๆ แล้ว ที่จะก่อให้เกิดวิถีการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขหรือเกิดสันติสุข โดยเฉพาะในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ในแต่ละวัน การมีความรักความผูกพันและมีความรู้สึกที่ดีต่อกันในสังคมแม้จะเป็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือด้วยกันก็ตาม การสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันจึงเป็นการเอื้อให้เกิดความมีประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจต่อบุคคลและหน่วยงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 101-102) ยังได้กล่าวว่า การทำงานร่วมกันในหมู่เพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกในหน่วยงานเดียวกัน จำเป็นต้องมีการสร้างสัมพันธไมตรีต่อกัน เพื่อจะได้ทำงานด้วยกันได้ดี ซึ่งมีวิธีการดังนี้ 1) เมื่อเพื่อนพูดให้รับฟังด้วยความเต็มใจไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจของเขาคิดของเขา 2) ให้ความเป็นกันเองและเป็นมิตร 3) ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ โดยปราศจากความอิจฉาริษยา 4) อย่าแสดงคนว่าเหนือกว่าเพื่อนร่วมงาน 5) มีความจริงใจเสมอต้นเสมอปลายในการติดต่อกัน 6) ให้ความช่วยเหลือเมื่อมีทุกข์ร้อน 7) มีโอกาสในการพบปะสังสรรค์นอกเวลาทำงาน 8) ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน 9) ไม่โยนความผิดหรือขัดท้อความผิดให้เพื่อนร่วมงาน และ 10) ใจกว้างและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน

ธารพฤษ สัตยารักษ์ (2548, หน้า 117) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร ซึ่งอาจทำได้ดังนี้ 1) จัดกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อสร้างทีม เช่น การเข้าค่ายนอกสถานที่ กีฬาบุคลากร 2) ระบบพี่เลี้ยง โดยการมอบหมายให้บุคลากรเก่า ดูแลบุคลากรใหม่อย่างใกล้ชิดและเป็นระบบ เพื่อถ่ายทอดความรู้และทัศนคติที่ดีแก่บุคลากรใหม่ 3) การสื่อสารภายในองค์กรด้วยรูปแบบต่างๆ ที่มุ่งเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และ 4) การให้รางวัลในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อเป็นการยกย่อง ให้กำลังใจแก่บุคลากรที่เป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องต่างๆ

วอลตัน (Walton, 1975, p.20) กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม มีดังนี้

1. การมีอิสระจากความอคติหรือลำเอียง หมายถึง การที่คนทำงานได้รับการยอมรับในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น นิสัย ทักษะความสามารถ
2. การได้รับความเสมอภาค หมายถึง การปราศจากการแบ่งชนชั้นในองค์กรที่ทำงานในแง่สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงสถานภาพหรือโครงสร้างที่มีการแบ่งชนชั้นอย่างรุนแรง
3. ความสามารถได้เลื่อนระดับให้สูงขึ้น หมายถึง การมีโอกาที่จะได้เลื่อนระดับที่สูงขึ้นในการทำงาน
4. การมีกลุ่มผู้ร่วมงานให้การสนับสนุน หมายถึง การได้เป็นสมาชิกที่สัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้ร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้กำลังใจกันและกัน
5. การมีความรู้สึกได้อยู่ร่วมกันในประชาคม หมายถึง การมีความรู้สึกได้อยู่ร่วมในประชาคมที่กว้างแก่กลุ่มเพื่อนร่วมงาน
6. การมีโอกาสดำเนินการต่อกันระหว่างบุคคล หมายถึง ลักษณะที่สมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน ในด้านความคิดและความรู้สึก

โคเฮน, และอัฟฮอฟ (Cohen, & Uphoff, 1977, pp.213-219) ได้แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1)การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ(decision making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่ม ตัดสินใจและปฏิบัติการ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานความร่วมมือ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (benefit) และ 4)การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (evaluation)

ชาดิด, ปรีนซ์, และแนส (Shadid, Prins, & Nas, 1982, p.356) ได้จำแนกขั้นตอนหรือประเภทของการมีส่วนร่วม ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่สุดที่จะกระทำก็คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการนั้น จะได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและจะทำประโยชน์ได้ การบริหารงานวิธิต เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงาน และประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งเป็นประโยชน์ และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ทั้งนั้นสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือ ความเห็น (views) ความชอบ (preferences) และความคาดหวัง(expectations) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ

สรุป ลักษณะการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม หมายถึง บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยได้รับการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรกับผู้ร่วมงาน

6. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

6.1 ความหมายด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

ทิตินิ แชมมณี (2545, พฤษภาคม 4) กล่าวถึงความหมายของประชาธิปไตยในการทำงานว่า หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การทุกคน ในการทำงานร่วมกัน จะต้องให้ความสำคัญแก่ทุกๆคนอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การเพราะถือว่าทุกคน คือ องค์ประกอบของความสำเร็วดามเป้าหมายขององค์การ ไม่ว่าจะมีการณีใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงของทุกๆคนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด

นฤตล มีเพียร (2541, หน้า 22) กล่าวถึงความหมายของประชาธิปไตยในการทำงานว่า หมายถึง การทำงานขององค์การพนักงานในองค์การต้องรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในองค์การของตนเองด้วย

บุญแสง ชีระภากร (2543, หน้า 5-8) กล่าวถึงความหมายของประชาธิปไตยในการทำงานว่า หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การทุก ๆ คนในการทำงานร่วมกัน จะต้องให้ความสำคัญแก่ทุก ๆ คนอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การ เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็วดามเป้าหมายขององค์การ ไม่ว่าจะมีการณีใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดี การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์การ (authority) ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมาจริง ๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์การ ถ้ามีประชาธิปไตยในการทำงานแล้วก็จะทำให้การมีส่วนร่วมในองค์การสูง ทุกคนกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นค่อนหนึ่งของมนุษย์ทุกคนอันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นส่วนความยุติธรรม(justice) ในการทำงานซึ่งรวมถึงความเป็นธรรม (equity) เป็นสิ่งที่อาจสะท้อนคุณภาพชีวิตในการทำงานได้

เฮอริค, และไมเคิล (Herrick, & Michael, 1975, p.34) กล่าวถึงความหมายของประชาธิปไตยในการทำงานว่า หมายถึง การคำนึงถึงคนมากกว่าที่จะสนใจงาน และการให้คนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการทำงาน เพื่อจะได้มีความรับผิดชอบของคนอย่างเต็มที่

วอลตัน (Walton, 1975, p.12) กล่าวถึงความหมายของประชาธิปไตยในการทำงานว่า หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเสมอภาคอย่างไร ซึ่งสิ่งที่กล่าวมานี้ พิจารณาได้จาก 1) ความเป็นส่วนตัว (privacy) โดยที่ชีวิตนอกเวลาการทำงานหรือชีวิตในครอบครัวของคนทำงานจะไม่ถูกก้าวร้าวอย่างเด็ดขาด 2) มีเสรีภาพในการพูด (free speech) มีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา 3) มีความเสมอภาค (equity) คนทำงานได้รับความเสมอภาคของทุก ๆ เรื่องในองค์กร โดยไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ 4) กระบวนการที่ถูกต้อง (due process) โดยมีการปกครองด้วยกฎระเบียบข้อบังคับ มิใช่ปกครองด้วยตัวบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดโอกาสทำเทียมกันในเรื่องงาน ความเป็นส่วนตัว ความขัดแย้งทางความคิด และอื่น ๆ

โทมัส (Thomas, 2001, p.302) กล่าวถึงความหมายของประชาธิปไตยในการทำงานว่า หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบและนโยบายต่าง ๆ ครอบคลุมความเสมอภาคในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนและสังคม

6.2 ความสำคัญด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

นฤตล มีเพียร (2541, หน้า 21-22) กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานว่า แนวโน้มของความต้องการของพนักงานในการนำระบบประชาธิปไตยเข้ามาใช้ในสถานที่ทำงานมีสูงขึ้น โดยผู้นำในองค์กรจะต้องรับฟังความต้องการความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย จะมีผลต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ภัทรธรา ผลงาม (2542, หน้า 45) กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานว่า ในการทำงานของครูนั้น ต้องความเป็นประชาธิปไตย มีความเป็นส่วนตัว มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาค ตลอดจนเคารพต่อความเป็นบุคคลของแต่ละบุคคล

บุญแสง ชีระภากร (2543, หน้า 9-10) กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานว่า ประชาธิปไตยในการทำงาน มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ยิ่งการที่ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน สามารถสร้างความสามัคคีความ

ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ตรงกันข้าม หากผู้บริหารไม่มีความยุติธรรมแล้วย่อมเกิดความขัดแย้ง แบ่งพรรค แบ่งพวกระหว่างผู้ปฏิบัติงาน อาจส่งผลกระทบต่อผลผลิตขององค์กรได้

เฮอริค, และไมเคิล (Herrick, & Michael, 1975, pp.63-67) กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานว่า เป็นการคำนึงถึงคนมากกว่าที่จะสนใจเฉพาะงาน และการให้คนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการทำงาน เพื่อจะได้มีความรับผิดชอบของงานของคนอย่างเต็มที่

วอลตัน (Walton, 1975, p.12) กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานว่า ในการบริหารงานขององค์กร ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรมีสติธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของคนได้อย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ การบริหารงานจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรม

คูบริน (Dubrin, 1993, pp.514-515) กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานว่า ระบบประชาธิปไตยในการทำงาน แนวโน้มของความต้องการของพนักงานในการนำระบบประชาธิปไตยเข้ามาใช้ในสถานที่ทำงานทำงานมีสูงขึ้น แต่ละองค์กรจะต้องรับฟังความต้องการความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยและมีผลดีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สรุปความสำคัญของด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานว่า ในการทำงานนั้นถ้าทุกคนในองค์กรให้เคารพในสิทธิของเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็นของทุกคนในองค์กร องค์กรนั้นก็ประสบความสำเร็จทุกอย่าง

6.3 ขอบข่ายด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

ทิตนา แชมมณี (2545, หน้า 7) ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีความเป็นประชาธิปไตยดังนี้ 1) เคารพในความเป็นบุคคล และการตัดสินใจของผู้อื่น 2) ให้สิทธิเสรีภาพ และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความคิดในการตัดสินใจ 3) มีใจกว้าง รู้จักรับฟังผู้อื่น พิจารณาความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเป็นธรรม 4) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อส่วนรวม มีขันติธรรม 5) ยึดหลักเหตุผลในการตัดสินใจ

กระทรวงศึกษาธิการ (2540, หน้า 50-51) ได้เสนอคุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงพฤติกรรมวิถีชีวิตประชาธิปไตยดังนี้ 1) ความมีวินัย หมายถึง การเคารพยอมรับนับถือ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ กติกาของสังคม 2) การเคารพสิทธิของบุคคล หมายถึง การให้เกียรติ ยอมรับนับถือในสิทธิของบุคคลทั้งตนเองและผู้อื่น 3) ความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในภาระหน้าที่ของตนเองในฐานะเป็นพลเมืองของรัฐ เป็นสมาชิกของสังคม เป็นส่วนหนึ่งของโลกปฏิบัติตนตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตน ตามบทบาทหน้าที่ของสังคม มอบหมายด้วยความเชื่อมั่นและเต็มใจ และ 4) ความสามัคคี หมายถึง ความรัก ความผูกพัน

ปรองดองกันในระหว่างสมาชิกของสังคม ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันโดยเต็มใจและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

คณิต จิตเจริญทวีโชค (2548, หน้า 16) ได้สรุปลักษณะของพฤติกรรมวิถีชีวิตประชาธิปไตยโดยเหล่านี้สามารถประมวลได้ 3 ด้าน ดังนี้ คือ ด้านการระดม ได้แก่ การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคล มีวินัยในตนเอง เคารพกฎเกณฑ์ของสังคม ด้านสามัคคีธรรม ได้แก่ การร่วมมือกันในการทำกิจกรรมใดๆอย่างพร้อมเพรียงกัน มีความรับผิดชอบและเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และด้านปัญญาธรรม ได้แก่ การใช้เหตุผล ความถูกต้องและเป็นธรรมในการทำงาน และตัดสินใจปัญหาต่างๆด้วยสันติวิธี

เพลโน (Plano, 1973, pp.54-55) ได้กล่าวถึงหลักการเชิงปรัชญาของประชาธิปไตย ดังนี้

1. บังเจกชนนิยม หมายถึง การยอมรับในคุณค่าของมนุษย์แต่ละบุคคล ให้มีความสำคัญกับตัวบุคคลมากกว่าองค์การ สมาคมนิติบุคคลอื่นๆหรือแม้กระทั่งรัฐ
2. เสรีภาพ หมายถึง การยอมรับหลักการที่ว่าบุคคลควรมีเสรีภาพในด้านต่างๆ ทั้งความร่วมมือ ความคิด การประพฤติกฎปฏิบัติต่างๆ โดยจะต้องอยู่ภายในของเขตแห่งระเบียบหรือความเรียบร้อยของสังคม
3. ความเสมอภาค ได้แก่ การยอมรับว่ามนุษย์ทุกคนเท่าเทียมกัน ถึงแม้มนุษย์จะมีความแตกต่างกันโดยธรรมชาติและโดยสภาพเศรษฐกิจและสังคม แต่ในด้านที่เกี่ยวข้องกับสิทธิต่างๆแล้ว มนุษย์ทุกคนย่อมมีสิทธิเท่าเทียมกัน
4. ภราดรภาพ หมายถึง การที่มนุษย์ปฏิบัติต่อกันอย่างเป็นมิตร ปฏิบัติต่อกันฉันท์พี่น้อง มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันโดยไม่แบ่งเขาแบ่งเรา

วอลตัน (Walton, 1975, p. 89) มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่อยู่ดีธรรมและเสมอภาคอย่างไร ซึ่งสิ่งที่กล่าวมานี้ พิจารณาได้จาก 1) ความเป็นส่วนตัว (privacy) โดยที่ชีวิตนอกเวลาการทำงานหรือชีวิตในครอบครัวของคนทำงานจะไม่ถูกก้าวร้าวอย่างเด็ดขาด 2) มีเสรีภาพในการพูด (free speech) มีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นผู้บังคับบัญชา 3) มีความเสมอภาค (equity) คนทำงานได้รับความเสมอภาคของทุก ๆ เรื่องในองค์การ โดยไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ และ 4) กระบวนการที่ถูกต้อง (due process) โดยมีการปกครองด้วยกฎระเบียบข้อบังคับ มิใช่ปกครองด้วยตัวบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดโอกาสเท่าเทียมกันในเรื่องงาน ความเป็นส่วนตัว ความขัดแย้งทางความคิด และอื่น ๆ

แฮคแมน, และซัทเทิล (Haekman, & Suttle, 1984, p.14) ได้กล่าวว่า หลักประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือ เครื่องจักรต่างๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับลัทธิเสรีภาพของประชาชนเรื่อง สิทธิในการพูด หรือแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะ

ทำให้ได้เปิดโอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง มีการควบคุมและร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ควบคุมหรือหัวหน้างานควรได้รับการเลือกจากกลุ่มคนงานโดยตรง

สรุป ลักษณะความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน หมายถึง บุคลากรในโรงเรียน มีความเข้าใจ มีสิทธิ เสรีภาพ ในการแสดงความคิดเห็น สามารถปฏิบัติตนตามระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม และส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน

7.1 ความหมายด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน

ฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์ (2541, หน้า 22) กล่าวถึงความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานว่า หมายถึง การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, และอัครวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 174) กล่าวถึงความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนร่วม หมายถึงขนบธรรมเนียมประเพณี และการกระทำตัวให้สอดคล้องและสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นรากฐานของชีวิตสังคม เป็นเหตุและปัจจัยให้มนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อกัน การทำงานนั้นจะช่วยสร้างกฎเกณฑ์ให้แก่ชีวิต และยังสามารถที่จะช่วยให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การทำงานที่ดีนั้นเป็นการแสดงออกถึง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอีกแบบหนึ่ง โดยที่ความสัมพันธ์ในหน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระทางด้านการทำงาน และด้านความคิดในการปฏิบัติงานและนอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติอยู่

ศักคินา บุญเปี่ยม (2542, หน้า 22) กล่าวถึงความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม มีความสมดุลของการทำงาน กับการใช้เวลาว่าง เวลาของครอบครัว และเวลาคลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 465) กล่าวถึงความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พบปะกับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนความรู้ และกระทำกิจกรรมร่วมกันทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่ระดับความเครียดในการทำงานลดลง และมีความสุขเมื่อได้กลับไปปฏิบัติงานตามเดิม

ภูษณิศา เมธาธรรมสาร (2548, หน้า 6) กล่าวถึงความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม

ผจญ เฉลิมสาร (2552, พฤษภาคม 12) กล่าวถึงความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล

วอลตัน (Walton, 1975, pp. 15-16) กล่าวถึงความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

มิลตัน (Milton, 1981, p. 182) กล่าวถึงความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน การแบ่งเวลา การจัดสัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัว

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Commings, 1985, pp. 198-199) กล่าวถึงความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การแบ่งเวลาที่เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาที่ให้กับสังคม ไม่ให้มีผลกระทบต่อกัน เช่น การทำงานล่วงเวลามากเกินไป

พีแมท (PMAT, 2009, May 12) กล่าวถึงความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลจัดสรรเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง เพื่อให้เวลาตนเองในการพักผ่อนกับครอบครัว และการทำงานกิจกรรมอื่นๆ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจต่อลักษณะงานและปริมาณงานที่มีความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและสังคม

7.2 ความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ภูษณิศา เมธาธรรมสาร (2548, หน้า 27) กล่าวถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่า การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นเวลาสั้นๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงานหรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำปีและวันหยุดพิเศษ เนื่องจากในงานเทศกาลต่างๆ การจัดให้มีวันหยุด ซึ่งถือเป็นช่องว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ถือเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่ง ในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่จัดขึ้นเพื่อ

วัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

ผจญ เฉลิมสาร (2552, พฤษภาคม 12) กล่าวถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานว่า ในการทำงานต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

พระพะยอมกัลยาโณ (2552, พฤษภาคม 25) กล่าวถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานว่า การทุ่มเวลาทั้งหมดให้แก่หน้าที่การงานอย่างเอาเป็นเอาตาย พร้อมกับคิดว่าการกระทำดังนี้ เป็นเรื่องที่ถูกต้องแล้ว แต่นั่นคือ การกระทำที่โง่เขลาเป็นที่สุดทุกคน มีเวลาวันละ 24 ชั่วโมงเท่าๆ กัน แต่ผู้ใดที่ทุ่มเวลาทั้งหมดให้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะงานของตนเอง โดยไม่ยอมแบ่งปันเวลาให้แก่ผู้ใดแม้กระทั่งตนเอง เป็นผู้ที่เขลาเบาปัญญาที่สุด หากบริหารไม่ได้ แม้กระทั่งเวลา 24 ชั่วโมงของตัวเองในแต่ละวันแล้ว คนผู้นั้นจะบริหารอะไรได้ ทำไม่จึงไม่แบ่งปันเวลาให้เหมือนหนึ่งการแบ่งปันกองเงิน ตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าบ้าง เพียงแต่แบ่งปันเวลาในแต่ละส่วนให้เหมาะสมเท่านั้น เช่น 1) เวลา 8 ชั่วโมงสำหรับการทำงาน เพื่อความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต 2) เวลา 8 ชั่วโมงสำหรับการพักผ่อนเก็บเรี่ยวแรงไว้ต่อสู้กับหน้าที่การงาน และอุปสรรค ในวันรุ่งขึ้น 3) เวลา 5 ชั่วโมงสำหรับการเดินทางเพื่อประกอบกิจการต่างๆ 4) เวลา 2 ชั่วโมงสำหรับโลกส่วนตัวของตนเอง 5) เวลา 59 นาทีสำหรับดูแล และรักษาความสะอาดของที่อยู่อาศัย และช่วยเหลือสังคม 6) เวลา 1 นาทีของตนเองที่มอบให้กับคนที่รัก และห่วงใย โดยไม่นำเวลาอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เพราะเพียง 1 นาทีนี้มีค่ามากกว่าที่จะนับได้ในความรู้สึกของคนอื่น เวลาเป็นสิ่งที่ยุติธรรมที่สุดในโลกนี้ที่มีให้แก่มนุษย์ทุกคน มีเวลาวันละ 24 ชั่วโมง เท่าๆ กัน ไม่มีใครมีเวลามาก และไม่มีใครมีเวลาน้อยไปกว่านี้ ที่มหาเศรษฐีหรือยากมีเท่าเทียมกัน ด้วยคำกล่าวที่ไม่มีเวลาจึงเป็นผู้ล้มเหลวในการบริหารเวลา 24 ชั่วโมง ในแต่ละวันของตนเองอย่างสิ้นเชิง และใช้คำว่าไม่มีเวลาเป็นข้อแก้ตัวเพื่อปกปิดความล้มเหลวเรื่องเวลาของตนเอง ผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต จึงไม่ใช่ผู้ที่เก่งแค่การทำงานอย่างเดียว แต่ต้องเป็นผู้ที่รู้จักแบ่งสัดส่วนเวลาของตนเองได้อย่างลงตัว ที่มีไว้สำหรับการทำงาน การพักผ่อน การเดินทาง มิตรภาพ ความรัก ความอบอุ่น ความห่วงใย และความเอื้ออาทร โดยไม่ขาดตกบกพร่อง แม้แต่สิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เข้ามาเกี่ยวข้องในชีวิต นี้แหละคือมนุษย์ผู้ชาญฉลาด ที่รู้จักใช้เวลา

โนรา (2552, พฤษภาคม 25) กล่าวถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานว่า ในเรื่องเกี่ยวกับการจัดสรรชีวิตให้ได้อย่างเหมาะสม ระหว่างชีวิตงานชีวิตครอบครัว และชีวิตส่วนตัว การรักษาสสมดุลทั้ง 3 ด้าน ถ้าชีวิตส่วนหนึ่งส่วนใดเกิดการเบียดบังกันก็จะมีปัญหาต่างๆ ตามมา หากชีวิตงานถูกเบียดบัง งานที่ทำออกมาก็จะมีประสิทธิภาพที่ไม่ดี หากชีวิตครอบครัวหายไป ความสุขสงบในบ้านก็คงค่อยๆ จางลง และหากชีวิตส่วนตัว

