บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนและเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยนำเสนอสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์
   - 1.1 ความเป็นมาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
   - 1.2 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์
   - 1.3 ประวัติความเป็นมาของหน่วยงานท้องถิ่นในเขตอำเภอตาคลี
   - 1.4 โครงสร้างการบริหารงานขององค์กรท้องถิ่น
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
   - 2.1 ความเป็นมาของแนวคิดคุณภาพชีวิต
   - 2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิต
   - 2.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต
   - 2.4 การประเมินคุณภาพชีวิต
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
   - 3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
   - 3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
   - 3.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
   - 3.4 ประโยชน์ของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน
   - 3.5 การวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
   - 4.1 ด้านค่าตอบแทน
   - 4.2 ด้านความก้าวหน้า
   - 4.3 ด้านการบูรณาการทางสังคม
   - 4.4 ด้านธรรมนูญในองค์การ
   - 4.5 ด้านดุลยภาพในชีวิต
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
   - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์

1. ความเป็นมาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2541, หน้า 1) อธิบายว่า การปกครองในอารยประเทศ นอกจากจะมีรัฐบาลที่บริหารประเทศแล้วยังมีหน่วยการปกครองประจำอยู่ในท้องถิ่นต่าง ๆ สำหรับประเทศไทย นับตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาสู่ระบอบประชาธิปไตย เมื่อปี พ.ศ.2475 ก็ได้มีการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พุทธศักราช 2534, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 108 ตอนที่ 156 ลงวันที่ 4 กันยายน 2534) กล่าวคือ การบริหารราชการส่วนกลาง ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม การบริหารราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด อำเภอ และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาล สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ซึ่งต่างก็ทำหน้าที่บริหารราชการที่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ผลการดำเนินการทั้ง 3 ส่วน ข้างต้นจะสนับสนุนให้นโยบายของรัฐบาลบรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรมอันจะนำความเจริญรุ่งเรืองมาสู่ประเทศชาติและประชาชน

การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีความแตกต่างกันออกไปตามสภาพของแต่ละท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 มาตรา 70 บัญญัติไว้ว่า "ให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ดังนี้ 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด 2) เทศบาล 3) สุขาภิบาล 4) ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนด" สำหรับราชการส่วนท้องถิ่นตามข้อ 4 ปัจจุบันมี 2 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา และในปี พ.ศ.2537 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้มีท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอีก 1 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนตำบล

2. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์

2.1 ประวัติอำเภอตาคลี

วิกิพีเดีย (2551, กรกฎาคม 16) กล่าวถึง ประวัติความเป็นมาของอำเภอตาคลี ชื่อของอำเภอตาคลี กล่าวกันว่า เพี้ยนมาจากคำว่า "ตีคลี" หรือ "เตาะคลี" ทั้งนี้เพราะมีตำนานเล่ากันว่า ครั้งหนึ่งพระสังข์ทองกับพระอินทร์ ได้เหาะขึ้นไปตีคลีบนยอดเขาตีคลี ตามพระราชนิพนธ์ของรัชกาลที่ 2 ปัจจุบันนี้บนยอดเขาตีคลี มีลานหญ้ากว้าง ไม่มีต้นไม้ขึ้น ซึ่งชาวบ้านเชื่อว่าเคยเป็นลานที่พระสังข์ทองกับพระอินทร์ได้เคยใช้ เครื่องหมายรูปพระสังข์ทองทรงม้าเตาะคลีอยู่เหนือเมฆ

อำเภอตาคลี เดิมเป็นท้องที่ขึ้นอยู่กับอำเภอพยุหะคีรี ต่อมาทางรัฐบาลได้จัดทางรถไฟผ่านขึ้นไปทางเหนือ จึงมีประชาชนอพยพเข้ามาตั้งบ้านเรือนมากขึ้นเป็นลำดับ จนเป็นที่ชุมชนหนาแน่น ในปี พ.ศ.2460 กระทรวงมหาดไทยได้ยกฐานะขึ้นเป็นกิ่งอำเภอ ตั้งที่ว่าการอำเภอขึ้นที่บ้านตาคลีใกล้ๆ กับสถานีรถไฟขณะนี้ ระยะนั้นมีประชากรประมาณ 1,200

ครอบครัว ต่อมาในปี พ.ศ. 2480 กระทรวงมหาดไทยจึงยกฐานะขึ้นเป็นอำเภอโดยใช้ชื่อเดิม สมัยนั้นการติดต่อกันระหว่างอำเภอตาคลีและจังหวัดใกล้เคียงเป็นไปด้วยความยากลำบาก เนื่องจากไม่มีถนน ต้องใช้เกวียนเป็นพาหนะ ในปี พ.ศ.2492 กองทัพอากาศได้มาจัดตั้งหน่วยยุทธการเป็นกองบินน้อยที่ 4 (ปัจจุบันเป็นกองบิน 4) และในปี พ.ศ.2495 รัฐบาลได้ตัดถนนพหลโยธินผ่านท้องที่อำเภอตาคลี ทำให้อำเภอตาคลีเป็นศูนย์กลางคมนาคมทั้งทางรถไฟ และรถยนต์ พ.ศ.2499 กรมชลประทานได้เริ่มขุดคลองส่งน้ำ ตามโครงการส่งน้ำ ชัยนาท-ป่าสัก ทำให้ประชาชนอพยพเข้ามาทำกินมากยิ่งขึ้น ทางราชการได้พิจารณาเห็นว่า อำเภอเดิมสถานที่คับแคบ ประกอบกับทั้งอยู่ห่างจากถนนพหลโยธินจึงได้ย้ายที่ว่าการอำเภอตาคลีใหม่ ออกมาตั้งหลังเขาตาคลี ทางด้านที่ถนนพหลโยธินตัดผ่าน ได้เริ่มย้ายตั้งแต่ปี พ.ศ.2497 และทำการเปิดที่ว่าการอำเภอใหม่ เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2499

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีเทศบาลตำบลตาคลี 1 แห่ง และสุขาภิบาล 1 แห่ง คือ สุขาภิบาลซ่องแค ซึ่งเทศบาลตำบลตาคลี ได้รับการยกฐานะจากสุขาภิบาลตาคลี ขึ้นเป็นเทศบาลตำบลตาคลี เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2524 ปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงฐานะจากเทศบาลตำบลตาคลี เป็นเทศบาลเมืองตาคลี ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ตามความในมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงฐานะเทศบาลตำบลตาคลี เป็นเทศบาลเมืองตาคลี ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 8 กันยายน พ.ศ.2548 (เทศบาลเมืองตาคลี, 2548, หน้า 7) ส่วนสุขาภิบาลซ่องแค ได้เปลี่ยนแปลงและยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลซ่องแค ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 25 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2542

2.2 เศรษฐกิจ

ด้านการประกอบอาชีพของประชาชน มีการทำไร่ ทำนาข้าว และผลไม้ตลอดจนพืชผักต่างๆ ปัจจุบันการทำพืชไร่โดยเฉพาะข้าวโพดซึ่งเป็นอาชีพหลัก การทำอุตสาหกรรม อำเภอตาคลี มีโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ของบริษัทชลประทานซีเมนต์ จำกัด อุตสาหกรรมรองลงมาได้แก่ โรงสีข้าว

3. ประวัติความเป็นมาของหน่วยงานท้องถิ่น อำเภอตาคลี

3.1 เทศบาล

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2596 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 11 พ.ศ. 2543

การกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาจัดตั้งเป็นเทศบาล ประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

1. จำนวนและความหนาแน่นของประชากรในท้องถิ่นนั้น

2. ความเจริญทางเศรษฐกิจ โดยพิจารณาจากการเก็บรายได้ ตามที่กฎหมายกำหนดและงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น

3. ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาศักยภาพของท้องถิ่นนั้น ว่าจะสามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วเพียงใด

สำหรับอำเภอตาคลี มีเทศบาล 2 แห่ง คือ เทศบาลเมืองตาคลีและเทศบาลตำบลช่องแค ซึ่งการแบ่งประเภทของเทศบาลและการจัดตั้งเทศบาล รวมทั้งสมาชิกและผู้บริหารเทศบาล มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

1. เทศบาลตำบล

1.1 มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป หรือยกฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล ตาม พ.ร.บ.เปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542

1.2 มีสมาชิกสภาเทศบาล 12 คน มาจากการเลือกตั้งของประชาชน

1.3 มีนายกเทศมนตรี 1 คน และเทศมนตรี 2 คน

2. เทศบาลเมือง

2.1 เทศบาลที่เป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัด หรือมีประชากรตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป

2.2 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด

2.3 มีสมาชิกสภาเทศบาล 18 คน มาจากการเลือกตั้งของประชาชน

2.4 มีนายกเทศมนตรี 1 คน และเทศมนตรี 3 คน

3. เทศบาลนคร

3.1 เทศบาลที่มีประชากรตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป

3.2 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด

3.3 มีสมาชิกเทศบาล 24 คน มาจากการเลือกตั้งของประชาชน

3.4 มีนายกเทศมนตรี 1 คน และเทศมนตรี 4 คน

3.2 องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งได้บัญญัติให้สภาตำบลที่มีรายได้เฉลี่ย 3 ปี ย้อนหลังเกิน 150,000 บาท ให้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งโครงสร้างออกเป็นสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ประกอบด้วย สมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งของราษฎรในเขตหมู่บ้านๆ ละ 2 คน และคณะกรรมการบริหารมาจากมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลือกสมาชิกคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการบริหาร และสมาชิกอีก 2 คน เป็นกรรมการบริหาร (กองราชการส่วนตำบล, 2546, หน้า 14)

สุรศักดิ์ วาจาสิทธิ์, และคนอื่นๆ (2546, หน้า 22) อธิบายว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจปกครองตนเอง มีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2546 มาตรา 43 บัญญัติไว้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบล "มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น"

นับแต่ได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นต้นมา บทบาทอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองท้องถิ่นได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมาก รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดกรอบความเป็นอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน และความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารการบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

นอกจากนี้พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้บัญญัติให้มีองค์กรรับผิดชอบในการจัดทำแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือ คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกำหนดหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้บริหารสาธารณะที่จำเป็นแก่ท้องถิ่น ตลอดจนรายได้ของท้องถิ่นที่เพิ่มขึ้น และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้กำหนดรูปแบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นอิสระมากขึ้น

อำเภอตาคลีมีองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด 10 แห่ง ได้แก่ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลตาคลี 2) องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหวาย 3) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ 4) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหม้อ 5) องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต 6) องค์การบริหารส่วนตำบลช่องแค 7) องค์การบริหารส่วนตำบลสร้อยทอง 8) องค์การบริหารส่วนตำบลจันเสน 9) องค์การบริหารส่วนตำบลลาดทิพรส และ10) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหอม

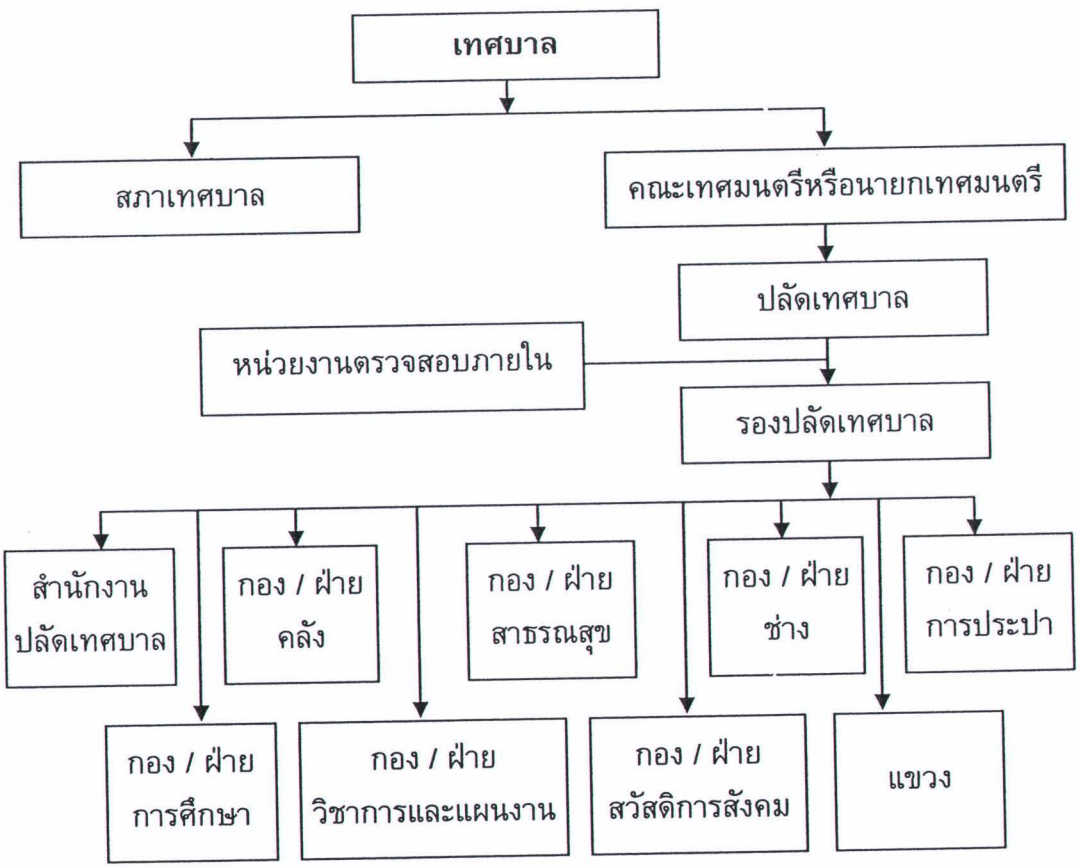
4. โครงสร้างการบริหารงานขององค์กรท้องถิ่น

4.1 โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลเมืองตาคลี

การบริหารงานของเทศบาลเมืองตาคลี อาศัยอำนาจตามความในมาตรา15 และมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ประกอบกับข้อ 5 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 ตามข้อ14 ข้อ 252, 253, 254, 255 และข้อ 258 ของประกาศ ก.ท.จ. นครสวรรค์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 ประกอบกับ ก.ท.จ.