หายไปก็คงจะขาดอิสระในการดำรงชีวิต มีคัมพท์อยู่ค่าหนึ่งที่ใช้เปรียบเทียบ และจำกัดความนั้นก็ คือ การจัดสรรเวลาให้เหมาะสมตามสภาวะของการทำงานของแต่ละบุคคล ก็คือ มัชฌิมาปฏิปทา หรือทางสายกลาง สิ่งนี้ละครับที่จะแก้ปัญหาหลายๆอย่างได้ รวมถึงปัญหานี้ เช่นเดียวกัน สุดท้ายแล้วก็ต้องมาลงตัวกับการพอเพียง การทำทุกสิ่งอย่างพอเพียงเป็นหัวใจ ของการแบ่งเวลาการทำงาน และช่วยในการจัดสรรเวลาทั้ง 3 มุมนี้ได้อย่างลงตัว และมีความสุข กับการใช้ชีวิตต่าง ๆ การนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ การให้เวลากับครอบครัวอย่าง เหมาะสม และได้เลือกใช้ชีวิตในสิ่งที่อยากจะทำ หากสามารถจัดสรรเวลาได้ทั้ง 3 อย่างได้อย่าง พอเหมาะก็กับจังหวะของชีวิตแล้ว ชีวิตก็มีความสุขอย่างเต็มที่ และสนุกสนานกับทุกด้าน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, พฤษภาคม 12) กล่าวถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานว่า ในปัจจุบันมีการเขียนบทความ กล่าวถึง ชีวิตสมดุลของข้าราชการ ว่ากันด้วยเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการ ทำงานของข้าราชการ แนวคิดในเรื่องสร้างสมดุลนี้ ยังไม่เป็นที่แพร่หลายนักในเมืองไทย แต่ก็ น่าดีใจที่หลายฝ่ายเริ่มหันมาให้ความสนใจกันบ้างแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดให้การ สร้างความสมดุลของชีวิตและการทำงาน เป็นมิติหนึ่งในโครงการนำร่องการพัฒนาสมรรถนะ การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของส่วนราชการ ที่มุ่งให้ประเมินคุณภาพชีวิตของ คนทำงาน โดยให้ความสำคัญกับลักษณะ 3 ประการ คือ (1) ความพอใจของคนทำงานที่มีต่อ สภาพแวดล้อม ระบบ บรรยากาศ และการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการทำงาน เพื่อให้คนทำงาน ง่ายขึ้น ได้งานมากขึ้น แต่เหนื่อยน้อยลง (2) สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ที่พึง มีให้แก่คนทำงานในองค์กร (3) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานของรัฐ จำเป็นต้องพิจารณา มิติต่าง ๆ ที่แวดล้อมรวมเข้าไปด้วย คือ ความยืดหยุ่นในการทำงาน การลาหยุดงานทั้งที่ ได้รับ ค่าตอบแทน และไม่ได้รับค่าตอบแทน การส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี การดูแลผู้อยู่ใน อุปการะ ความช่วยเหลือทางการเงิน การมีส่วนร่วมในชุมชน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร พร้อมทั้งสนับสนุนให้ปรับเปลี่ยนค่านิยม จากเดิมที่เคยให้ คุณค่ากับการทำงานที่เกินเวลาทำงานปกติ (long-hours culture) ไปสู่การให้คุณค่ากับผลการ ปฏิบัติงาน และชีวิตด้านอื่นนอกที่ทำงานให้มากขึ้น เช่น การเสนอให้ใช้ระบบการหยุดทดแทน เพื่อให้ข้าราชการได้มีโอกาสเลือกวันหยุดทำงานเป็นการชดเชยได้ หากจำเป็นต้องทำงาน ล่วงเวลาหรือต้องมาทำงานในวันหยุด ลองนึกถึงเรื่องเหล่านี้ ต้องนั่งทำงานหามรุ่งหามค่ำหรือ กลับบ้านมืด ๆ ทุกวัน มีงานสุขเข้ามาจนลุกไม่ขึ้น จะไม่ทำก็ไม่ได้ เพราะไม่ยอกให้งานค้างต้อง สู้จนเสร็จแล้วจึงกลับบ้าน แบบนี้รับรองว่าเมื่อถึงบ้านก็แทบจะไม่อยากพูดจากับใคร ชีวิตกับ สมาชิกที่บ้านก็ขาดหายไป บางคนก็บอกว่า งานไม่ค่อยเท่าไร แต่เขียนหนังสือฉบับเดียว ถูก ส่งกลับไปกลับมาให้แกจนหมดวัน แบบนี้เรียกว่าไม่ได้งาน แถมเสียเวลาอย่างไม่คุ้มค่า ผลที่ เกิดจากเรื่องเหล่านี้สร้างความไม่พอดีให้ชีวิตทั้งนั้น

วอลตัน (Walton, 1975, pp. 15-16) กล่าวถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานว่า เป็นเรื่องของโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไปด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่จะต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

มิลตัน (Milton, 1981 ,p.171) กล่าวถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานว่า ในการทำงานในองค์การเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกคนย่อมต้องมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ

ดูบริน (DuBrin, 1993, p.482) กล่าวถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวมว่า ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวมมีความสำคัญ เพื่อที่จะบรรลุความสำเร็จในชีวิต บุคคลจำเป็นต้องสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และถือเป็นความท้าทายขององค์การที่จะทำให้เกิดความสมดุลระหว่างสองสิ่งนี้

สรุปความสำคัญของด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานว่า ในการทำงานนั้นถ้าชีวิตกับการทำงานมีความสมดุลกัน มีการทำทุกสิ่งอย่างพอเพียงเป็นหัวใจของการแบ่งเวลาการทำงาน และช่วยในการจัดสรรเวลาทั้ง 3 มุมนี้ได้อย่างลงตัว และมีความสุขกับการใช้ชีวิตต่าง ๆ การนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ การให้เวลากับครอบครัวอย่างเหมาะสม และได้เลือกใช้ชีวิตในสิ่งที่ยากจะทำ หากสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างพอเหมาะกะกับจังหวะของชีวิตแล้ว ชีวิตก็จะมีความสุขอย่างเต็มที่ และสนุกสานกับทุกด้านจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ

7.3 ขอบข่ายด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน

บุญแสง ชีระภากร (2543, หน้า 304) ได้แบ่งชีวิตของคนออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

1. ชีวิตส่วนตัว เป็นส่วนที่ทำอะไรให้ตนเองหรือให้ครอบครัว เช่น พักผ่อน หย่อนใจ ออกกำลังกาย โดยคนเรานั้นต้องมีชีวิตส่วนหนึ่งที่เป็นของตนเองและครอบครัว จึงจะถือเป็นชีวิตที่สมบูรณ์
2. ชีวิตสังคม บุคคลนั้นจะใช้ชีวิตทั้งหมดเพื่อส่วนตัวและครอบครัวเพียงอย่างเดียวไม่ได้ เพราะบุคคลไม่สามารถมีชีวิตอยู่ตามลำพังได้ จำเป็นต้องคบค้าสมาคมหรือติดต่อกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งอยู่เสมอ
3. ชีวิตการทำงาน ผู้ที่ทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นโดยสิ้นเชิง โดยไม่มีเวลาเป็นของตนเองหรือไม่ใช้เวลาทำงานประกอบอาชีพเลย ก็นับว่า ยังเป็นผู้ที่มีชีวิตไม่เต็มสมบูรณ์อยู่ดี

ผู้ที่มีชีวิตเต็มสมบูรณ์จำเป็นต้องทำงาน งานในที่นี้อาจเป็นงานอดิเรกซึ่งทำเพื่อความเพลิดเพลินก็ได้