นครสวรรค์ ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ 11/2548 เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2548 เห็นชอบในเทศบาลเมืองตาคลีกำหนดแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2549 - 2551) ได้ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการของเทศบาล กำหนดอำนาจหน้าที่และการจัดแบ่งส่วนราชการ ภายในเทศบาลเมืองตาคลี ดังนี้

ให้เทศบาลเมืองตาคลี มีภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้เทศบาล กำหนดโครงสร้างและส่วนราชการของเทศบาล ดังภาพ 2



ภาพ 2 โครงสร้างของเทศบาล

ที่มา (คู่มือการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2546, หน้า 13)

ภาพ 2 โครงสร้างของเทศบาลประกอบด้วยสภาเทศบาลและฝ่ายบริหาร ซึ่งปัจจุบันนี้ฝ่ายบริหารมีที่มา 2 ทาง คือ 1) ถ้าเป็นคณะเทศมนตรีนั้นจะมาจากมติของสภาเทศบาล หรือมาจากการเลือกตั้งทางอ้อมของประชาชน และ 2) ถ้าเป็นนายกเทศมนตรีจะมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ห้องสมุดงานวิจัย
วันที่ 23 ส.ค. 2555
เลขทะเบียน 248050
เลขเรียกหนังสือ

4.2 การกำหนดส่วนราชการของเทศบาล ดังนี้

1) สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานด้านงานธุรการงานสารบรรณกลางของหน่วยงาน งานเกี่ยวกับการประชุมสภาเทศบาล งานด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานด้านทะเบียนราษฎรและบัตรฯ งานด้านป้องกันและรักษาความสงบ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 4 ฝ่าย คือ (1) ฝ่ายอำนวยการ (2) ฝ่ายปกครอง (3) ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ และ (4) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

2) กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรับ การจ่าย การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุและทรัพย์สินของเทศบาล งานเกี่ยวกับการพัฒนารายได้ของเทศบาล งานด้านแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน งานธุรการของกอง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 3 ฝ่าย คือ (1) ฝ่ายบริหารงานคลัง (2) ฝ่ายพัฒนารายได้ และ (3) ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

3) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลและควบคุมงานด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล งานสวนสาธารณะ งานผังเมือง งานด้านเกี่ยวกับการไฟฟ้าสาธารณะ การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื่อเพลิง งานธุรการกอง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 2 ฝ่าย คือ (1) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง และ (2) ฝ่ายการโยธา

4) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานสุขาภิบาล อนามัยและสิ่งแวดล้อม งานวางแผนด้านสาธารณสุข งานสัตว์แพทย์ งานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข งานทันตสาธารณสุข งานธุรการกอง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่

เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 3 ฝ่าย คือ (1) ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (2) ฝ่ายบริการสาธารณสุข และ (3) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

5) กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผน หรือโครงการ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่างๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้อาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาลและโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี งานด้านการจัดทำงบประมาณของเทศบาล งานด้านการบริการและเผยแพร่วิชาการ และด้านการประชาสัมพันธ์ งานด้านกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวกับหน่วยงานเทศบาล งานด้านธุรการของกอง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 2 ฝ่าย คือ (1) ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ และ (2) ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

6) กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเงินและบัญชี งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานนิเทศการศึกษา งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการทางศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็ก เยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 2 ฝ่าย คือ (1) ฝ่ายบริหารการศึกษา และ (2) ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

7) กองการประปา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การควบคุมการผลิตและการจำหน่ายน้ำประปา การบริการติดตั้งและซ่อมบำรุงประปา การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณรายได้และรายจ่าย การบัญชีและการเงิน การพัสดุและทรัพย์สินของการประปา งานพัฒนารายได้ของกิจการประปา งานธุรการของกอง การวางแผนและปรับปรุงในข้อบกพร่องต่างๆ ของการประปา รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 2 ฝ่าย คือ (1) ฝ่ายผลิตและบริการ และ (2) ฝ่ายการเงินและบัญชี

8) กองช่างสุขาภิบาล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสิ่งแวดล้อมในด้านวัสดุที่ใช้แล้ว (ขยะ) การจัดการคุณภาพน้ำ การควบคุมออกแบบและก่อสร้างอาคารโรงงานที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การควบคุมดูแลรักษาตรวจสอบระบบบำบัดน้ำเสีย และมลพิษใน

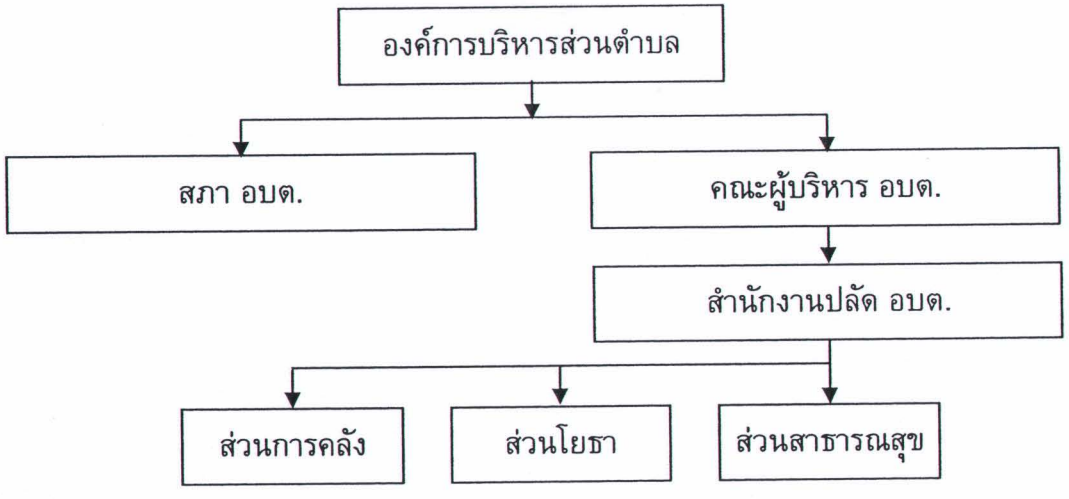
ด้านอื่นๆ รวมทั้งการปฏิบัติงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 งาน คือ (1) งานจัดการสิ่งแวดล้อมด้านวัสดุใช้แล้ว และ (2) งานธุรการ

9) กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาสตรี การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชนและงานชุมชนเมือง การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและงานสาธารณะ งานธุรการกอง การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมทั้งปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 3 ฝ่าย คือ (1) ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี (2) ฝ่ายพัฒนาชุมชน และ (3) ฝ่ายสังคมสงเคราะห์

10) หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 1 หน่วยงาน คือ หน่วยงานตรวจสอบภายใน

4.3 โครงสร้างการบริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

การแบ่งส่วนบริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล ขึ้นอยู่กับระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดเพื่อความเหมาะสมกับภารกิจ โดยได้แบ่งโครงสร้างการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบล ดังภาพ 3



ภาพ 3 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มา (คู่มือการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2546, หน้า 14)

ภาพ 3 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งจากสมาชิกหมู่บ้านละ 2 คน หากอบต. ใดมี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกหมู่บ้านละ 3 คน และหากองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีหนึ่งหมู่บ้านให้มีสมาชิก 6 คน ประกอบด้วย ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มาจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง ประกอบด้วย ประธานกรรมการบริหาร 1 คน กรรมการบริหาร 2 คน โดยมีปลัด อบต. เป็นเลขานุการคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการบริหารประกอบด้วย สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนการคลัง ส่วนโยธา และส่วนสาธารณสุข

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

1. ความเป็นมาของแนวคิดคุณภาพชีวิต

เทพพนม เมืองแมน, และสวิง แสงสุวรรณ (2540, หน้า 17) กล่าวว่า ในทศวรรษที่ 1990 เกิดการปรับเปลี่ยนวิถีการพัฒนาใหม่ โดยให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และนำไปสู่แนวคิดการพัฒนามนุษย์ที่ยั่งยืนในที่สุด โดยมีการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหนึ่งองค์ประกอบที่เอื้อต่อการพัฒนามนุษย์เท่านั้น การพัฒนามนุษย์ที่ยั่งยืน คือ การพัฒนามนุษย์ทุกคนให้สามารถเห็นถึงคุณค่าของตนเอง โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถพัฒนาในด้านร่างกาย และพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในชีวิตอย่างเต็มที่ และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จะได้รับการพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้มนุษย์ได้ใช้ศักยภาพของตนสูงสุดและสิ่งที่มนุษย์ได้รับการพัฒนานั้น จะเห็นผลในตลอดช่วงชีวิต และสามารถถ่ายทอดต่อคนรุ่นต่อไปได้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องกับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งกลุ่มผู้ประกอบการ กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวให้กับสภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วอย่างปัจจุบันและจะเป็นไปได้ในอนาคต อันจะทำให้เป็นการกระจายผลประโยชน์ให้เกิดกับคนทุกๆ คนในประเทศให้มากที่สุด โดยให้คนส่วนใหญ่พ้นขีดความยากจน และจะอยู่ดีกินดีในระดับที่สมเหตุสมผล และไม่ให้ความมั่งคั่งร่ำรวยเกิดกับกลุ่มคนจำนวนน้อยในประเทศ ซึ่งหัวใจสำคัญของการพัฒนามนุษย์ที่ยั่งยืน ขึ้นอยู่กับการที่ทุกคนมีสิทธิที่จะเข้าถึงโอกาสแห่งการพัฒนาทั้งในปัจจุบันและในอนาคต โดยมีคุณภาพชีวิตของมนุษย์เป็นเป้าหมายของการพัฒนา

2. ความหมายของคุณภาพชีวิต

นักวิชาการให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ ดังนี้

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540, หน้า 22) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต คือ ชีวิตที่มีคุณภาพ ชีวิตที่มีความสุข

ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2543, หน้า 57) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่เกิดปัญหาให้แก่สังคม เป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ และสามารถดำเนินชีวิตที่ชอบธรรม สอดคล้องกับสถานภาพแวดล้อม ค่านิยมของสังคม สมารถแก้ไขปัญหาได้ ตลอดจนการแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่

ชัยยะ วิหกเหิร (2545, หน้า 34) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การได้รับปัจจัยสี่ในระดับที่พอเพียงที่จะรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ กล่าวคือ มีอาหารบริโภคเพียงพอที่จะทำให้ร่างกายเจริญเติบโต แข็งแรง และปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีเครื่องนุ่งห่มให้ความอบอุ่นแก่ร่างกาย มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและถูกสุขลักษณะ และมียารักษาโรคในยามเจ็บป่วย

นิศารัตน์ ศิลปเดช (2545, หน้า 11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขสมบูรณ์ และมีคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 1997, p. 1) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต คือ ความสุข ความพึงพอใจในชีวิต ความผาสุข การยอมรับนับถือ ความอิสระจากความต้องการ หน้าที่ทางวัตถุ ความพร้อมทางกายภาพ ความผาสุขทางใจและทางสังคมโดยปราศจากโรคภัย

โบรว์น (Brown, 2000, p. . 352) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างตั้งแต่เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม จนถึงการคุมกำเนิดที่จะเป็นการซื้อขาย

รอบบินส์ (Robbins, 2001, p. 66) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต คือ ระดับที่บุคคลพอใจความสัมพันธ์และแสดงความอ่อนไหว และความกังวลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของสิ่งอื่นๆ

สรุป คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและปัญหากับสังคม เป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความพร้อมทางกายภาพ สามารถแสวงหาสิ่งที่ปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่ ปราศจากโรคภัย มีความผาสุข มีความพึงพอใจในชีวิต ได้รับการยอมรับนับถือ มีความอิสระจากความต้องการ และสามารถดำเนินชีวิตที่ชอบธรรม สอดคล้องกับสถานภาพแวดล้อมและค่านิยมของสังคม

3. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

กระทรวงสาธารณสุข (2542, หน้า 72) ได้กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำเพื่อใช้วัดคุณภาพชีวิตหรือที่เรียกว่า ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) โดยกำหนดหลักเกณฑ์ที่เป็นองค์ประกอบไว้ 13 ข้อ คือ

1. ทุกครอบครัวได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ เพียงพอกับความต้องการของร่างกาย
2. ทุกครอบครัวมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
3. ครอบครัวมีปัจจัยการผลิตที่เพียงพอแก่การดำรงชีพ
4. คนในวัยทำงานมีงานทำ และอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม
5. ครอบครัวมีการร่วมมือประกอบอาชีพ และเข้าใจพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของชุมชน
6. ทุกครอบครัวมีการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน เพื่อผลประโยชน์ของชุมชน และเพื่อพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้มีการคงอยู่
7. ทุกคนมีสิทธิได้รับบริการสังคมขั้นพื้นฐาน
8. ประชาชนมีโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ
9. เด็ก หญิงมีครรภ์ ผู้สูงอายุและผู้ที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ให้ได้รับการดูแล
10. คู่สมรสวัยเจริญพันธ์ สามารถควบคุมช่วงเวลาและจำนวนของการมีบุตรได้ตามต้องการ
11. บุคคลมีส่วนร่วมในการเมืองและการปกครองท้องถิ่น
12. ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
13. ประชาชนประพฤติปฏิบัติ ตามขนบธรรมเนียมประเพณี หลักธรรมของศาสนา รักษาและส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรม ตลอดจนประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมพื้นฐาน