4. ชีวิตส่วนที่เป็นการเพิ่มความรู้ บุคคลนั้นนอกจากจะมีชีวิตทั้งส่วนตัว สังคม และการทำงานแล้ว ก็ยังไม่เพียงพอ จำเป็นที่จะต้องแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ซึ่งอาจเป็นการเรียนรู้จากสถาบันการศึกษา ประสบการณ์ของตนเอง การพูดคุย การเข้าฝึกอบรมอาชีพ เป็นต้น

วีรัช สงวนวงศ์วาน (2546, หน้า 37-38) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเวลา ไว้ว่า เป็นการวางแผนการใช้เวลาว่าเป็นเรื่องของการกำหนดกิจกรรมที่จะต้องทำไว้ล่วงหน้า มีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน โดยจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้นจะเป็นจริงก็ได้ ก็ต่อเมื่อมีการกระทำกิจกรรมในแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามลำดับความสำคัญ พนักงานควรที่จะคำนึงถึงการดำเนินชีวิตในแต่ละด้านให้มีความสมดุลและสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ ไม่ทุ่มเทชีวิตในด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างมีความสุข เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีลงตัวและเหมาะสม

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2552, พฤษภาคม 26) กล่าวถึงความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความสามารถในการควบคุมตนเอง ถือเป็นทักษะสำคัญที่จะละเลยมิได้ ทั้งนี้เพราะสิ่งที่คาดหวัง อาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ โดยจะต้องฝึกฝนตนเองให้มีคุณลักษณะ 4 ประการดังต่อไปนี้

1. ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม ประกอบด้วยพฤติกรรม ประกอบด้วยมีมาตรฐานส่วนตัวที่ชัดเจน ที่สามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการดำรงไว้ซึ่งความซื่อสัตย์ และจริยธรรม กล่าวที่จะยอมรับความผิดพลาด มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของคน

2. แรงขับส่วนตัว การตั้งสติ พยายามตั้งเป้าหมายในการทำงาน มีความกระตือรือร้น แรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ทุ่มเททำงานหนักเพื่อให้งานสำเร็จ อดทนกับอุปสรรค และสามารถพลิกฟื้นสถานการณ์เมื่อต้องประสบกับความล้มเหลว

3. การสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สามารถสร้างความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว ด้วยการไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป ดูแลสุขภาพกาย และใจของตนเอง ตลอดจนใช้ชีวิตที่สร้างสรรค์ในการลดความเครียดที่เกิดจากการทำงาน ตั้งเป้าหมายของตนเอง ทั้งด้านชีวิตงาน และชีวิตส่วนตัว

4. ความเข้าใจในตนเอง และการพัฒนาตนเอง มีเป้าหมายทั้งในด้านส่วนตัว และอาชีพที่ชัดเจน ใช้จุดแข็งของตนเองให้เป็นประโยชน์ และพยายามปรับปรุงแก้ไข จุดอ่อนของตน

วอลตัน (Walton, 1975, p.12) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งบทบาทของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการ

วางแผนดำเนินชีวิตในการดำเนินการ มีการแบ่งเวลา มีการจัดสัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัว

เดวิส, และนิวสตรอม (Davis, & Newstrom, 1995, p.289) กล่าวว่าผู้บริหารสามารถให้การสนับสนุน เพื่อให้เกิดการจัดสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับพนักงานและองค์กรได้ ดังต่อไปนี้ 1) ให้ความสนใจกับผลลัพธ์มากกว่าวิธีการ สถานที่ และเวลาที่พนักงานทำงาน 2) ให้ความสนใจกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน และเพื่อนร่วมงานด้วย โดยใส่ใจพวกเขาที่มีข้อผูกมัดทางสังคมอยู่บ้างหรือเปล่า และ 3) ส่งเสริมให้พนักงานหาแนวทางใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิมในการจัดการกับสิ่งที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบ

ไมเคิล (Michael, 2002, pp.196-197) กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถให้การสนับสนุน เพื่อให้เกิดการจัดสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับพนักงานและองค์กรได้ ดังต่อไปนี้

1. ให้ความสนใจกับผลลัพธ์มากกว่าวิธีการ สถานที่ และเวลาที่พนักงานทำงาน
2. ให้ความสนใจกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน และเพื่อนร่วมงานด้วย โดยใส่ใจว่ามีข้อผูกมัดทางสังคมอยู่บ้างหรือเปล่า มีลูก หรือพ่อแม่สูงวัยที่ต้องคอยดูแลหรือไม่หรือพนักงาน และเพื่อนร่วมงานทำอะไรเป็นงานอดิเรกยามว่าง หรือสนใจในเรื่องใดบ้าง หรือมีทักษะอื่นใดที่อาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กร
3. กระตุ้นให้พนักงานหาแนวทางใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิมในการจัดการกับสิ่งที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบ เช่น การที่ผู้บริหารอนุมัติเงินสำหรับซื้ออุปกรณ์ที่สามารถรองรับการประชุมทางไกลผ่านวีดีโอ ซึ่งช่วยให้องค์กรลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปประชุม พร้อมทั้งช่วยลดเวลาในการเดินทางของพนักงานลง ซึ่งช่วยให้เวลาอยู่กับครอบครัวได้นานขึ้น

สรุป ลักษณะความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน หมายถึง บุคลากรมีการบริหารเวลาระหว่างครอบครัวกับการทำงานอย่างเหมาะสม โดยมีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงาน และสภาพที่เป็นอยู่ ซึ่งลักษณะการทำงานมีแนวทางที่ชัดเจน ส่งผลให้ดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม โดยผลจากการปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนและกำลังใจจากครอบครัว

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

8.1 ความหมายด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

กรมวิชาการ (2545, หน้า 15) กล่าวถึงความหมายของลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การรู้จักฐานะและหน้าที่ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน ประเทศชาติและบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมและเกิดประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม

ลักษณะ สะแกคุ่ม (2543, หน้า 35) กล่าวถึงความหมายของลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลจะต้องเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมต่อสวัสดิภาพของสังคมที่ตนดำรงอยู่ ซึ่งเป็นเรื่องที่ถูกพันเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่างตั้งแต่สังคมขนาดเล็กที่สุด ได้แก่ครอบครัวจนถึงสังคมขนาดใหญ่มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่พลเมือง การปฏิบัติตามระเบียบของสังคม การช่วยเหลือผู้อื่น และการให้ความร่วมมือกับผู้อื่น

พรนพ พุกพันธ์ (2544, หน้า 266-267) กล่าวถึงความหมายของลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ลักษณะงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความแปลกใหม่ ความท้าทาย โอกาสแห่งความสำเร็จของงาน และประโยชน์ของงานนั้นเป็นผลดีต่อสังคม

ภูษณิศา เมฆาธรรมสาร (2548, หน้า 6) กล่าวถึงความหมายของลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความภาคภูมิใจในองค์การของตนเอง