กิตติ บุญนาค (2546, หน้า 10) กล่าวว่า ลักษณะของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะต้องประกอบด้วย

1. ความสามารถในการหารายได้ จะต้องมีความขยันทำมาหากินเพื่อให้ได้รายได้มาพอแก่การยังชีพภายใต้ความเหมาะสมของสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคล
2. ความสามารถในการทำงาน จะต้องมีไหวพริบ ขยัน มานะ วิริยะ อุตสาหะ บากบั่น ในการทำงานเพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ชีวิต โดยยึดมั่นต่อนโยบายและแผนงาน ตลอดจน กฎระเบียบ ข้อบังคับที่ได้รับจากบริษัทเป็นสำคัญ
3. ความสามารถในการใช้จ่าย จะต้องเห็นคุณค่าของเงินที่หามาได้และใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล อย่าตกเป็นทาสของวัตถุ โดยไม่พิจารณาถึงความเหมาะสมในการหารายได้ของตน

4. ความสามารถในการดูแลครอบครัว จะต้องมุ่งเน้นการสร้างความสงบและสันติสุขให้เกิดขึ้นภายในสถาบันครอบครัว และจะต้องมุ่งเน้นการสร้างความสุขตามอัตภาพ ภายในครอบครัวมากกว่าการสร้างความสุขตามการแข่งขัน (ในเชิงเปรียบเทียบ) กับครอบครัวอื่นๆ

5. ความสามารถในการดูแลสุขภาพและอนามัย ชีวิตที่สดใสและดีงาม แต่จะต้องตั้งอยู่ในเรือนร่างที่ทรุดโทรม ย่อมไม่เกิดประโยชน์แก่ชีวิตเลยดังนั้น จะต้องหมั่นดูแลรักษาสุขภาพและอนามัยอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

6. ความสามารถในการดูแลจิตใจให้สงบสุข จิตใจจะเป็นผู้กำหนดเองว่า "ทุกข์" หรือ "สุข" ดังนั้นอย่าปล่อยให้กิเลส โทสะ โมหะ เข้าครอบงำจิตใจได้

พูลศักดิ์ อินทรโยธา (2548, หน้า 29) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตนั้นประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นองค์ประกอบในด้านปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตอยู่ตามสภาพในช่วงเวลานั้นๆ และส่วนที่ 2 เป็นองค์ประกอบในด้านจิตใจ อารมณ์ ที่มีผลต่อความคิดในทางสังคม วัฒนธรรม อันจะนำไปสู่พื้นฐานที่ดีในชีวิต

ฮาเกอร์ตี้ (Hagerty, 2000, p. 347) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตสามารถวัดได้จาก รายได้ประชาชาติต่อประชากร ความสามารถในการผลิตอาหาร สภาพคล่องอัตราการเกิดอาชญากรรม อัตราการหย่าร้าง และร้อยละของผู้หญิงในกลุ่มแรงงาน

สรุป องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตสามารถพิจารณาได้ 2 ลักษณะ คือ สถานภาพปัจจุบัน เกี่ยวกับความพร้อมตามความจำเป็นพื้นฐานการดำเนินชีวิตของมนุษย์ และสิทธิที่ควรได้รับจากสังคม และศักยภาพในการแสวงหาสิ่งจำเป็นอื่นๆ เพื่อใช้ในการดำรงชีวิต และมีส่วนช่วยในการส่งเสริมสังคม

4. การประเมินคุณภาพชีวิต

การประเมินคุณภาพชีวิต หรือการสร้างเครื่องมือในการประเมินคุณภาพชีวิตมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการศึกษาแต่ละเรื่อง ในปัจจุบันนี้ยังไม่มีข้อตกลงที่สมบูรณ์แบบที่จะแสดงถึงเรื่องต่างๆ ของชีวิตที่ควรจะรวมอยู่ในการประเมินคุณภาพชีวิต

ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2543, หน้า 57) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตมีจุดเน้น 3 ประการ คือ

1. ด้านร่างกาย คือ บุคคลต้องมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บซึ่งเป็นผลจากการได้รับการสนองตอบทางด้านปัจจัยความจำเป็นพื้นฐานที่พอเหมาะ

2. ด้านจิตใจ คือ บุคคลจะต้องมีสภาพจิตใจที่สมบูรณ์ร่าเริง แจ่มใส ไม่วิตกกังวล มีความรู้สึกที่เป็นสุขและพึงพอใจในชีวิตของตนเอง ครอบครัว สังคม และสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน เป็นต้น

3. ด้านสังคม คือ บุคคลที่สามารถดำรงชีวิตภายใต้บรรทัดฐาน ค่านิยมทางสังคมในฐานะเป็นสมาชิกได้อย่างปรกติสุข

มีเบิร์ก (Meeberg, 1993, pp. 36-37) กล่าวว่า แนวทางการประเมินคุณภาพชีวิตโดยอาศัยตัวบ่งชี้ จำแนกได้ 2 ประเภท ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ด้านวัตถุพิสัย เป็นข้อมูลที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ รายได้ อาชีพ การศึกษา และด้านร่างกาย

2. ตัวบ่งชี้ด้านจิตวิสัย เป็นการประเมินข้อมูลด้านจิตวิทยา ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความสุข และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

คัมมิงส์ (Cummins, 1997, p. 7) กล่าวว่า การวัดคุณภาพชีวิตนั้นแบ่งออกเป็นวัตถุพิสัยและจิตพิสัย ซึ่งถือว่าเป็นแกนสำคัญของคุณภาพชีวิต

สรุป การประเมินคุณภาพชีวิต จะให้ความสำคัญใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย การมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ เป็นผลจากการได้รับการสนองตอบทางด้านปัจจัยความจำเป็นพื้นฐานที่พอเหมาะ ด้านจิตใจ การมีสภาพจิตใจที่สมบูรณ์ร่าเริง แจ่มใส ไม่วิตกกังวล มีความรู้สึกที่เป็นสุขและพึงพอใจในชีวิตของตนเอง ครอบครัว สังคม สภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และด้านสังคม สามารถดำรงชีวิตภายใต้บรรทัดฐาน ค่านิยมทางสังคมในฐานะเป็นสมาชิกได้อย่างปรกติสุข โดยสามารถทำการประเมินทั้งด้านวัตถุพิสัย ได้แก่ รายได้ อาชีพ การศึกษา และด้านร่างกาย และด้านจิตวิสัย ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความสุข และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

ผจญ เฉลิมสาร (2540, หน้า 24) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

สันติ บางอ้อ (2540, หน้า 39-40) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือ สภาพ แวดล้อมในการทำงาน จะเป็นสิ่งที่ทำให้มีความสุขกับการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

พรสุข อัศวนิเวศน์ (2541, หน้า 19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากร ซึ่งได้รับจากประสบการณ์การทำงาน ทำให้มีความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543, หน้า 81) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญถึงคุณค่าความเป็นมนุษย์ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความปลอดภัย การมีสุขภาพดี ความก้าวหน้าในการทำงานและการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ โอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถ อนาคตที่เจริญงดงามและมั่นคง การแสดงออกอย่างเสรี การมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การ

จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543, หน้า 24) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่รับรู้ได้จากประสบการณ์การทำงานของตนเอง โดยมีการทำงานที่มีความหมาย มีคุณค่า บุคคลมีความพอใจในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจอย่างเพียงพอและยุติธรรม และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

เสนาะ ติเยาว์ (2544, หน้า 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่บ่งชี้ ให้เห็นถึงคุณภาพโดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน การที่ผู้บริหารดำเนินการต่างๆ ที่จะสร้างสภาพแวดล้อมต่างๆ ในที่ทำงานที่เอื้อให้เกิดผลผลิตสูง

สรรเสริญ เตชะบูรพา (2545, หน้า 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่ดี ที่พนักงานได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์การ

เสาวณีย์ ค้ำคูณ (2550, หน้า 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีของบุคคล ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลนั้นมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและการทำงาน ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

เบอร์นาดีน, และรัสเซล (Bernadine, & Russell, 1998, p. 338) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ส่วนบุคคลในการทำงานกับองค์การ เกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ความปลอดภัยในงาน ความเสมอภาค ความภาคภูมิใจ เป็นต้น

อัมสท็อต (Umstot, 1998, p. 485) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เกี่ยวข้องกับผลกระทบของงาน ที่มีต่อความผาสุกส่วนบุคคล รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ

คอสเสน (Kossen, 2002, p. 192) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิผล ตอบสนองความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์การ

นิวสตรอม, และเดวิส (Newstrom, & Davis, 2002, p. 244) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เกี่ยวข้องกับความชอบหรือความไม่ชอบของสภาพแวดล้อมของงานโดยรวมสำหรับบุคคล

เชอร์เมอร์ฮอร์น, ฮันท์, และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 2002, p. 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ตัวบ่งชี้ที่สำคัญของคุณภาพโดยรวมของมนุษย์ที่ประสบในที่ทำงาน

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, p. 302) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่องาน

มอร์เฮด, และกริฟฟิน (Moorhead, & Griffin, 2007, p. 518) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การที่พนักงานในองค์การได้รับการตอบสนองความต้องการที่สำคัญ จนเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง โดยผ่านจากประสบการณ์การทำงานในองค์การ

สรุป คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานและองค์การ ในสิ่งที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจซึ่งแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานรวมถึงประสิทธิผลขององค์การ

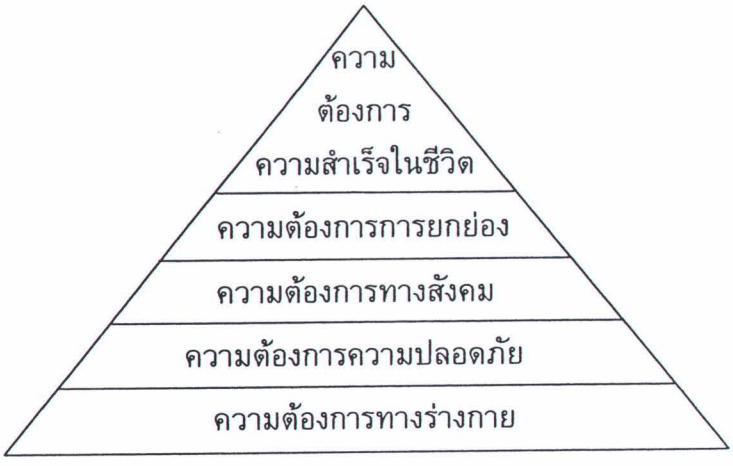
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตและระดับความพอใจในสิ่งที่ต้องการ เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (พูลศักดิ์ อินทรโยธา, 2548, หน้า 20) การได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่คาดหวัง ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ และส่งผลให้สามารถใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ ซึ่งคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านปัจจัยพื้นฐานและองค์ประกอบด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการ ได้แก่

2.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Gordon, 2002, pp. 103-104) เป็นทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ที่พัฒนาโดยอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ในทศวรรษที่ 1950 ซึ่งตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ บุคคลมีความต้องการทางร่างกายในระดับต่ำ ไปจนถึงความต้องการความสำเร็จในระดับสูง ดังภาพ 4

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ห้องสมุดงานวิจัย



ภาพ 4 ลำดับความต้องการของมาสโลว์
ที่มา (สมยศ นาวีการ, 2546, หน้า 300)

จากภาพ 4 บุคคลจะทำงานในส่วนที่ตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งในช่วงแรกพนักงานจะพยายามตอบสนองความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน และจากนั้นจึงก้าวหน้าตามเวลาไปสู่ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จ 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของแต่ละบุคคลและเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่สุดในชีวิต ร่างกายต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย การนอน การพักผ่อน ซึ่งสามารถตอบสนองได้ด้วย อุณหภูมิ อากาศ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ

2. ความต้องการความปลอดภัย (security needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะเข้ามาแทนที่ ซึ่งเป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายกับร่างกาย ซึ่งสามารถตอบสนองได้ด้วย ความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน

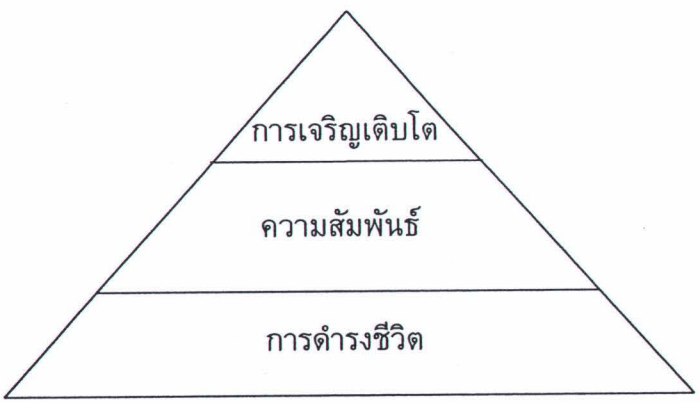
3. ความต้องการทางสังคม (social needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าจะเข้ามาแทนที่ และครอบงำพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้ได้รับการตอบสนองความต้องการนั้น ซึ่งก็คือ ความต้องการทางสังคม ซึ่งเป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมหรือได้รับการยอมรับจากสังคม ความเป็นมิตรหรือความรักจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นในสังคม ซึ่งสามารถตอบสนองได้ด้วย ทีมงาน การจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์

4. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) เป็นความต้องการเป็นบุคคลสำคัญในสังคม มีความอิสระและมีเสรีภาพเป็นของตนเอง ได้รับการเคารพนับถือ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งสามารถตอบสนองได้ด้วยการยกย่อง ตำแหน่งและสถานะ

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ คือ ความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด ซึ่งสามารถตอบสนองได้ด้วยความท้าทาย ความคิดสร้างสรรค์ และการเลื่อนตำแหน่ง

2.2 ทฤษฎีความต้องการอีอาร์จีของแอลเดอร์เฟอร์

ทฤษฎีความต้องการอีอาร์จีของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 2002, pp. 103-105) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาต่อจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์โดยเคลย์ แอลเดอร์เฟอร์ (Clay Alderfer) ในทศวรรษที่ 1970 โดยยุบความต้องการจาก 5 ขั้น เป็น 3 ขั้น ดังภาพ 5



ภาพ 5 ลำดับความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์
ที่มา (สมยศ นาวีการ, 2546, หน้า 307)

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (existence needs) เป็นความต้องการที่อยู่ในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ คือ ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัย

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness needs) เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง เปรียบได้กับความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ คือ ความต้องการทางสังคม

3. ความต้องการเจริญเติบโต (growth needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด และมีความเป็นรูปธรรมน้อยที่สุด ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ คือ ความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

แม้ว่าแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) จะเห็นด้วยกับมาสโลว์ที่ว่า ในช่วงแรกพนักงานจะตอบสนองความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูงต่อไป ซึ่งความต้องการในระดับสูงที่เป็นที่พอใจ เป็นเหตุให้บุคคลมีความสำคัญเพิ่มขึ้น

2.3 ทฤษฎีความต้องการของแมคคีลแลนด์

ทฤษฎีความต้องการของแมคคีลแลนด์ (Gordon, 2002, pp. 105-106) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาโดยเดวิด แมคคีลแลนด์ (David McClelland) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการที่แตกต่างออกไป โดยจำแนกความต้องการออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ คือ ความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน ซึ่งเป็นความต้องการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของบุคคลอย่างมาก

2. ความต้องการการผูกพัน คือ ความต้องการความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร การยอมรับของกลุ่ม และการถูกชอบโดยบุคคลอื่น

3. ความต้องการอำนาจ คือ ความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ ความต้องการอำนาจมีสองแบบ คือ อำนาจส่วนบุคคลและอำนาจทางสถาบัน

โดยทั่วไปแต่ละบุคคลจะมีความต้องการทั้งสามในระดับที่แตกต่างกัน ซึ่งความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งที่สูงกว่าความต้องการอย่างอื่น สามารถโน้มเอียงที่จะเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล และบุคคลภายในวัฒนธรรมเดียวกัน อาจมีความต้องการเหมือนกัน แต่ระดับความรุนแรงของความต้องการเหล่านี้จะแตกต่างกัน

2.4 ทฤษฎีปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

ทฤษฎีปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Gordon, 2002, pp. 106-107) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาโดยเฟรดริก เฮอร์เบิร์ก (Frederick Herzberg) ที่ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในงานว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจูงใจ โดยแบ่งงานออกเป็นปัจจัยบำรุงรักษา (hygiene factors) และปัจจัยกระตุ้น (motivation factors) กล่าวคือ

1. ปัจจัยบำรุงรักษา เป็นลักษณะสำคัญในบริบทของงาน รวมถึงนโยบายและการบริหารงานของบริษัทค่าจ้าง ผลตอบแทน และสภาพแวดล้อมของงาน การปรับปรุงปัจจัยบำรุงรักษาให้ดีขึ้น เป็นการลดความไม่พึงพอใจของบุคคลที่มีต่องาน และเพิ่มผลที่เกิดขึ้นของปัจจัยกระตุ้น แม้ว่าปัจจัยบำรุงรักษาจะไม่ได้ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความพยายามมากขึ้นก็ตาม แต่ปัจจัยเหล่านี้ต้องอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้ ก่อนที่ปัจจัยกระตุ้นจะสามารถมีผลในทางบวก

2. ปัจจัยกระตุ้น เป็นลักษณะสำคัญในเนื้อหาของงาน รวมถึงความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า บุคคลพอใจในความต้องการในระดับสูงและส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน การเพิ่มปัจจัยกระตุ้นทำได้โดยการให้อิสระ ความรับผิดชอบ และการสร้างสรรค์ในงานกับผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และโดยการส่งเสริมให้ใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น และประสิทธิผลดีขึ้น

3. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นฤดล มีเพียร (2541, หน้า 40-41) กล่าวว่า องค์ประกอบในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีดังนี้

1. มีอิสระในการทำงาน สามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบทำด้วยตนเอง ในเรื่องที่เกี่ยวกับงานของตนเอง การควบคุมงานด้วยตนเอง มีอิสระในการแก้ไขปัญหาการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และอิสระในการตัดสินใจ

2. ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และพัฒนาความสามารถ โอกาสในการเลื่อนหรือย้ายตำแหน่งเพื่องานที่ดีกว่า โอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ โอกาสในการเรียนรู้วิธีการทำงานของตนเอง โอกาสในการทดลองวิธีการทำงานของตนเอง โอกาสในการเรียนรู้งานในแผนกอื่นๆ

3. ด้านลักษณะของการทำงาน เป็นงานที่ทำซ้ำๆ รวดเร็วและไม่ตายตัว การทำงานตามปริมาณชุดของงาน การทำงานตามอัตราที่กำหนด การทำงานอย่างเร่งรีบ การทำงานโดยไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอน การทำงานตามตารางการทำงาน

4. ด้านความซับซ้อนของงาน หมายถึง งานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ การทำงานซ้ำซาก การทำงานตามระเบียบวิธีการทำงานที่พนักงานไม่เห็นด้วย การทำงานเฉพาะส่วนงานเป็นชิ้นส่วนการทำงานที่ง่าย การทำงานลักษณะเดิมตลอดวัน

5. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง มีความต้องการที่จะช่วยเหลือในการทำงาน ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน การทำงานคนเดียว พนักงานไม่สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานที่ต้องมีการร่วมมือประสานงาน การทำงานที่จำเป็นต้องมีการติดต่อกับบุคคลอื่นๆ

เสนาะ ติเยาว์ (2544, หน้า 31-33) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีดังนี้

1. การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ หมายถึง ทำงานเท่าไรก็ได้ค่าจ้างเท่านั้น ทำงานมากได้ค่าจ้างมาก ทำงานน้อยได้ค่าจ้างน้อย หรืองานที่สร้างคุณค่ามากจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่างานที่สร้างคุณค่าน้อย เป็นต้น

2. การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย หรือที่เรียกว่าสภาพการทำงานที่ดี หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจทั้งทางตรง และทางอ้อม

3. เมื่อทำงานไปนานๆ คนจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มากขึ้น และมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น หมายถึง ได้รับความรู้ใหม่ๆ และเกิดทักษะใหม่ๆ จากงานที่ทำนั้น ยิ่งทำยิ่งฉลาด ยิ่งทำยิ่งเก่ง และเมื่อทำงานนานๆ เข้าก็ฉลาดและเก่งกว่าเดิม

4. มีโอกาสก้าวหน้าในงานและมีความเติบโตในอาชีพ หมายถึง ทำงานนานๆ เงินเดือนหรือค่าจ้างสูงขึ้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือสภาพในงานที่ทำดีขึ้น

5. งานที่ทำนั้นไม่ละเมิดสิทธิส่วนตัว ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวหรือกระทบ กระเทือนในการที่จะเลือกดำเนินชีวิตหรือใช้ชีวิตของแต่ละคน

6. องค์การหรือสถานที่ทำงานนับเป็นสังคมของคนที่ทำงานด้วย ต้องถือว่าองค์การนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่ใช่เป็นสถานที่ทำงานให้มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีพอย่างเดียว ดังนั้น กิจกรรมในที่ทำงานต้องมีทั้งส่วนที่เป็นงานและส่วนที่เป็นสังคมด้วย

7. มีความรัก ความภาคภูมิใจในงาน และองค์การที่คนนั้นทำงานอยู่ เมื่อคนทำงานไปนานๆ จะเกิดความผูกพันในองค์การจะรักงานที่ทำ มีความรู้สึกทางด้านดีต่อองค์การและภาคภูมิใจที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ฐิติพร หงษา (2549, หน้า 24) กล่าวว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) ด้านประโยชน์เกื้อกูล 3) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 5) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 6) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่นๆ และ 8) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

เสาวณีย์ ค้ำคูณ (2550, หน้า 8) กล่าวว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ 3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน 5) ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ด้านธรรมนูญในองค์การ 7) ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล และ 8) ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

คอสเซน (Kossen, 1994, pp. 217-225) กล่าวว่า สิ่งที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (job enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับประสบผลสำเร็จและเจริญก้าวหน้า

2. เพิ่มปริมาณงานที่ทำทั้งในด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบ (getting loaded vertically and horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

3. สร้างสรรค์งาน (creating whole job) ให้หลากหลายมากขึ้นจะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง

4. การหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (rotating job, cross-training and multi-skilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น

5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกใจ (do two dulls equal job enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจ และพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่า และความรับผิดชอบในงาน

6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (a liberal lacing of praise and recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้ว และสามารถทำได้หลายวิธีทั้งใช้คำพูด การสัมผัส การมองแล้วยิ้ม เป็นต้น

7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (providing well pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติตนใหม่

8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (building responsibility into job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9. จัดให้มีสถานที่รับเลี้ยงเด็ก สำหรับลูกของพนักงาน (providing child care for employees' children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยให้ลดการขาดงานหรือการทำงานสายของพนักงานได้

10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (modifying work environment) เช่น สร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. จัดโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (providing wellness program) เพื่อเสริมสร้างให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ แล้วจะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

ฟิชเชอร์, โชว์เอนเฟลด์, และชอว์ (Fisher, Schoenfeldt, & Shaw, 1996, p. 702) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ความปลอดภัยในอาชีพและสุขภาพ การฝึกอบรมเกี่ยวกับงานหรืออบรมซ้ำ โอกาสทางการศึกษา สิ่งอำนวยความสะดวกทางสังคมและความบันเทิง การดูแลเด็ก

ฮาวีย์, และโบวิน (Harvey, & Bowin, 1996, p. 82) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย การออกแบบงาน (job design) การมีส่วนร่วมในการบริหาร การพัฒนาองค์การ (organizational development) วงกลมงานคุณภาพ (quality work circle) การเพิ่มงาน (job enhancement) ความปลอดภัยทางกายภาพของพนักงาน (employee's physical security) สุขภาพจิตของพนักงาน (mental health of employees)

เฟรนช์ (French, 1998, p. 484) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน การฝึกอบรมเพื่อความชำนาญ การใช้ทีมงานบริหารตนเอง และการใช้วงกลมคุณภาพ

อัมสท็อต (Umstot, 1998, pp. 485-486) กล่าวว่า องค์ประกอบที่เป็นเกณฑ์ในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

การจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอนั้นเป็นสิ่งที่ค่อนข้างมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป หากค่าตอบแทนไม่เพียงพอ คงเป็นการยากที่จะตอบสนองความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัย เพื่อบรรลุการยอมรับ การเติบโต และความสำเร็จในชีวิต ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมและเป็นธรรม เป็นสิ่งสำคัญของการจูงใจและความพึงพอใจ บุคคลที่ได้รับการดูแลที่ไม่เท่าเทียม โดยปกติจะเกิดความไม่พึงพอใจกับงานและประสบกับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

2. ความสามารถและความก้าวหน้า

ต้องปฏิบัติร่วมกับการออกแบบงานเพื่อให้งานมีความหลากหลาย ตัวงานเองต้องการสร้างโอกาสของความเป็นตัวของตัวเอง ความรับผิดชอบ และการตอบสนอง บุคคลต้องการใช้ความชำนาญและความสามารถที่มีคุณค่าและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ บุคคลยังให้ความสำคัญในโอกาสในการส่งเสริมและก้าวหน้า ควบคู่ไปกับความมั่นคงในงานอย่างสมเหตุสมผล

3. การบูรณาการทางสังคมในที่ทำงาน

ธรรมชาติของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความสัมพันธ์ของกลุ่ม เป็นสิ่งที่ค่อนข้างสำคัญ บุคคลต้องการเป็นส่วนหนึ่ง ต้องการเติมเต็มความต้องการทางสังคม องค์การต้องเปิดโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์และสัมพันธภาพทางสังคมที่ช่วยเหลือเกื้อกูล องค์การต้องสร้างความสามารถในการรับรู้สังคม และองค์การต้องปลอดจากอคติ และการกีดกันทางเพศ

4. ธรรมนูญในองค์การ

องค์การที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง จะให้ความสำคัญกับสิทธิของพนักงาน สิทธิส่วนบุคคล กระบวนที่ถูกต้อง ความยุติธรรม และเสรีภาพในการพูด และบุคคลต้องการได้รับการยอมรับ

5. ดุลยภาพในชีวิต

ผลกระทบซึ่งกันและกันของงานกับครอบครัว เพื่อน และที่ตั้งของที่ทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญ การทำงานมากจนเกินไปจะกระทบต่อกิจกรรมของครอบครัวและเวลาว่าง สร้างความเครียด และแรงกดดันต่อสุขภาพ ซึ่งผลกระทบระหว่างองค์การ ครอบครัว และสังคม มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นในเรื่องของคุณภาพชีวิต

เฮลรีเกล, สโลคัม, และวูดแมน (Hellriegel, Slocum, & Woodman, 1998, p. 595) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกิจกรรมที่ได้รับการยอมรับโดยองค์การ เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบกับพนักงาน โดยเน้นเกี่ยวกับความมั่นคง ความปลอดภัย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โอกาสใช้และพัฒนาความสามารถและความชำนาญงานที่มีความหมาย ควบคุมเวลาและสถานที่ทำงาน การปกป้องจากการดูแลที่ไม่ยุติธรรมใดๆ โอกาสพอใจในความต้องการทางสังคม

นิวสตอม, และเดวิส (Newstrom, & Davis, 2002, p. 244) กล่าวว่า องค์ประกอบโดยทั่วไปของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย (open communication) ระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม (equitable reward system) ความมั่นคงในงานและความพอใจอาชีพ (job security and satisfy career) การควบคุมดูแล (caring supervisor) การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน (participation in decision making)

อิวาเชวิช, และฮูน (Ivacevich, & Hoon, 2002, p. 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ รูปแบบการบริหารและการดูแล อิสระและความเป็นตัวของตัวเองในการตัดสินใจในงาน ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความมั่นคงของงาน ความพึงพอใจในชั่วโมงทำงาน ความพึงพอใจในงานที่มีความหมาย

กอร์ดอน (Gordon, 2002, pp. 635-636) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีทั้งการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน การออกแบบเทคโนโลยี เพื่อที่จะปรับปรุงสภาพการทำงาน ซึ่งต้องคำนึงถึงสิ่งต่างๆ 7 ประการดังนี้ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา ความพึงพอใจของสภาพสังคมในที่ทำงาน สิทธิส่วนบุคคล สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว งาน และประโยชน์ต่อสังคม

กรีนเบิร์ก, และบารอน (Greenberg, & Baron, 2003, p. 612) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเทคนิคในการพัฒนาองค์การที่ได้รับการออกแบบมา เพื่อปรับปรุงการทำหน้าที่ขององค์การ โดยคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในที่ทำงาน ความเป็นประชาธิปไตย ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของพนักงาน

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, pp. 237-238) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ใช้เป็นเกณฑ์บ่งชี้การมีคุณภาพชีวิตการทำงานมี 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในงานอย่างมาก เพราะว่าผลตอบแทนเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนได้หลายวิธี เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน เป็นต้น

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (safe and health environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน เป็นแหล่งที่มาของความพอใจอย่างหนึ่ง เช่น อุณหภูมิ ความร้อน ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง เสียง ตารางเวลาการทำงาน เครื่องมือที่เพียงพอ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการทำงาน

3. การพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน (development of human capacities) หมายถึง การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้รับประโยชน์ และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อการมีส่วนร่วม การรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง และรู้สึกท้าทายจากการทำงานของตนเอง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) ต้องให้ความสำคัญกับงานที่ได้มอบหมายให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มความสามารถของตัวผู้ปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์กับงานในอนาคตได้ และการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะและความสามารถในสาขาของตนเอง

5. การบูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความสำเร็จและเห็นคุณค่าของตนเอง ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ไม่มีการแบ่งชั้น และรู้สึกว่าองค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ธรรมนูญในองค์การ (constitutionalism) หมายถึง ระเบียบที่ใช้เป็นแนวทางให้คนในสังคมปฏิบัติ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข ไม่เกิดปัญหา สมาชิกในสังคมรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตน และปฏิบัติต่อกันและกันด้วยความเคารพ

7. ดุลยภาพในชีวิต (total life space) หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคลที่มีความสมดุลกับบทบาทการดำเนินชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการด้านอาชีพ และการเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว รวมถึงการได้รับความก้าวหน้า และความดีความชอบ

8. ความเกี่ยวพันกับสังคม (social relevance) กิจกรรมขององค์การที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้คุณค่า และความสำคัญของงาน และอาชีพของพนักงานลดลง

สรุป องค์ประกอบที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ได้แก่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า การบูรณาการทางสังคม ธรรมนูญในองค์การ และดุลยภาพในชีวิต โดยทุกองค์ประกอบต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม และความเสมอภาพ

4. ประโยชน์ของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์การซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเอาใจใส่บุคลากรในองค์การถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญยิ่งที่องค์การมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรม และ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

การที่จะทำให้พนักงานในองค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ต้องมีการพัฒนาเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคนและส่งผลกระทบต่องาน รวมถึงประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้น การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงเป็นการเพิ่มประสิทธิผลขององค์การด้วย ซึ่งนักวิชาการได้อธิบายถึงประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

พรสุข อัศวนิเวศน์ (2541, หน้า 19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการสนองตอบความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์การและสมาชิกในรูปแบบต่างๆ หากองค์การใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมามากมาย ดังเช่น ความไม่พึงพอใจในตัวงาน การถ่วงงาน การลดลงของผลผลิต พฤติกรรมองค์การในทางลบ ตลอดจนการลาออกจากองค์การ ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์การในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกฝนอบรมบุคลากรให้มีให้มีความชำนาญขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากองค์การได้ดำเนินการให้บุคลากรได้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมและย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร ของงาน และองค์การได้

ทรงสิริ วิชิรานนท์, และคนอื่นๆ (2550, คำนำ) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างคุณค่าให้กับตนเอง มีคุณภาพชีวิตที่ดีอันเป็นแนวทางที่จะทำให้เกิดความสุขความสำเร็จในการดำรงชีวิต และเป็นส่วนหนึ่งที่ให้แนวคิดในการพัฒนาตนให้เป็นคนดีคนเก่งของสังคม และหน่วยงาน ส่งผลให้สังคมมีความสุข พร้อมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เบอร์นาดีน, และรัสเซล (Bernadine, & Russell, 1998, p. 338) กล่าวว่า ถ้าหากพนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การ

เฮลรีเกล, สโลคัม, และวูดแมน (Hellriegel, Slocum, & Woodman, 1998, p. 595) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้รับการยอมรับในการเพิ่มประสิทธิผลและคุณภาพของผลิตผล ผ่านความเกี่ยวพันและการมีส่วนร่วมอย่างมากของพนักงาน ในการตัดสินใจที่มีผลกระทบกับงานของตนเอง

กรีนเบิร์ก, และบารอน (Greenberg, & Baron, 2003, p. 612) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นวิธีในการเพิ่มและปรับปรุงคุณภาพผลิตผลขององค์การ โดยให้พนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบกับงานของตนเอง

สรุป การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะสุขภาพดีทั้งร่างกาย และจิตใจ ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ทำให้เอาใจใส่และทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น และทำให้ประสิทธิผลขององค์การเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานหรือลาออกลดลง รวมถึงประหยัดงบประมาณในการฝึกอบรมพนักงานใหม่

5. การวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ศจี อนันต์นพคุณ (2542, หน้า 70-71) กล่าวว่า วิธีการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถใช้วิธีการสำรวจเป็นเครื่องวัดก็ได้ ซึ่งมีวิธีการสำคัญอยู่ 4 วิธี

1. การสังเกตการณ์ โดยให้ผู้บริหารคอยสังเกต การเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน จากการแสดงออก การฟังจาการพูด สังเกตจากการกระทำ และนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตมาวิเคราะห์

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการที่ใช้ในการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้การสัมภาษณ์ ซึ่งจะต้องเผชิญหน้ากันเป็นส่วนตัวหรือสนทนากันโดยตรง แลกเปลี่ยนข่าวสารและความคิดเห็นต่างๆ ด้วยวาจา

3. แบบสอบถาม เป็นวิธีการที่นิยมใช้กันมาก โดยให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกลงในแบบสอบถาม การสร้างคำถามต้องพิจารณาเป็นอย่างดี เพื่อที่จะตั้งคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ได้ทั้งหมด และลักษณะของคำถามจะต้องให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานที่สมบูรณ์ครบถ้วน

4. การเก็บบันทึก เป็นการเก็บข้อมูลประวัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในเรื่องเกี่ยวกับผลงาน การร้องทุกข์ การขาดงาน การลางาน การฝ่าฝืนระเบียบวินัย และอื่นๆ

ล้วน สายยศ, และอังคณา สายยศ (2543, หน้า 66-122) กล่าวว่า เครื่องมือที่จะนำมาเร้าความรู้สึกของบุคคลที่นิยมนำมาใช้วัด ซึ่งมีความเป็นปรนัย สะดวกในการสร้างและการนำไปใช้วัด และได้รับการนิยม ก็คือ แบบสอบถาม ซึ่งสามารถสร้างได้ในลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. การสร้างแบบเทอร์สโตน เป็นลักษณะมีข้อความให้อ่าน เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเชิงบวก กลาง หรือมีความคิดเห็นเชิงลบโดยไม่มีตัวเลข

2. การสร้างแบบลิเคิร์ท มีลักษณะเป็นข้อความที่แสดงความรู้สึก ทั้งทางบวก และทางลบ หรือผสมกันก็ได้ โดยกำหนดค่าเป็นเชิงปริมาณในรูปของตัวเลข

3. การสร้างแบบออสกูด มีลักษณะเป็นข้อความ โดยพิจารณาร่วมกับคำตอบซึ่งเป็นคำคุณศัพท์ แล้วผู้ตอบพิจารณาว่าความรู้สึกของผู้ให้ตอบโน้มเอียงไปทางใด

กรีนเบิร์ก, และบารอน (Greenberg, & Baron, 2003, p. 163) กล่าวว่า วิธีวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้รับความนิยมในปัจจุบันมี 3 วิธี ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ และการใช้แบบสอบถาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสังเกต เป็นวิธีวัดจากความพึงพอใจโดยใช้การเฝ้ามอง สังเกต และจดบันทึกพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมาย ไม่ว่าจะแสดงออกจากการพูดจา กริยา ท่าทาง ซึ่งวิธีนี้ต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจัง และสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจทางตรง โดยการพูดคุยสอบถามกับบุคคลเป้าหมายโดยตรง ซึ่งต้องมีการเตรียมแผนงานล่วงหน้า อาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดีเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุด

3. การใช้แบบสอบถาม เป็นการใช้ข้อคำถามที่มีข้อความพร้อมคำอธิบายไว้อย่างละเอียด เพื่อให้ผู้ตอบทุกคนตอบเป็นแบบแผนเดียวกัน มักใช้ในกรณีที่ต้องการข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากๆ โดยผู้ออกแบบสอบถาม เพื่อต้องการทราบความคิดเห็น ซึ่งสามารถกระทำได้ในลักษณะกำหนดคำตอบให้เลือก หรือตอบคำถามอิสระ

สรุป การวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถวัดได้โดยวิธีสังเกตและจดบันทึก การสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ซึ่งวิธีที่ได้รับความนิยมมากที่สุดคือ แบบสอบถาม ที่มีลักษณะแตกต่างกันตามแนวคิดของผู้สร้าง เช่น แบบเทรอ์สโตน แบบลิเคิร์ท และแบบออสกูด

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของอัมสท็อต (Umstot, 1998, pp. 484-485) ได้แก่

1. ค่าตอบแทน

1.1 ความหมายของค่าตอบแทน

นักวิชาการกล่าวถึงความหมายของค่าตอบแทน ไว้ดังนี้

เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2540, หน้า 58) กล่าวว่า ค่าตอบแทน ตามความหมายของไทย เรียกว่า ค่าจ้าง ซึ่งจะรวมไปถึงเงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน โบนัส ค่าตอบแทนเป็นเงินประจำวัน ประจำสัปดาห์ เบี้ยเลี้ยง และตลอดจนสวัสดิการต่างๆ

เสนาะ ติเยาว์ (2545, หน้า 199) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง เงินที่จ่ายให้กับการทำงาน อาจเรียกเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้ เงินค่าจ้าง หมายถึง เงินที่คนงานได้รับโดยคิดเกณฑ์จำนวนชั่วโมงทำงาน ค่าจ้างจะขึ้นลงตามจำนวนชั่วโมงทำงาน ส่วนเงินเดือนได้แก่ รายได้ที่ได้ประจำในจำนวนคงที่ ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามชั่วโมงทำงานหรือผลผลิต

ฐิติพร หงษา (2549, หน้า 6) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่มีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน และได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมมีความคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัย

เสาวณีย์ ค้ำคูณ (2550, หน้า 5) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าธรรมเนียมการผ่านพิธีการ หรือเงินตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเพียงพอต่อการดำรงชีพตามมาตรฐานการครองชีพที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ต้องปฏิบัติของตนกับของคนอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

อัมสท็อต (Umstot, 1998, p. 485) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย เพื่อบรรลุการยอมรับ การเติบโต และความสำเร็จในชีวิต

นิวสตรอม, และเดวิส (Newstrom, & Davis, 2002, p.135) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง เงินที่จ่ายในรูปแบบต่างๆ

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, p.18) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนด ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