ชลิศ พุกผาสุก (2549, หน้า 15-17) กล่าวถึงความหมายของลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ข้าราชการเป็นผู้หนึ่งในสังคม มีหน้าที่โดยตรงที่ต้องปฏิบัติกับสังคมในชุมชน ตามแต่หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในภารกิจต่างกันไป โดยเฉพาะการนำเอางานราชการออกไปสู่ชุมชนในรูปของการให้บริการต่างๆ เช่น การจัดงานวันเด็ก การพัฒนาช่วยเหลือประชาชน การบรรเทาสาธารณภัยกองทัพอากาศ ในการปฏิบัติการช่วยเหลือประชาชนเมื่อมีภัยพิบัติ หรือภาวะคับขันทั้งภายใน และต่างประเทศ การประชาสัมพันธ์เรื่องราวกิจกรรมให้ชุมชนได้รับทราบ มีการสร้างสัมพันธ์ที่มีผลต่องานของข้าราชการ อาจเป็นการปรับปรุงอาคารสถานที่ พัฒนาและสร้างความศรัทธาแก่ผู้มาติดต่อราชการ การปรับปรุงพัฒนาเกี่ยวกับการแต่งกาย กิริยามารยาท ท่าทางการวางตัว ความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ ภาษากาย การสื่อความหมาย และวางแนวทางปฏิบัติร่วมกันระหว่างข้าราชการที่รับผิดชอบในงานความสัมพันธ์กับชุมชน

วัตสัน (Watson, 1977, pp.91-92) กล่าวถึงความหมายของลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ลักษณะงานที่พนักงานในองค์การมีความรู้สึกว่าองค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคม หรือกิจกรรมขององค์การให้ประโยชน์กับสังคม ซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง

วอลตัน (Walton, 1975, pp.93-95) กล่าวถึงความหมายของลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และการช่วยเหลือทางสังคม

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Comings, 1985, pp.198-199) กล่าวถึงความหมายของลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การทำงานนั้นๆ จะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมและความรับผิดชอบต่อองค์กร ชุมชน มีกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งหน่วยงานของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม ช่วยเหลือสังคมเพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพพนักงานและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน และท้องถิ่น เห็นคุณค่าของครูและโรงเรียน มีความศรัทธาค่อดคณะครูและเห็นประโยชน์ที่เกื้อกูล ซึ่งกันและกัน

8.2 ความสำคัญด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ผจญ เฉลิมสาร (2552, พฤษภาคม 12) กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมว่า นับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ประธาน ไตรจักรภพ (2552, พฤษภาคม 29) กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมว่า ในการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันไม่ว่าจะอยู่ในส่วนใดของโลก มีความซับซ้อน และมีการแข่งขันที่รุนแรงเพิ่มมากขึ้นทุกที การดำเนินธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จ ธุรกิจจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรับผิดชอบต่อพื้นฐาน ที่องค์กรธุรกิจต้องมีต่อสังคม เช่น ความรับผิดชอบต่อคุณภาพสินค้าหรือบริการที่จำหน่ายให้กับผู้บริโภค ความรับผิดชอบต่อผลตอบแทน สวัสดิการ และความปลอดภัยของพนักงาน ความรับผิดชอบต่อความเสียหายของธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอันเป็นผลเนื่องมาจากการผลิตสินค้าหรือการให้บริการ ซึ่งความรับผิดชอบต่อสังคมข้างต้น จะส่งผลโดยตรงต่อการบรรลุสู่เป้าหมายเพื่อให้ธุรกิจประสบผลสำเร็จ ที่ผ่านมามากมาย บริษัทถูกมองว่าได้นำเอามาใช้เป็นเครื่องมือทางการตลาดของบริษัท หรือเพียงเพื่อประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์บริษัทเท่านั้น แต่หากมองให้ลึกซึ้ง และเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงกระบวนการ และวิธีการดำเนินกิจกรรมที่ได้กลั่นออกมาจากจิตสำนึกรับผิดชอบต่อที่คืนกำไรกลับตอบแทนต่อสังคมที่อยู่อาศัยในการดำเนินธุรกิจและสร้างสังคมที่น่าอยู่ ความรับผิดชอบต่อพื้นฐาน จึงนับเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ และชุมชนในการพัฒนาและเจริญเติบโตไปด้วยกันอย่างยั่งยืนในที่สุด

พัฒนาทรพยากรมนุษย์ (2552, พฤษภาคม 29) กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมว่า การที่องค์กร เซเว่นอีเลเว่น นำกลยุทธ์ สร้างคุณค่าองค์กร มาใช้ได้อย่างสัมฤทธิ์ผล โดยสร้างคุณค่าองค์กรด้วยโครงการ ปัญญาภิวัตน์ เป็น

โครงการที่ให้การสนับสนุนด้านการศึกษาสำหรับเด็กที่ด้อยโอกาส มีจุดเริ่มต้นจากการบริจาคทุนการศึกษาเล็กๆ น้อยๆ ตลอดจนถึงการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมที่ปลูกฝังให้เด็กรักการอ่าน เช่น โครงการ รักการอ่าน ฯลฯ จนกระทั่งทางบริษัทได้มีการเปิดโรงเรียนปัญญาภิวัตน์เทคโนโลยีขึ้นมา เป็นโรงเรียนอาชีวะแนวใหม่ ใช้หลักสูตรการเรียนการสอนผ่านการเรียนด้วยประสบการณ์ ที่มุ่งพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ธุรกิจค้าปลีก โดยใช้องค์ความรู้ที่สั่งสมมา และเปิดศูนย์การศึกษาทั่วประเทศที่สอนผ่านระบบการเรียนทางไกลผ่านระบบวีดีโอ สิ่งที่โรงเรียนปัญญาภิวัตน์ มีให้คือ เรียนฟรี มีงานทำร้อยเปอร์เซ็นต์ มีรายได้ระหว่างเรียน เฉพาะทุนการศึกษาต่อที่มีให้อยู่นับ 100 ล้านบาท และมีโครงการจะเปิดสอนในระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโทในอนาคต การทำโครงการนี้ผู้ชุมชน มีแนวความคิดจากผู้บริหารว่า ถ้าคนไทยมีการศึกษาดีขึ้น จะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้า เข้มแข็งก็จะทำให้ประชาชนไทยเข้มแข็งไปด้วย เมื่อมีรายได้กลับมาก็จะซื้อสินค้าที่ เซเว่นอีเลเว่น เป็นการตอบแทนที่หลังแต่ต้องช่วยสังคมก่อน จากแนวคิดของ เซเว่นอีเลเว่น มีผลอย่างมากในการพัฒนาคนในองค์กร คือ จากการทำบริษัทมีโรงเรียนของตนเอง ย่อมจะทำให้สามารถใส่ความเป็นวัฒนธรรมองค์กรได้เต็มที่ และถือเป็นการปลูกฝังส่วนที่เป็นตัวของบริษัทเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทุกสิ่งจะย้อนกลับมาที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เมื่อมีนักเรียนที่เรียนจบแล้ว ทำงานได้เข้ามาทำงานที่บริษัทจะสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ที่สั่งสมมาจากโรงเรียนเข้ามาและเกิดการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมกับบุคลากรเดิมที่อยู่ในองค์กร ซึ่งอาจมีความไม่เข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรแบบชัดเจน ก็จะได้ทราบจากนักเรียนที่ได้รับหล่อหลอมมาเป็นอย่างดี มีความจงรักภักดีกับองค์กร ส่วนรุ่นพี่ที่อยู่มาก่อนก็แลกเปลี่ยนประสบการณ์กลับไปนำสู่การค่อยๆ กลืนเป็นวัฒนธรรมเดียวกัน แต่เป็นการปรับพฤติกรรมที่มีความหมายนัยสำคัญสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบบูรณาการ

วอลตัน (Walton, 1975, pp.96-97) กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมว่า นับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้ปฏิบัติจะต้องรู้สึก และยอมรับว่า องค์กรที่คนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเหลือใช้หรือของเสีย การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและเทคนิคในการทางตลาด เป็นต้น

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Comings, 1985, p.302) กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมว่า จะทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและความรับผิดชอบต่อสังคม

ปีเตอร์ (Peter, 1995, p.299) กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมว่ากล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมว่า องค์กรต่างๆจะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับสังคมแวดล้อม ดังนั้นการจัดการและการดำเนินงานขององค์กรจะต้องทำการศึกษาและมีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของสังคม และบทบาทของสังคมที่มีต่อองค์กร นอกจากนั้น การดำเนินกิจกรรมขององค์กรขององค์กรเพื่อให้บรรลุตาม

เป้าหมาย สิ่งที่จะต้องคำนึงถึง คือ องค์การจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม และการให้สังคมยอมรับในผลงานขององค์การ

พีแมท (PMAT, 2009, May 12) กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมว่า กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ ว่า องค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น

สรุปได้ว่าความสำคัญของลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีความสำคัญลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมไว้ว่ากิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติ

8.3 ขอบข่ายด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

วิชัย ภูษณะกุล (2540, หน้า9-11) ได้กำหนดขอบข่ายลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมดังนี้

1. มีความรู้ความสนใจในการเกษตรพอที่จะเข้าใจและสามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเกษตรในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี โดยคำนึงว่าสังคมไทยส่วนใหญ่เป็นสังคมเกษตร
2. ส่งเสริมการดำเนินชีวิต ตามวิถีประชาธิปไตยแก่ชุมชนโดยประพฤติดนเป็นแบบอย่างและชักนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามโอกาสอันเหมาะสม
3. รักความยุติธรรมและกล้าหาญที่จะสู้ เพื่อความเป็นธรรมของสังคมด้วยปัญญาและสติ ความกระบวนการณ์ถูกต้องเหมาะสมตามครรลองของขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรม และตามสิทธิแห่งกฎหมาย

วิไล ตั้งจิตสมคิด(2540,หน้า 308) ได้กำหนดขอบข่ายลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมดังนี้ 1) การรู้จักวัฒนธรรมประเพณีของสังคม รวมทั้งปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมนั้นให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน 2) มีความรู้และความเข้าใจหลักธรรมทางศาสนาที่จะใช้ยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้อง 3) การรู้จักเสียสละ และมีความจริงใจต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม โดยยอมรับสิทธิและประโยชน์ของกันและกัน 4) การเปลี่ยนแปลงเจตคติและค่านิยมต่อสิ่งที่อำนวยความสะดวกประจำวัน 5) การเรียนรู้เทคนิคใหม่ๆ เพื่อใช้ประกอบการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี และ 6) รู้จักหาโอกาสปรับปรุงตนเอง ทั้งด้านความรู้และทักษะต่างๆตลอดจนการศึกษาในรูปแบบของการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อเป็นคนที่ยืนต่อเหตุการณ์

คณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 2) ได้กำหนดขอบข่ายการให้บริการชุมชน ดังนี้ 1) การให้บริการข่าวสารข้อมูลวิชาการอาชีพ 2) การให้คำแนะนำ

คำปรึกษาหารือด้านการศึกษา 3) การจัดนันทนาการให้แก่ชุมชน เช่น ดนตรี นาฏศิลป์ เป็นต้น 4) การให้บริการอาคารสถานที่ หรือวัสดุอุปกรณ์ และ 5) การให้บริการด้านสวัสดิการเพื่อแก้ปัญหาด้านเศรษฐกิจ เช่น ที่พักผ่อนหย่อนใจ สนามกีฬา สหกรณ์ร้านค้า ศูนย์การพัฒนาเด็กเล็ก ร้านตัดผม ศูนย์ประจำหมู่บ้าน ห้องสมุดโรงเรียน เป็นต้น

สงบ ประเสริฐพันธุ์(2543, หน้า 9) กล่าวว่า โรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่สร้างและพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ ที่ดีมีคุณภาพ มีจิตใจเมตตา กรุณา รักและเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ ตลอดจนมีความคิดที่จะสรรค์สร้างสิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นในสังคม สามารถพึ่งตนเองและเป็นที่ยึดให้แก่มนุษย์ด้วยกัน ความคาดหวังที่สังคมมีต่อโรงเรียนดังกล่าว เป็นผลทำให้โรงเรียนอยู่ในสายตาของประชาชนตลอดเวลา ฉะนั้นครูจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะดำรงไว้ซึ่งบทบาทหน้าที่ที่จะพัฒนาการศึกษาและเป็นผู้เฝ้าทางสังคม กิจกรรมและภารกิจของโรงเรียนประการหนึ่ง จึงเกี่ยวกับการบริการและปฏิสัมพันธ์กับชุมชนและสังคม

วิทยา คำนัชรกุล(2544, หน้า 101) ได้กล่าวว่า ในการประเมินว่าองค์การหนึ่งมีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมมากน้อยเพียงใดนั้น แบ่งระดับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การเป็น 4 ระดับ คือ

1. ระดับเศรษฐกิจ (economic responsibilities) เป็นความรับผิดชอบต่อขั้นพื้นฐานขององค์การที่จะผลิตสินค้าหรือบริการตามความต้องการของผู้บริโภค เพื่อสร้างผลกำไรให้แก่ผู้ถือหุ้น ซึ่งทั้งสองกลุ่มเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญขององค์การ

2. ระดับกฎหมาย (legal responsibilities) เป็นความรับผิดชอบต่อที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายระดับประเทศ ระดับท้องถิ่น หรือระดับระหว่างประเทศ

3. ระดับจริยธรรม (ethical responsibilities) เป็นความรับผิดชอบต่อกระทำในสิ่งที่ถูกที่ควร สอดคล้องกับค่านิยม และความคาดหวังของสังคม แม้ว่าจะไม่ได้ระบุให้ทำโดยกฎหมายและไม่ใช้เพื่อแสวงหาผลกำไรให้องค์การ เช่น การให้สวัสดิการเกินมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด

4. ระดับจิตสำนึก (discretionary responsibilities) เป็นความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับสูงสุด เป็นสิ่งที่องค์การกระทำโดยสมัครใจ ไม่ได้เป็นผลจากการแสวงหากำไรหรือทำตามกฎหมาย หรือมาตรฐานจริยธรรม เป็นการกระทำที่อุทิศประโยชน์อยู่ที่ดีให้สังคมส่วนรวม ความรับผิดชอบต่อระดับนี้นอกจากไม่สร้างผลตอบแทนให้องค์การแล้ว ยังเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมไม่ได้คาดหวังจากองค์การอีกด้วย เช่น โรงพยาบาลบางแห่งจัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ออกไปรักษาพยาบาลฟรีให้กับประชาชนที่ยากจน เป็นต้น

วอลตัน (Walton, 1975, p.98) กล่าวว่า องค์การมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับสังคมที่แวดล้อม ทั้งสังคมภายนอกและสังคมภายในขององค์การเอง ดังนั้นการจัดการและดำเนินงานขององค์การ ต้องทำการศึกษาและมีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของ สังคมและบทบาทของสังคมที่มีต่อองค์การ การดำเนินกิจกรรมขององค์การเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของ

องค์การ สิ่งที่จะต้องคำนึงถึงคือ ต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมและการให้สังคมยอมรับในผลงาน และกิจกรรมที่ดำเนินการนั้น เพราะว่าสังคมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลและองค์การ

มิลตัน (Milton, 1981, 134) กล่าวว่า องค์การมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับสังคมที่แวดล้อม ทั้งสังคมภายนอกและสังคมภายในขององค์การเอง ดังนั้นการจัดการและการดำเนินการขององค์การ ต้องทำการศึกษาและมีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของสังคมและบทบาทของสังคมที่มีต่อองค์การ การดำเนินการขององค์การเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ สิ่งที่ต้องคำนึงก็คือ ต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม และการให้สังคมยอมรับในผลงาน และกิจกรรมที่ดำเนินการนั้น เพราะว่าสังคมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลและองค์การ

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 1991, p.91 อ้างถึงใน สงบ ประเสริฐพันธุ์, 2543, หน้า 10) กล่าวว่า โรงเรียนต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองในการจัดการศึกษา โดยให้ครูบูรณาการความรู้ต่างๆทั้งทางด้านทักษะและสังคม ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

สรุป ลักษณะด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง งานที่ปฏิบัติในโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ทำให้ผู้ปกครองมีความเข้าใจเป็นอันดีต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกให้บริการด้านต่างๆแก่ชุมชน จึงได้เข้าร่วมในกิจกรรมของชุมชน เพราะการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่น โดยโรงเรียนจึงมีการประชาสัมพันธ์ผลงานให้ชุมชนทราบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

การศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีผู้ทำการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศดังนี้

อาคม สมพามา (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานกับคุณภาพชีวิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับผลการปานกลาง ผลการเปรียบเทียบพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของครูที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยด้านงานพบว่าครูที่มีความเครียดในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สร้อยญา นวลละออง (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ครูประถมศึกษ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษมีความเครียด ภาระงานอื่น ภาระหนี้สิน อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตของครูประถมศึกษในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูง การเปรียบเทียบครูประถมศึกษที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ด้านภาระงานอื่น ด้านภาระหนี้สิน ด้านภาระครอบครัว และด้านระยะเวลาเดินทางที่ต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีความแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สำหรับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษ

สัญญา รอดโพธิ์ทอง (2547, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม พบว่า ข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหมมีคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุ เพศ ระดับการศึกษา สภาพการทำงาน สถานภาพสมรส รายได้ อายุราชการ ลักษณะสายงาน ขนาดครอบครัวและที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมฤทธิ์ อุทัยพงศ์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากทม. พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 1 อยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา เงินเดือน สถานภาพการสมรส และอายุการทำงานในโรงเรียนเอกชน ปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน และรูปแบบการบริหารโรงเรียนพบว่า ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นาคยา สมิติชเรีวร (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษปทุมธานี เขต 2

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 และศึกษาข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการเดินทางและค่าหลักประกันชีวิตโดยในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ สถานภาพทางครอบครัว อัตราเงินเดือนและรายได้อื่น ภาระงานและประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวม คือ การปรับขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษให้แก่ครูที่มีผลงานดีเด่น ภาครัฐควรจ่ายเงินอุดหนุนเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนเงินเดือนครูให้แก่ครูโดยตรง ควรสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาที่สอน ควรให้การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อครู ควรทำการบรรจุผู้ที่ผ่านการทดลองงานเข้าเป็นครูภายใน 1 ภาคเรียน ควรมีเงินทุนพิเศษให้แก่ครูที่มีอายุการทำงานเกิน 10 ปี นอกเหนือจากเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน ควรให้ความยุติธรรมในการจัดชั่วโมงการทำงาน ไม่ก้าวล่วงเรื่องส่วนตัวมากเกินไป ควรส่งเสริมให้ครูได้รับเกียรติยศศักดิ์ศรีเป็นการตอบแทนคุณงานความดี ควรจัดครูและผู้ปกครองได้พบปะกันบ่อยครั้งเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

อรกาญจน์ มุกดา (บทคัดย่อ, 2551) ได้ศึกษาเรื่องค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและค่าตอบแทนของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดลพบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดลพบุรี จำนวน 284 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าตอบแทนที่ตัวแทนประกันชีวิตได้รับจากบริษัท พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนประกันชีวิตได้รับจากบริษัท ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนทางตรง และด้านค่าตอบแทนทางอ้อม 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดลพบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพ

การทำงานที่ปลอดภัย ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว 3) การเปรียบเทียบค่าตอบแทนของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส และอายุการเป็นไม่ว่าแตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดลพบุรี ตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส และอายุการเป็น และระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับค่าตอบแทนของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดลพบุรี พบว่า ค่าตอบแทนทางตรง ค่าตอบแทนทางอ้อม และค่าตอบแทนในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดลพบุรี ทุกด้าน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ทอสกี (Tausky, 1982, p.56) ได้ศึกษาเรื่องผลผลิต แรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงานแสดงให้เห็นว่าการเพิ่มผลผลิตนั้นต้องได้รับสิ่งจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน และค่าตอบแทน ซึ่งรวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้จากผลกำไรของบริษัทที่ผู้ใช้แรงงานมีส่วนร่วมในการทำงาน นอกจากนี้สิ่งจูงใจด้านความท้าทายในงาน รายได้และค่าตอบแทนที่เพียงพอ รวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้จากการมีส่วนร่วมในผลกำไร และความมั่นคงในการทำงานจะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอีกด้วย

สมิทท์ (Smith, 1983, pp.653-663) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับขนาดของโรงพยาบาล พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลซึ่งมีขนาดใหญ่ จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลซึ่งมีขนาดเล็ก เนื่องจากบรรยากาศในองค์กรขนาดใหญ่มีการบริหารที่ซับซ้อน มีขั้นตอนในการทำงานมากและระบบการติดต่อสื่อสารที่ค่อนข้างช้า ทำให้โรงพยาบาลมีความเครียดในระดับสูง

คอร์คอแรน (Corcoran, 1986, pp. 230-231) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียนรัฐบาล ผลการวิจัย พบว่า มีการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน เสนอปัญหาในองค์กร โรงเรียนที่ดีต้องมีคุณภาพ และมีปริมาณงานที่สำคัญ เป็นการทำงานแบบบูรณาการ การเรียนรู้ของนักเรียนเกิดจากการร่วมมือกันของคณะครูอาจารย์และนักเรียนเองกระตุ้นให้มีความต้องการที่จะเรียนรู้แก่นักเรียน จัดให้คนทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด มีการปรับปรุงระบบงานด้านต่างๆ ของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนมีการปฏิรูปการทำงานที่ประสบผลสำเร็จได้จริง

โจเซฟ (Joseph, 1990, pp. 31-47) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อการตอบสนองพฤติกรรมของพนักงาน พบว่าในการศึกษาความ

ต้องการโดยใช้ความพึงพอใจในการทำงาน หรือคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานจำนวน 219 คน ในด้านความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรในด้านความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน การทุ่มเทในงาน ผลการปฏิบัติงานที่ดีในองค์กร และความสัมพันธ์ทางลบด้านความแปลกแยกของบุคคล สรุปว่าความต้องการในด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับทุกปัจจัย ดังนั้นการให้คนงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นย่อมส่งผลให้เกิดรูปธรรม และนามธรรมในการจ้างงานขององค์กร ในด้านแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วม การทุ่มเทในงาน และผลการปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัดในองค์กร

จากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า การทำงานและความ เป็นอยู่ของข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานนั้นมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้นั้น จะต้องมีการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข และผู้ปฏิบัติงานจึงจะมองเห็นว่างานมีความสำคัญและมีคุณค่า ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงานและยินดีที่จะทำงานให้กับองค์กร ให้มีความสำเร็จสมบูรณ์ ในขณะที่เดียวกันการที่องค์กรจะได้รับประสิทธิภาพของงานที่ดีได้นั้น ก็ต้องสร้างความพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานและตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีความสุขและจะนำไปสู่การดำเนินกิจกรรมต่างๆขององค์กร ให้มีความสำเร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานของข้าราชการ และชี้แนะนโยบายในการบริหารงาน เพื่อให้ข้าราชการได้รับรู้และเกิดความพอใจกับผู้ปฏิบัติ