สรุป ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ซึ่งจะรวมไปถึงเงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน โบนัส ค่าตอบแทนเป็นเงินประจำวัน ประจำสัปดาห์ เบี้ยเลี้ยง และตลอดจนสวัสดิการต่างๆ และประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติและเพียงพอกับความต้องการในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป เพียงพอต่อการตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย เพื่อบรรลุการยอมรับ การเติบโต และความสำเร็จในชีวิต และได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมมีความคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัย

1.2 ความสำคัญของค่าตอบแทน

สุทิน บุญแข็ง (2541, หน้า 31) กล่าวว่า ความเป็นอยู่ของบุคคลในปัจจุบันขึ้นอยู่กับรายได้ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ อัตราค่าจ้างหรือเงินเดือน จึงเป็นเงื่อนไขและเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลปรารถนาที่จะทำงานถ้าหากได้รับค่าจ้างในอัตราสูง ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลได้รับอัตราค่าจ้างต่ำย่อมไม่เกิดแรงจูงใจในการทำงานและอาจมีการเปลี่ยนแปลงงานใหม่ได้ง่าย

พยอม วงศ์สารศรี (2545, หน้า 151) กล่าวว่า ค่าตอบแทนมีความสำคัญ ดังนี้

1. เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปแลกเปลี่ยนกับสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจของตนได้

2. เป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจ และยอมรับว่าตนเป็นคนที่มีคุณค่าคนหนึ่งในสังคมที่สามารถทำสิ่งใด ๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำ

3. เป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้อยลง ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการทำงานและผลงานออกมามีคุณภาพ

เสนาะ ติเยาว์ (2545, หน้า 199) กล่าวว่า ในการดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงาน จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น ในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพเกิดความร่วมมือร่วมใจ และมีความรักในองค์การนั้น ขึ้นกับการให้ผลประโยชน์และค่าตอบแทน ดังนั้น ค่าตอบแทนจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนในการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ

ธงชัย สันติวงษ์, และ ชัยยศ สันติวงษ์ (2548, หน้า 26) กล่าวว่า การที่ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีธรรมชาติในแง่มุมหนึ่ง คือ ความต้องการทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ กลไกในการดำเนินงานส่วนหนึ่งจึงมักเป็นเหตุเป็นผล และจะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนในรูปตัวเงินมาตอบสนองความต้องการ โดยเฉพาะความต้องการทางด้านร่างกาย ที่เป็นความต้องการขั้นต่ำ ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการอยู่รอด ซึ่งจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่อไป

อัมสท็อต (Umstot, 1998, p. 485) กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอนั้น เป็นสิ่งที่ค่อนข้างมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป หากค่าตอบแทนไม่เพียงพอ คงเป็นการยากที่จะตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย เพื่อบรรลุการยอมรับ การเติบโต และความสำเร็จในชีวิต ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมและเป็นธรรม เป็นสิ่งสำคัญของการจูงใจและความพึงพอใจ บุคคลที่ได้รับการดูแลที่ไม่เท่าเทียม โดยปกติจะเกิดความไม่พึงพอใจกับงานและประสบกับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

นิวสตรอม, และเดวิส (Newstrom, & Davis, 2002, p. 273) กล่าวว่า เงินมีความสำคัญต่อพนักงานอย่างมาก เพราะว่าใช้ในการซื้อสินค้าและบริการ เงินจะมีคุณค่าก็ต่อเมื่อได้รับและถูกใช้ และเป็นสิ่งที่แสดงถึงความนึกคิดของนายจ้างต่อพนักงาน

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, p. 237) กล่าวว่า ค่าจ้างและเงินเดือน มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในงานอย่างมาก เพราะว่าผลตอบแทนเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนได้หลายวิธี

สรุป ค่าตอบแทนมีความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากเป็นสิ่งจูงใจและสร้างความพึงพอใจในงาน จากการที่ค่าตอบแทนนั้น นำไปใช้ในแลกเปลี่ยนเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งตอบสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย ซึ่งเป็นความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์ที่จำเป็นในการดำรงชีวิต

1.3 ลักษณะของค่าตอบแทนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

เสนาะ ติเยาว์ (2545, หน้า 199) กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทนในรูปค่าจ้างเงินเดือน และสิ่งตอบแทนอื่นๆ เป็นหน้าที่ขององค์การหรือหน่วยงานที่จะต้องปฏิบัติอย่างถูกต้องและยุติธรรม

ธงชัย สันติวงษ์, และ ชัยยศ สันติวงษ์ (2548, หน้า 26) กล่าวว่า บุคคลนั้นนอกจากจะสร้างความคาดหมายในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่น และประเภทของงานแบบเดียวกันอีกว่า สิ่งที่ตนได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นเท่าเทียมกันในความรู้สึกกับผู้อื่นได้รับหรือไม่ ดังนั้น นโยบายเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนจะต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์สำคัญ 7 ประการ คือ

1. การจ่ายอย่างเพียงพอ (adequate) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนั้น เหมาะสมตามระดับขั้นต่ำของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ และข้อกำหนดที่ตกลงกับสภาพตัวแทนของแรงงาน ซึ่งฝ่ายบริหารจะต้องปฏิบัติให้ครบถ้วนตามที่ได้มีข้อกำหนดไว้ เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคม

2. จ่ายอย่างเป็นธรรม (equitable) หมายถึง การยึดหลักว่าพนักงานทุกคนจะได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่าง ค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

3. การจ่ายอย่างสมดุล (balanced) หมายถึง การจ่าย ตลอดจนผลประโยชน์และรางวัลตอบแทนที่ให้ในรูปอื่นๆ อย่างสมเหตุสมผล

4. การจ่ายจะต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ (cost effective) หมายถึง การจ่ายนั้นจะต้องไม่มากเกินไป ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงระดับความสามารถของหน่วยงาน ที่สามารถจ่ายได้ด้วย

5. ต้องมีความมั่นคง (security) หมายถึง การพิจารณาถึงความต้องการด้านความมั่นคงและความปลอดภัยของพนักงาน (security needs) ซึ่งจะต้องให้การจ่ายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านความมั่นคงนี้ และความต้องการอื่นๆ ที่การจ่ายจะสามารถตอบสนองความพอใจให้ได้

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ห้องสมุดงานวิจัย

6. การจ่ายต้องสามารถใช้จูงใจได้ (incentive providing) หมายถึง การจ่ายที่ต้องมีกลไก เป็นการจ่ายที่มีสิ่งจูงใจปนอยู่ด้วย และกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีผลผลิตจากการทำงานได้ดี

7. การจ่ายต้องเป็นที่ยอมรับของพนักงาน (acceptable to employee) หมายถึง พนักงานต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่าย และรู้สึกว่าระบบการจ่ายนั้น เป็นระบบที่สมเหตุสมผล ทั้งในแง่ของผลประโยชน์ต่อองค์การและผลประโยชน์ของตนเองด้วย

ฐิติพร หงษา (2549, หน้า 6) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่มีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน และค่าตอบแทนที่ยุติธรรมมีความคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัย

อัมสท็อต (Umstot, 1998, p. 485) กล่าวว่า ลักษณะของการจ่ายค่าตอบแทนนั้น ต้องเพียงพอ เท่าเทียม และเป็นธรรม

นิวสตรอม, และเดวิส (Newstrom, & Davis, 2002, p. 138) กล่าวว่า การแบ่งรูปแบบของผลตอบแทนสามารถแบ่งออกเป็น ผลตอบแทนภายนอก (extrinsic rewards) และผลตอบแทนที่แท้จริง (intrinsic rewards) ซึ่งผลตอบแทนที่แท้จริงเป็นตัวกระตุ้นที่มีอำนาจมากกว่าผลตอบแทนภายนอก

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, p. 237) กล่าวว่า ลักษณะของการจ่ายค่าตอบแทนนั้น ต้องมีความเหมาะสม และเป็นธรรม

สรุป ค่าตอบแทนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ต้องมีความเพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีสวัสดิการให้กับผู้ปฏิบัติงานและครอบครัวอย่างเหมาะสม และเท่าเทียมกันเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานคนอื่นๆ มีหลักเกณฑ์ในการปรับเงินเดือนอย่างยุติธรรม เหมาะสมกับขอบเขตงานที่รับผิดชอบ และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ

2. ความก้าวหน้า

2.1 ความหมายของความก้าวหน้า

นักวิชาการกล่าวถึงความหมายของความก้าวหน้า ดังนี้

ระวีวรรณ ปัญญาช่วย (2546, หน้า 9) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรม

ฐิติพร หงษา (2549, หน้า 6) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับความรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อขยายความสามารถของตนเอง ความมั่นคงในการจ้างงาน

เสาวณีย์ ค้ำคูณ (2550, หน้า 5) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานครอบครัวและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความมั่นคงทางรายได้หรือตำแหน่งที่ได้รับ

เฟรนช์ (French, 1998, p. 57) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาความสามารถ สร้างโอกาสในการเจริญเติบโต

อัมสท็อต (Umstot, 1998, p. 485) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การออกแบบงานให้มีความหลากหลาย ต้องใช้ความชำนาญและความสามารถที่มีคุณค่า และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รวมถึงโอกาสในการส่งเสริมและก้าวหน้า ควบคู่ไปกับความมั่นคงในงานอย่างสมเหตุสมผล

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, p. 18) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง

สรุป ความก้าวหน้า หมายถึง การเพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบของงาน ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะและหลากหลายมากขึ้น การเลื่อนขั้นและตำแหน่งภายในองค์การ การได้รับการอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ และเทคนิคในงานที่ปฏิบัติ และเตรียมพร้อมสำหรับงานในระดับที่สูงขึ้น

2.2 ความสำคัญของความก้าวหน้า

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 294) กล่าวว่า ในการทำงานบุคคลมิได้มุ่งแต่ความพอใจส่วนตัวและการได้รางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงประกอบด้วยเสมอ

เสนาะ ติเยาว์ (2545, หน้า 127) กล่าวว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน หรือเปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์การกำหนด ซึ่งการเปลี่ยนแปลงงานเป็นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งภายในองค์การ ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ เกิดจากการขยายหรือลดปริมาณงาน การออกหรือเข้าใหม่ของคนงานเพื่อความเหมาะสม ลักษณะการเปลี่ยนแปลงนี้ เกิดได้ 4 ทาง คือ เลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ลดขั้น และการออกจากงาน

จงกล สุทธิอภิรักษ์ (2547, หน้า 19) กล่าวว่า งานต้องจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความเจริญก้าวหน้า ผู้ร่วมงานหากทำงานโดยไม่รู้ตนเองว่าจะเจริญก้าวหน้ามากขึ้นแค่ไหน จะทำให้การทำงานเกิดความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้นเท่าที่ควร ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ร่วมงานได้ทราบถึงเส้นทางและวิธีการสร้างความเจริญก้าวหน้า

อัมสท็อต (Umstot, 1998, p. 485) กล่าวว่า บุคคลต้องการใช้ความชำนาญและความสามารถที่มีคุณค่า และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และให้ความสำคัญในโอกาสในการส่งเสริมและก้าวหน้า ควบคู่ไปกับความมั่นคงในงานอย่างสมเหตุสมผล

แจ็คสัน, และชูเลอร์ (Jackson, & Schuler, 2000, p.13) กล่าวว่า การอบรมและพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้และความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มข้อผูกมัด ความพึงพอใจ และความรู้สึกมีอำนาจ ช่วยส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, p. 237) กล่าวว่า การให้ความสำคัญกับงานที่ได้มอบหมายให้กับผู้ปฏิบัติงาน จะมีผลต่อการเพิ่มความสามารถของตัวผู้ปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์กับงานในอนาคตได้ และการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะและความสามารถในสาขาของตนเอง

สรุป ความก้าวหน้ามีความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากเป็นสิ่งตอบสนองต่อความมุ่งหวังของผู้ปฏิบัติงานที่จะได้รับจากการทำงานในองค์การ เป็นเครื่องกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

2.3 ลักษณะของความก้าวหน้าที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 294) กล่าวว่า ลักษณะของความก้าวหน้า ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและใช้ทักษะต่างๆ อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นมีโอกาสเจริญก้าวหน้า ทั้งในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ในอนาคต

ระวีวรรณ ปัญญาช่วย (2546, หน้า 9) กล่าวว่า ลักษณะของความก้าวหน้า ได้แก่ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การได้รับการฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง โอกาสอบรมหรือ ฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน และการมีโอกาสศึกษาต่อ หรือดูงาน

ฐิติพร หงษา (2549, หน้า 6) กล่าวว่า ลักษณะของความก้าวหน้า ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับความรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อขยายความสามารถของตนเอง ความมั่นคงในการจ้างงาน

อัมสท็อต (Umstot, 1998, p. 485) กล่าวว่า ความก้าวหน้า เกี่ยวข้องกับการออกแบบงานให้มีความหลากหลาย งานที่สร้างโอกาสในการแสดงความสามารถ ความรับผิดชอบ และการตอบสนอง ใช้ความชำนาญและความสามารถที่มีคุณค่า และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รวมถึงโอกาสในการส่งเสริมและก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, p. 237) กล่าวว่า ลักษณะของความก้าวหน้า เกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับงานที่ได้มอบหมายให้กับผู้ปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับความรู้และทักษะใหม่ๆ และการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะและความสามารถในสาขาของตนเอง

คาสซิโอ (Cascio, 2003, p. 27) กล่าวว่า ลักษณะของความก้าวหน้า ได้แก่ คุณค่างาน การฝึกอบรม การศึกษา การประเมินผลการทำงาน และการส่งเสริมผู้ปฏิบัติงาน

สรุป ความก้าวหน้าที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ เกิดจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำคัญ การเพิ่มความรับผิดชอบและมอบหมายงานเพิ่มขึ้น การเลื่อนขั้นและตำแหน่ง การมีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้ การได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเทคนิคในการปฏิบัติงาน

3. การบูรณาการทางสังคม

3.1 ความหมายของการบูรณาการทางสังคม

นักวิชาการกล่าวถึงความหมายของการบูรณาการทางสังคมไว้ ดังนี้

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544, หน้า 37) กล่าวว่า การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ

นพรัตน์ รุจนกานต์ (2547, หน้า 8) กล่าวว่า การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547, หน้า 202-203) กล่าวว่า การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันและกันของบุคคลสองฝ่ายในองค์การ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นตัวกลางในการเชื่อมประสานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ฐิติพร หงษา (2549, หน้า 6) กล่าวว่า การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าได้รับการยอมรับ การได้รับความร่วมมือในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การนั้นๆ ความปราศจากอคติ ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ และการแสดงความรู้สึกของตนได้อย่างเปิดเผย

เสาวณีย์ ค้ำคูณ (2550, หน้า 5) กล่าวว่า การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การสมานสามัคคีกัน

เฟรนช์ (French, 1998, pp. 57-58) กล่าวว่า การบูรณาการทางสังคม เกี่ยวข้องกับความเป็นอิสระจากอคติ และโอกาสในการเติบโตในองค์การ และการเป็นสมาชิกขององค์การ

อัมสท็อต (Umstot, 1998, p. 485) กล่าวว่า การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสัมพันธ์ของกลุ่ม ความต้องการเป็นส่วนหนึ่ง ต้องการเติมเต็มความต้องการทางสังคม

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, p. 19) กล่าวว่า การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

สรุป การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความสัมพันธ์ของกลุ่ม ที่มีลักษณะเป็นมิตร อบอุ่น เป็นกันเอง การยอมรับซึ่งกันและกัน และไม่มีอคติ ร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3.2 ความสำคัญของบูรณาการทางสังคม

เทพนม เมืองแมน, และสวิง สุวรรณ (2540, หน้า 156) กล่าวว่า บุคคลส่วนมากมักทำงานโดยมุ่งหวังว่า ความต้องการของตนจะได้รับการตอบสนอง แต่หลังจากเริ่มทำงานบุคคลก็จะรับรู้ว่า บุคคลเพียงคนเดียวไม่อาจตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของตนได้ตามลำพังในทุกๆ เรื่อง ประกอบกับมนุษย์เป็นสัตว์สังคม คือ มีการรวมกันเป็นกลุ่มเป็นหมู่ มีพฤติกรรมกลุ่มที่เกิดจากกิจกรรม การปฏิสัมพันธ์ และความรู้สึกของบุคคลที่อยู่ร่วมกัน กิจกรรมการทำงานจึงเป็นการทำงานร่วมกัน เกิดเป็นกลุ่มเป็นหน่วยงานหรือองค์การที่มีจุดมุ่งหมาย ซึ่งเป็นลักษณะการรวมเป็นสังคม การปฏิบัติงานที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายจะต้องกระทำด้วยตนเอง และความร่วมมือช่วยเหลือจากบุคคลอื่นๆ ในลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม เกิดความพึงพอใจ ความรัก ความสามัคคี และได้ผลงานที่บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สมหวัง โอชารส (2542, หน้า 56) กล่าวว่า การบูรณาการทางสังคม เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ว่าตนประสบผลสำเร็จ และเห็นว่าตนเองมีคุณค่า มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544, หน้า 37) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาที่สำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนข้อบังคับต่างๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ เป็นตัวชี้วัดว่าองค์การมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การมักเต็มไปด้วยขั้นตอนที่ล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบขององค์การคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพแบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่เลยเถิดจนกลายเป็นระบบพรรคพวกไป

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547, หน้า 202-203) กล่าวว่า การบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นตัวกลางในการเชื่อมประสานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนความสมานฉันท์ร่วมกันในหน่วยงาน รวมถึงการ

ปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายสมประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์การ จำเป็นที่จะต้องอาศัยกลไกการติดต่อสื่อสารที่ดี การสร้างช่องทางในการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การตั้งระบบในการรับข้อเสนอแนะสำหรับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ สิ่งที่จะสนับสนุนให้เกิดความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

กิลเมอร์, และคนอื่นๆ (Gilmer, et. al., 1996, p. 239) กล่าวว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

อัมสท็อต (Umstot, 1998, p. 485) กล่าวว่า ธรรมชาติของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความสัมพันธ์ของกลุ่มเป็นสิ่งที่ค่อนข้างสำคัญ บุคคลต้องการเป็นส่วนหนึ่งและต้องการเติมเต็มความต้องการทางสังคม องค์การต้องเปิดโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์และสัมพันธภาพทางสังคมที่ช่วยเหลือเกื้อกูล องค์การต้องสร้างความสามารถในการรับรู้สังคม

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, p. 237) กล่าวว่า ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความสำเร็จและเห็นคุณค่าของตนเอง ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ไม่มีการแบ่งชั้น และทำให้รู้สึกว่าองค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

สรุป บูรณาการทางสังคมมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงระหว่างฝ่ายต่างๆ ในองค์การ ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

3.3 ลักษณะของบูรณาการทางสังคม

สมหวัง โอชารส (2542, หน้า 56) กล่าวว่า ลักษณะของการบูรณาการทางสังคมพิจารณาได้จาก

1. ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาจากการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง

2. ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

3. การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ การมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

4. การสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์และสังคม

5. มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ

6. การติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์การหรือบุคคลที่ทำงาน ควรแสดงความคิด ความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544, หน้า 37) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ แบ่งเป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งวิธีการเสริมสร้างบูรณาการทางสังคมในองค์การที่ดีที่สุด คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอากิจกรรมเหล่านี้ เข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ

เสาวณีย์ ค้ำคูณ (2550, หน้า 5) กล่าวว่า ลักษณะของการบูรณาการทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การสมานสามัคคีกัน

เฟรนช์ (French, 1998, pp. 57-58) ลักษณะของการบูรณาการทางสังคม ได้แก่ การไม่มีอคติ มีโอกาสในการเติบโตในองค์การ และการเป็นสมาชิกขององค์การ

อัมสท็อต (Umstot, 1998, p. 485) กล่าวว่า ลักษณะของการบูรณาการทางสังคม ได้แก่ การเปิดโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์และสัมพันธภาพทางสังคมที่ช่วยเหลือเกื้อกูล การสร้างความสามารถในการรับรู้สังคม

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, p.19) กล่าวว่า ลักษณะของการบูรณาการทางสังคม ได้แก่ ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

สรุป การบูรณาการทางสังคมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ เกิดจากสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารทำให้มีบรรยากาศของความเป็นมิตร การยอมรับนับถือโดยปราศจากอคติ การยอมรับในความรู้ความสามารถและศักยภาพของบุคคล ความเป็นกันเองและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความร่วมมือและการสนับสนุนกันในการทำงาน

4. ธรรมนูญในองค์การ

4.1 ความหมายของธรรมนูญในองค์การ

นักวิชาการถึงความหมายของธรรมนูญในองค์การไว้ ดังนี้

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, และอัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 165) กล่าวว่า ธรรมนูญในองค์การ หมายถึง การทำงานร่วมกันโดยมีผู้บริหารรับผิดชอบและให้ความเป็นธรรมทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน เรื่องการควบคุมดูแล และการพิจารณาความดีความชอบ ทั้งการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นและการมีการยอมรับในการทำงาน โดยจะต้องยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน โดยคำนึงถึงเกียรติยศและศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน เพราะเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพและความสามารถที่พิสูจน์ได้

สมยศ นาวีการ (2545, หน้า 469) กล่าวว่า ธรรมนูญในองค์การ หมายถึง ระเบียบและความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง

เสาวณีย์ ค้ำคูณ (2550, หน้า 5) กล่าวว่า ธรรมนูญในองค์การ หมายถึง การมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว มีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆ ของงานตามความเหมาะสม รวมถึงนโยบายและข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

เฟรนช์ (French, 1998, p. 58) กล่าวว่า ธรรมนูญในองค์การ เกี่ยวข้องกับความยึดเหนี่ยวขององค์การต่อแนวคิดกระบวนการยุติธรรมที่ได้กำหนดไว้ก่อน และการให้เกียรติกับสิทธิความเป็นตัวของบุคคล เกี่ยวกับเรื่อง นอกเวลางาน พฤติกรรม และครอบครัว

อัมสท็อต (Umstot, 1998, p. 485) กล่าวว่า ธรรมนูญในองค์การ หมายถึง สิทธิของพนักงาน สิทธิส่วนบุคคล กระบวนที่ถูกต้อง ความยุติธรรม และเสรีภาพในการพูด และการได้รับการยอมรับ

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cumming, & Worley, 2005, p.19) กล่าวว่า ธรรมนูญในองค์การ หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

สรุป ธรรมนูญในองค์การ หมายถึง เสรีภาพของผู้ปฏิบัติงานในการแสดงความคิดเห็น สิทธิส่วนบุคคลที่ได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารและองค์การอย่างเป็นธรรม และเสมอภาค

4.2 ความสำคัญของธรรมนูญในองค์การ

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544, หน้า 44) กล่าวว่า การให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในองค์การ ในการทำงานร่วมกัน จะต้องให้ความสำคัญแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรระดับใดขององค์การ

ละออง สำลีพวง (2544, หน้า 44) กล่าวว่า การที่บุคคลแต่ละคนไม่ว่าจะเกิดมาจากเผ่าพันธุ์ใด ฐานะใด ย่อมมีสิทธิส่วนตัวในเรื่องต่างๆ ซึ่งผู้อื่นจะละเมิดไม่ได้ และขณะเดียวกัน การใช้สิทธิส่วนตัวของแต่ละบุคคลจะต้องไม่ส่งผลกระทบหรือก่อความเดือนร้อนแก่ผู้อื่น ซึ่งหมายถึงว่าจะต้องเคารพในสิทธิส่วนตัวซึ่งกันและกัน

สมยศ นาวีการ (2545, หน้า 469) กล่าวว่า ธรรมนูญในองค์การ เป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องมี เนื่องจากความก้าวหน้าเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี

อัมสท็อต (Umstot, 1998, p. 485) กล่าวว่า องค์การที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงจะให้ความสำคัญกับสิทธิของพนักงาน สิทธิส่วนบุคคล กระบวนที่ถูกต้อง ความยุติธรรม และเสรีภาพในการพูด และการได้รับการยอมรับ

แจ็คสัน, และชูเลอร์ (Jackson, & Schuler, 2000, p.13) กล่าวว่า ระบบการคัดเลือกและส่งเริมบุคคลที่ยุติธรรมและการดูแลอย่างเท่าเทียมกัน ช่วยส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, p. 238) กล่าวว่า การนำระเบียบมาใช้เป็นแนวทางให้คนในสังคมปฏิบัติ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข ไม่เกิดปัญหาสมาชิกในสังคมรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตน และปฏิบัติต่อกันและกันด้วยความเคารพ

สรุป ธรรมนูญในองค์การมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติรับรู้ถึงสิทธิส่วนบุคคล ที่ต้องมีความเท่าเทียมกัน ซึ่งช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.3 ลักษณะของธรรมนูญในองค์การ

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, และอัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 165) กล่าวว่า ลักษณะของธรรมนูญในองค์การ ได้แก่ การให้ความเป็นธรรมในงาน การควบคุมดูแล และการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และการมีการยอมรับในการทำงาน

สมยศ นาวีการ (2545, หน้า 469) กล่าวว่า ลักษณะของธรรมนูญในองค์การที่สำคัญอย่างยิ่งก็คือ การเลื่อนตำแหน่งต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม นั่นคือ การเลื่อนตำแหน่งต้องอยู่บนพื้นฐานความสามารถและปราศจากความลำเอียงของผู้บังคับบัญชา การยกย่องและการยอมรับ เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงานและสถานภาพที่ดีขึ้น ไปโดยไม่พิจารณาถึงอายุ ตำแหน่ง การศึกษาและปัจจัยอื่นๆ ทุกคนต้องการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้บังคับบัญชา

เสาวณีย์ ค้ำคูณ (2550, หน้า 5) กล่าวว่า ลักษณะของธรรมนูญในองค์การได้แก่ การมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว มีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆ ของงานตามความเหมาะสม รวมถึงนโยบายและข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

เฟรนช์ (French, 1998, p. 58) กล่าวว่า ลักษณะของธรรมนูญในองค์การได้แก่ ความยึดเหนี่ยวกับแนวคิดกระบวนการยุติธรรมที่ได้กำหนดไว้ก่อน และการให้เกียรติกับสิทธิความเป็นตัวของบุคคล เกี่ยวกับเรื่อง นอกเวลางาน พฤติกรรม และครอบครัว

อัมสท็อต (Umstot, 1998, p. 485) กล่าวว่า ลักษณะของธรรมนูญในองค์การได้แก่ การให้ความสำคัญกับสิทธิของพนักงาน สิทธิส่วนบุคคล กระบวนที่ถูกต้อง ความยุติธรรม และเสรีภาพในการพูด และการได้รับการยอมรับ

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cumming, & Worley, 2005, p.19) ลักษณะของธรรมนูญในองค์การ ได้แก่ การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

สรุป ธรรมนูญในองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ เกิดจากการเลื่อนขั้นและตำแหน่งอย่างยุติธรรมบนพื้นฐานของความสามารถและปราศจากความลำเอียง การมีเสรีภาพในการพูดและแสดงความคิดเห็น การปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาค การมีกฎ ระเบียบ และข้อบังคับในการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม และการให้ความสำคัญกับสิทธิของพนักงานและสิทธิส่วนบุคคล

5. ดุลยภาพในชีวิต

5.1 ความหมายของดุลยภาพในชีวิต

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, และอัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 174) กล่าวว่า ดุลยภาพในชีวิต หมายถึง ขนบธรรมเนียมประเพณี และการกระทำตัวให้สอดคล้องและสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน

ฐิติพร หงษา (2549, หน้า 6) กล่าวว่า ดุลยภาพในชีวิต หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสม ได้แก่ เวลาในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และเวลาในการพักผ่อน

เสาวณีย์ ค้ำคูณ (2550, หน้า 5) กล่าวว่า ดุลยภาพในชีวิต หมายถึง ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามระยะเวลาหรือแผนงานที่กำหนดไว้ กำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่พอเหมาะสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

เฟรนช์ (French, 1998, p. 58) กล่าวว่า ดุลยภาพในชีวิต เกี่ยวข้องกับการหลีกเลี่ยงจากการรบกวนในสมดุลที่เหมาะสมระหว่างงานและชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ยกตัวอย่างเช่น ครอบครัว

อัมสท็อต (Umstot, 1998, p. 486) กล่าวว่า ดุลยภาพในชีวิต เกี่ยวข้องกับผลกระทบระหว่างงานกับครอบครัว และสังคม

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cumming, & Worley, 2005, pp. 19-20) กล่าวว่า ดุลยภาพในชีวิต หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงเวลาว่างจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

สรุป ดุลยภาพในชีวิต หมายถึง ความสมดุลและความเพียงพอในการจัดสรรเวลาให้กับชีวิตส่วนตัว ครอบครัว สังคม และงานที่ต้องรับผิดชอบ

5.2 ความสำคัญของดุลยภาพในชีวิต

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, และอัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 174) กล่าวว่า ดุลยภาพในชีวิต เป็นรากฐานของชีวิตสังคม เป็นเหตุและปัจจัยให้มนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อกัน การทำงานนั้นจะช่วยสร้างกฎเกณฑ์ให้แก่ชีวิต และยังสามารถที่จะช่วยให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การทำงานที่ดีนั้นเป็นการแสดงออกถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานแบบหนึ่ง โดยที่ความสัมพันธ์ในหน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระทางด้านการทำงาน และด้านความคิดในการปฏิบัติงานและนอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติอยู่

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544, หน้า 44 - 45) กล่าวว่า การทำงานในองค์การเป็นเพียงปัจจัยการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาเป็นส่วนตัว ไม่ต้องการมีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ สำหรับกิจกรรมต่างๆ ในการดำเนินชีวิตจะต้อง มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของแต่ละบุคคล เฉลี่ยแล้วบุคคลต้องใช้เวลาในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บุคคลอื่นๆ หรือสังคมในเรื่องต่าง เช่น การนอนหลับ การทำงาน และความสนุกสนาน

ละออง สำลีพวง (2544, หน้า 93) กล่าวว่า ในการดำเนินชีวิตและกิจกรรมต่างๆ จะต้องมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วบุคคลต้องใช้เวลาในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บุคคลอื่นหรือสังคมในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การนอนหลับ การทำงาน ความสนุกสนานรื่นเริง การกิน การได้ไปพักผ่อนตามสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ

สมยศ นาวีการ (2545, หน้า 465) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารสนับสนุนในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พบปะกับบุคคลที่มีความรู้ สามารถแลกเปลี่ยนความรู้และทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าระดับความเครียดในการทำงานลดลง และมีความสุขเมื่อได้กลับไปปฏิบัติงานตามเดิม

อัมสท็อต (Umstot, 1998, p. 486) กล่าวว่า ผลกระทบซึ่งกันและกันของงานกับครอบครัว เพื่อน และที่ตั้งของที่ทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญ การทำงานมากเกินไปจะรบกวนกิจกรรมของครอบครัวและเวลาว่าง สร้างความเครียดและแรงกดดันต่อสุขภาพ ซึ่งผลกระทบระหว่างองค์การ ครอบครัว และสังคม มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นในเรื่องของคุณภาพชีวิต

แจ็คสัน, และชูเลอร์ (Jackson, & Schuler, 2000, p.13) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องเดินทางไปทำงานในสถานที่อื่นๆ เกือบทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานและชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความกังวล ดังนั้นการพิจารณาผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ จะช่วยแก้ไขในประเด็นส่วนตัวและครอบครัวได้

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, p. 238) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลที่มีความสมดุลกับบทบาทการดำเนินชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการด้านอาชีพและการเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว

สรุป ดุลยภาพในชีวิตมีความสำคัญ เนื่องจากการใช้ชีวิตอย่างสมดุลจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานใช้เวลาในการทำกิจกรรมในด้านต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมอื่นๆ ที่มีความสำคัญในชีวิตของแต่ละบุคคล

5.3 ลักษณะของดุลยภาพในชีวิต

ละออง สำลีพวง (2544, หน้า 93) กล่าวว่า ในการดำเนินชีวิตและกิจกรรมต่างๆ การดำเนินชีวิตจะต้องมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วบุคคลต้องใช้เวลาในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บุคคลอื่นหรือสังคมในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การนอนหลับ การทำงาน ความสนุกสนานรื่นเริง การกิน การได้ไปพักผ่อนตามสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ

ฐิติพร หงษา (2549, หน้า 24) กล่าวว่า ลักษณะของดุลยภาพในชีวิต ได้แก่ การแบ่งเวลาอย่างเหมะสมสำหรับการปฏิบัติงาน ส่วนตัว ครอบครัว และการพักผ่อน

เสาวณีย์ ค้ำคูณ (2550, หน้า 8) กล่าวว่า ลักษณะของดุลยภาพในชีวิต ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายกับช่วงเวลาการทำงาน ช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีเวลาให้กับงาน ครอบครัว สังคม และตนเองอย่างเพียงพอ

เฟรนช์ (French, 1998, p. 58) กล่าวว่า ลักษณะของดุลยภาพในชีวิต ได้แก่ สมดุลที่เหมาะสมระหว่างงานและชีวิตครอบครัวของผู้ปฏิบัติงาน

อัมสท็อต (Umstot, 1998, p. 486) กล่าวว่า ลักษณะของสมดุลของงานกับชีวิตโดยรวม ได้แก่ ความเหมาะสมในการใช้เวลาระหว่างงาน ครอบครัว เพื่อน เวลาว่าง

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, p. 238) กล่าวว่า ลักษณะของดุลยภาพในชีวิต ได้แก่ การปฏิบัติงานที่มีความสมดุลกับบทบาทการดำเนินชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการด้านอาชีพและการเดินทาง ที่มีสัดส่วนอย่างเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว

สรุป ดุลยภาพในชีวิตที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ เกิดจากการมีเวลาพักผ่อน การทำกิจกรรมส่วนตัว ครอบครัว เพื่อนและสังคมอย่างเพียงพอ ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับชั่วโมงทำงาน และเวลาปฏิบัติงานสอดคล้องกับการดำเนินชีวิต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

นฤดล มีเพียร (2541, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในแต่ละด้านพบว่า ด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง ด้านสภาพการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย และด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีระดับคุณภาพอยู่ในระดับดี

ไพฑูรย์ สอนทน (2542, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 34 ปี สถานภาพสมรสคู่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน มีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 13 ปี คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะงาน และความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหารส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ ค่านิยมต่อการบริการ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ยกเว้นตำแหน่ง มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อการบริการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสถานีอนามัยให้มีความชัดเจนเหมาะสม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนแก้ปัญหา มีการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ จัดหาค่าล่วงเวลาในการทำงานและทรัพยากรให้มีความเพียงพอเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีการยกย่องให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นแบบอย่างค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน

สัสยา วาทยานนท์ (2542, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักวิเคราะห์วิจัยและพัฒนางานทาง กรมทางหลวง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความผูกพันในงานสูงกว่าด้านอื่น และมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลางได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เบญจางค์ บำรุงสุข (2542, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 8 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมนูญในองค์การ ด้านเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

พวงเพชร ฝากาทอง (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองรายได้ สำนักงานคลัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองรายได้ ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ด้านธรรมนูญในองค์การ และด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ในระดับต่ำ

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม พบว่า ในภาพรวมทัศนะคุณภาพชีวิตของพนักงานช่างเกี่ยวกับด้านความปลอดภัยในการทำงานพบว่า ประชากรมีทัศนะเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก แยกเป็นด้านการพัฒนาทักษะในงานที่ปฏิบัติ ด้านอุปกรณ์ในการทำงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า ประชาชนมีทัศนะอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพของพนักงานพบว่า ประชากรมีทัศนะเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสุขภาพของพนักงานอยู่ในระดับมาก แยกเป็นด้านสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร ด้านสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล ด้านความยุติธรรมในการทำงานพบว่า ประชากรมีทัศนะเกี่ยวกับความยุติธรรมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แยกเป็นด้านสัมพันธภาพในการทำงาน พบว่า ประชากรมีทัศนะอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในเรื่องภาพรวมแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวกับด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมพบว่า ประชากรมีทัศนะอยู่ในระดับมาก

วัลลภ ปรัชญาสันติ (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างของกรมทางหลวง กรณีศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 12 (จังหวัดชลบุรี) จากกลุ่มประชากรจำนวน 569 คน โดยสุ่มตัวอย่างจำนวน 235 คน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในรายด้านพบว่า ไม่มีด้านใดที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูง และค่าเฉลี่ยของ

คุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัว การทำงานและสังคม ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและด้านการบังคับบัญชา

สรัญญา นวลละออ (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษามีความเครียดภาระงานอื่น ภาระหนี้สิน อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธภาพอยู่ในระดับสูง ประเด็นสำคัญพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูง ส่วนการทดสอบสมมติฐานพบว่าครูประถมศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านภาระงานอื่น ด้านภาระหนี้สิน ด้านภาระครอบครัว และด้านระยะเวลาเดินทางที่ต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษามีความแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สำหรับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา

พิชญ์สินี ดีผลิผล (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณี บริษัท ไทย แอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิสเซส จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ไทย แอร์พอร์ตส์ กราวด์เซอร์วิสเซส จำกัด ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมนูญในองค์การ ด้านภาวะอิสระจากงาน และมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและด้านความภูมิใจในองค์การอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าพนักงานที่มีประเภทของงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านสังคมสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ

สมรส และอายุงาน ไม่พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ไม่พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน แต่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภัทรวุฒิ ตุลยลักษณ์ (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 314 คน ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบินมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลและด้านบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับสูง กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ดวงหทัย ปิ่นเย็น (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบางเมืองกาฬสินธุ์ จำนวน 578 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุราชการ 5-10 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท ผลการศึกษาพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง

ลักคณา โยคะวิสัย (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 412 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งรัฐควรจัดระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งระบบโบนัสให้มีความชัดเจน โปร่งใส ควรจัดให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนจริยธรรมทางการเมือง และความสามารถในการบริหารด้วยระบบคุณธรรม นอกจากนั้น รัฐควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน เพื่อเป็นการจูงใจการทำงานและเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่พนักงานเทศบาลในเวลาเดียวกัน

สุกานดา ขวัญเมือง (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในภาพรวม พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ความแตกต่างด้าน เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ส่วนอายุ สถานภาพสมรส และ

รายได้ต่อเดือน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

นอกซ์, และเออร์วิง (Knox, & Irving, 1997, pp. 39-47) ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับผู้บริหาร พบว่า พยาบาลวิชาชีพในระดับผู้บริหารมีคุณภาพชีวิตการทำงาน 10 ด้าน ด้านที่มากที่สุด คือ การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเกี่ยวกับแผนงานและความก้าวหน้าในช่วงของการปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการโปร่งใสชัดเจน เปิดเผย และด้านน้อยที่สุด คือ การเสนอข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโปรแกรมการศึกษาอบรมก่อนที่จะมีการดำเนินงาน

เบช, และโรส (Beh, & Rose, 2007, pp. 30-35) ศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามกับเป็นผู้จัดการ จำนวน 475 คน ที่อยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตของมาเลเซีย ผลการศึกษาแสดงความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน

เอลิเซอร์, และชาย (Elizur, & Shye, 2008, pp. 275-279) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิต จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานชาวฮังกาเรียน ผลการศึกษาแสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตที่มีลักษณะเป็นรูปกรวยตามสมมติฐาน โดยมีคุณภาพชีวิตเป็นฐานของกรวยและคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ด้านบน โดยมีความพึงพอใจในงานและชีวิตอยู่ระหว่างกลาง เป็นสิ่งที่ยืนยันว่าความพึงพอใจในงานและชีวิตจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว และเมื่อมีความพึงพอใจในงานและชีวิต ก็จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้

สรุป จากแนวคิดของนักวิชาการ และ จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเห็นได้ว่าลักษณะส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยที่เป็นเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมนูญในองค์การ และด้านดุลยภาพในชีวิต แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน