

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาสรุปเป็นแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย นับแต่ปลายทศวรรษ 1960 ซึ่งเกิดขึ้นจนถึงปัจจุบัน การกำหนดคำจำกัดความที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยรวมนั้นยังไม่สามารถกำหนดได้ เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละสังคม แต่ละบุคคลย่อมมีความหลากหลายไปตามสภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมในการทำงานนั้น ๆ เนื่องจากลักษณะงานที่แตกต่างกัน ทำให้ปฏิกิริยาที่ตอบรับต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลมีระดับที่แตกต่างกันได้เช่นเดียวกัน ดังนั้น เราอาจวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลออกมาในรูปของความรู้สึก หรือปฏิกิริยาตอบสนองที่บุคคลนั้นมีต่อการทำงานหรือวัดออกมาในรูปแบบมาตรฐานของสังคมที่บุคคลเหล่านั้นอาศัยอยู่ อย่างไรก็ตาม มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

ณัฐเดช จันทรางศุ (2547, หน้า 23) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีการทำงานที่ให้อรรถประโยชน์หรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต โดยบุคคลจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดีที่สุดตามอุดมการณ์ของบุคคลและงาน และมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าแห่งชีวิต

พิไลสร แดงสอาด (2547, หน้า 33) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกในเชิงพอใจของพนักงานที่มีต่อชีวิตการทำงานที่เกี่ยวกับงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานอันเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานในองค์กร

ชาญ สุวรรณรัตน์ (2547, หน้า 37) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เน้นคุณค่าความเป็นมนุษย์ งานที่ท้าทาย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความปลอดภัยและการมีสุขภาพดี โอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถ อนาคตที่เจริญงอกงามและมั่นคงและการแสดงออกอย่างเสรีภาพ และการมีสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

ถวัลย์ บุญภักดี, ร.ต.อ. (2548, หน้า 19) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกรับรู้ของบุคคลในองค์กรที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองในองค์กรได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในงาน ที่ทำ ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่คั่นเอง

ชาญชัย วิทยาการกรณ์ (2548, หน้า 15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

พลดา เดชพลมาตย์ (2548, หน้า 10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตงาน หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์ทำงานของเข้า ทำให้เขามีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์

มนัสวี ธาตาสีห์ (2549, หน้า 12) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งมีองค์ประกอบด้านต่าง ๆ คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ลักษณะเป็นปัจจัยอนามัย ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ คือ การบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน ความมั่นคงในชีวิตงาน ชีวิตส่วนตัว ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

จิระ หงส์ลดารมย์ (2550, หน้า 27-28) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะคนที่ทำงานคนหนึ่ง ๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่ง ๆ โดยพิจารณาถึงว่าเขาผู้นั้นมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น อุมารินทร์ เอื้อนกุล (2551, หน้า 25) คำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ได้แก่ การทำงานได้ดี

ถูกต้อง ปลอดภัย และมีความพอใจในงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะเกิดขึ้นได้นอกจากจะต้องมีพัฒนาการทักษะการทำงานแล้วควรมีการเน้นการพัฒนาจิตลักษณะที่เอื้อให้เกิดการทำงานอย่างแข็งขันและช่วยป้องกันมิให้เกิดปัญหาการทำงานลักษณะเหล่านี้ ได้แก่

1. ทักษะคิดคำนึงที่มีต่อการทำงานและสถานการณ์แวดล้อมทั่วไป
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รวมถึงความมีมานะพากเพียรไปสู่ตามสำเร็จ
3. ความเชื่ออำนาจในตนหรือเชื่อในความสามารถและการกระทำของตนเอง
4. การมุ่งอนาคตควบคุมตน คือ มองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพและรู้กาลเทศะ อดได้

รอได้ปฏิบัติตนได้เหมาะสม

5. มีจริยธรรม ชี้อตรง ชี้อสัตย์เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

วอลตัน (Walton, 1975, p. 92 อ้างถึงใน จุโรพร ขวัญนิพนธ์, 2549, หน้า 10) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

บลูสโตน (Bluestone, 1977, pp. 43-46 อ้างถึงใน วิชาญ เคยการ, 2550, หน้า 10)

ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใ้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาคำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ ได้หมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวัดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

เดวิส (Davis, 1977, pp. 53-56 อ้างถึงใน รวมพล อินทร์ชุม, 2550, หน้า 11) ได้นิยามว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงานของเขาโดยเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

ฮิวส์ และโทมัส (Huse & Thomas, 1980, pp. 235-238 อ้างถึงใน วิฑูรย์ เล้งห้าย, 2550, หน้า 33) คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการทำงานที่บุคลากรที่มีความรู้สึกพึงพอใจ ซึ่งประเมินได้ โดยความรู้สึกที่แสดงออกมาจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากร

เมอร์ตัน (Merton, 1977, p. 64 อ้างถึงใน อรรถพร ผดุงรัชดาภิ, 2550, หน้า 12) ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรมของการทำงานและสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและไม่พอใจของพนักงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิต และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่า มีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

แฮกแมน และซัทเทิล (Hackman & Suttle, 1977, p. 14 อ้างถึงใน ทศนีย์ แก้วสมนึก, 2550, หน้า 11) เสนอว่า คุณภาพชีวิตงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับพนักงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และสิ่งที่สำคัญ คุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงานการลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

เดลามอต และ ทากิซาวา (Delamotte & Takezawa, 1984 อ้างถึงใน อุมารินทร์ เอื้อนกุล, 2551, หน้า 11) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจ สำหรับคนงาน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงานซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย
3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในแง่มุมที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ (Humanization of Work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน การคุ้มครองแรงงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะในญี่ปุ่นคุณภาพชีวิต

การทำงานจะมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการหรือแนวทางปฏิบัติหรือเทคโนโลยี สำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล

ฮัส และ คูมิง (Huse & Cumings, 1985 อ้างถึงใน ชูติมา เทียนแก้ว, 2551, หน้า 9) ได้ให้นิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น

อัลเดจ และ สเติร์นส์ (Aldag & Stearns, 1987, p. 327 อ้างถึงใน ชูติมา เทียนแก้ว, 2551, หน้า 9) ได้แสดงทัศนะไว้หลายอย่างเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยให้ความสนใจอยู่ 2 ความหมาย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือส่งเสริมให้มีการใช้และพัฒนาความสามารถของมนุษย์อย่างเต็มที่
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดสภาพที่ดี และให้มีการแบ่งรายได้และทรัพยากรอื่น ๆ อย่างเป็นธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ได้นำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม ตั้งแต่ ค.ศ. 1970 เพื่อใช้แก้ไขปัญหาความรุนแรงให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น (Delamotte & Takezawa, 1984, p. 32 อ้างถึงใน อุมารินทร์ เอื้อนกุล, 2551, หน้า 8) โดยในช่วงระหว่าง ค.ศ. 1970-1979 ได้เกิดเหตุที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงานไม่เป็นมิตรกัน ซึ่งวิธีแก้ไขปัญหานี้ในยุโรปได้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยผ่านข้อเรียกร้องทางกฎหมายในเรื่องเกี่ยวกับงาน ส่วนวิธีการในสหรัฐอเมริกา หลายครั้งได้มีการดำเนินการร่วมกันระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารในการยอมรับร่วมกันถึงความปรารถนาและความเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Lehrer, 1982, p. 327 อ้างถึงใน อุมารินทร์ เอื้อนกุล, 2551, หน้า 8)

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีรากฐานทางทฤษฎีค่อนข้างยาวนานกว่า 50 ปี โดยมีรากฐานมาจาก 3 สำนัก (ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์, 2535 อ้างถึงใน อุมารินทร์ เอื้อนกุล, 2551, หน้า 9) คือ

1. สำนัก “การจัดการแนวมุขยสัมพันธ์” เชื่อว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดในระบบการทำงานไม่ใช่เป็นเรื่องของเศรษฐกิจหรือวัตถุแต่อย่างใด หากแต่เป็น “ปัจจัยมนุษย์” ความสัมพันธ์ของ

ลูกจ้างมีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพเป็นกลุ่ม นอกจากนี้การจัดการแบบประชาธิปไตยย่อมดีกว่าเผด็จการหรืออำนาจนิยมเพราะส่งผลเชิงบวกต่อการทำงานของลูกจ้าง

2. สำนักที่เน้นเรื่อง “ระบบสังคมและเทคนิค” ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีส่งผลเชิงลบต่อระบบการทำงานภายในองค์กร ดังนั้นจำเป็นต้องมีการปรับระบบเสียใหม่ เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจและให้แรงกระตุ้นในการยกระดับประสิทธิภาพของงาน

3. สำนัก “ประชาธิปไตยของแรงงาน” ย้ำว่าสภาพแรงงานต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงานภายในองค์กร รวมทั้งขยายขอบเขตไปยังระดับชาติด้วย

แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต (Quality of Life) เป็นแนวคิดที่ใช้กันอย่างกว้างขวางในแวดวงวิชาการหลายสาขา เพราะเป็นเป้าหมายที่พึงปรารถนาของแต่ละสังคม และเนื่องจากองค์ประกอบของการดำรงชีวิตของมนุษย์มีมาก บางอย่างพอมองเห็นได้ชัดเจน เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และสุขภาพอนามัย บางอย่างไม่อาจมองเห็นด้วยตา เช่น ความรู้สึกสบายใจ ความมั่นคงปลอดภัย ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่น ความร่วมมือร่วมใจ หรือความสัมพันธ์ทางสังคมของมนุษย์ในสังคม ซึ่งในเรื่องนี้มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ในหลายประเด็น ในที่นี้ได้รวบรวมข้อคิดเห็นดังกล่าวมานำเสนอใน 4 เรื่องหลักที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ประกอบด้วย ความหมายของคุณภาพชีวิต องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิต และพัฒนาการคุณภาพชีวิตของสังคมไทย (รวมพล อินทร์ชุม, 2550, หน้า 7)

การทำงานเป็นการกระทำที่เกิดจากเป้าหมาย ทักษะ ความรู้สึก การตัดสินใจว่า ควรทำอะไร และมีความตระหนักว่าคนอื่นจะยอมรับการกระทำของตนหรือไม่ เป็นการกระทำที่อาจใช้เครื่องมือเพื่อให้การกระทำมีความสะดวก และมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ นอกจากนี้การทำงานยังเป็นการกระทำที่ช่วยให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ (ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2542, หน้า 41-42) ได้แก่

1. สมองความต้องการด้านวัตถุ การทำงานเป็นการเปลี่ยนวัตถุดิบที่มีอยู่ตามธรรมชาติให้เป็นสิ่งที่สามารถสนองความต้องการ เป็นวิธีการที่ทำให้ได้สินค้าและบริการที่จำเป็น เพื่อดำรงอยู่ของชีวิต อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ซึ่งถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้มนุษย์จะมีชีวิตอยู่ไม่ได้

2. สมองความต้องการการนับถือตนเอง การทำงานมีความสัมพันธ์กับการนับถือตนเองมาก เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มนุษย์นับถือตนเองโดยการทำงานทำให้นักลเกิดความตระหนักถึงความสำเร็จ และสมรรถภาพในการทำงาน ทำให้นักลเกิดความรู้สึกว่าตนเองสามารถเอาชนะได้ทั้งตนเองและสภาพแวดล้อม และเกิดจากการที่แต่ละบุคคลได้ทำงานเพื่อผลิตสิ่งที่คนอื่นเห็นว่า มีค่า การที่บุคคลทำงานทำให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นพลเมืองเต็มขั้น

3. สนองความต้องการมีกิจกรรม มนุษย์ต้องการมีกิจกรรมเพื่อหลีกเลี่ยงความเบื่อหน่ายในการทำงานให้มนุษย์มีกิจกรรม ทำให้มนุษย์มีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานและจดจ่อกับสภาวะแวดล้อม

4. สนองความต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งหมายรวมถึงการริเริ่มสร้างสรรค์ในทางวิทยาศาสตร์ ศิลปะ และสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่มนุษย์คิดสร้างขึ้นมานอกจากการทำงานจะช่วยให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการดังกล่าวได้แล้ว การทำงานยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสภาวะแวดล้อมของมนุษย์เพื่อช่วยให้มนุษย์มีชีวิตที่มั่นคงและมีประสิทธิภาพต่อการดำเนินชีวิตมากขึ้น และยังเป็น การเปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้ธรรมชาติความเหมาะสมที่จะสนองความต้องการของมนุษย์ การทำงานเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นต่อการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ ซึ่งการที่มนุษย์สามารถเปลี่ยนรูปแบบสภาวะแวดล้อม และสามารถกำหนดสภาพแวดล้อมที่เขามีอยู่ถือว่าเป็นความสำเร็จในการทำงานของมนุษย์อย่างหนึ่งการทำงานจึงเป็นวิธีการสำคัญที่มนุษย์จะเอาชนะและควบคุมธรรมชาติ จากการศึกษายังพบต่อไปว่าการทำงานได้สนองเป้าหมายทางสังคมของมนุษย์ สถานที่ทำงานเป็นสถานที่ช่วยให้บุคคลได้พบปะสนทนาสร้างความ เป็นมิตรต่อกัน แลกเปลี่ยนทักษะและความรู้ซึ่งกันและกัน สถานที่ทำงานเป็นศูนย์กลางที่สำคัญในการประเมินตนเอง ช่วยให้มนุษย์รู้ถึงสมรรถภาพของตน เป็นสถานที่ที่ช่วยให้บุคคลได้รู้ว่าตนเองอยู่ในระดับไหน ทำงานได้ดีหรือไม่ ประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่กำหนดว่ามนุษย์มีค่าหรือไม่ เพียงใด

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีความสุขทั้งทางร่างกาย และจิตใจ มีความพอใจต่องานที่ทำและสภาพแวดล้อมที่นำอยู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานเริ่มจากพื้นฐานในการตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานในเรื่องการได้รับผลตอบแทนจากองค์กรที่ยุติธรรม ซึ่งเป็นจุดเริ่มของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และบุคลากร และจะพัฒนาไปสู่ระดับความสัมพันธ์ในสังคมอันเป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่สูงขึ้นไปและการที่จะพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อที่จะสามารถทำงานให้องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คือ วิธีการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 19-23 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, ม.ป.ป.) ได้กำหนดแนวทางของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) ค่าตอบแทนในที่นี้หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Salary and Wage) ซึ่งพิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น คือ

1.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Fair Pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากับเงินเท่ากัน (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้าง

เงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย

1.2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมควรจะสามารถึงยงครอบคลุมที่ประกอบด้วยสมาชิก 4 คน คือ พ่อ แม่ และลูก 2 คน ได้

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์การจัดให้แก่บุคคลในองค์การ เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ต้องการให้แก่บุคคลในองค์การ โดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือว่าเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานนั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มอิทธิพลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมักมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์การไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันมาก ถ้าองค์การใดมีผลประโยชน์เกื้อกูลสูง ก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครงานทำกับองค์การนั้นมาก บุคลากรจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของการทำงานดี เพราะองค์การจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์การอื่น ๆ

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกายทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่ว ๆ ไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างทำงานหรือผลกระทบต่อสุขภาพการทำงานในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์การ ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ (Pollution) เป็นปัญหาที่ทั้งภาคเอกชนและรัฐบาลได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์การต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้

4. ความมั่นคงในงาน (Job Security) ความมั่นคง (Security) ในที่นี้เป็นความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์การที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทหารหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์การที่มีความมั่นคงสูงจนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์การเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้จะมีการปลดพนักงานออกก่อนครบเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีการ

จ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง

5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักจะเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติเป็นเรื่องระหว่างสองฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็จะนำไปสู่การนัดหยุดงาน (Strike) ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเพื่อมิให้เกิดผลเสียขึ้นแก่ทุก ๆ ฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักถูกมองไปในทางที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยา (Psychology) และด้านเศรษฐกิจ (Economy) แล้ว จะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมาถูกมองไปในทางที่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยา (Psychology) และด้านเศรษฐกิจ (Economy) แล้วจะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยา พนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงาน ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างมีอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) พัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ (Development) จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้ว ทั้งพัฒนาการและการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจจะมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันไป

7. บูรณาการสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) สำหรับความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญเพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีบูรณาการสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมักจะเต็มไปด้วยความล่าช้าเมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของการการทรภาพ

(Brotherhood) แบบสังคมไทยความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช้จนเลยเถิดกลายเป็นระบบพรรคพวก (Spoils System) ไป

8. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์การ ในที่นี้หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งทางฝ่ายบริหารขององค์การได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์การมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ เช่น ถ้าองค์การมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์การมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายการบริหารอาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) ความหมายของคำว่าประชาธิปไตยในที่นี้หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การทุก ๆ คนในการทำงานร่วมกันจะต้องให้ความสำคัญแก่ทุก ๆ คนอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การ เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ไม่ว่าจะมีความรู้ใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คนอย่างเท่าเทียมกันและแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์การ (Authority) ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมากจริง ๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์การตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ถ้ามีประชาธิปไตยในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้การมีส่วนร่วมในองค์การสูง ทุกคนกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space) การทำงานในองค์การมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ (Recreation) องค์การที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจัดให้พนักงานแต่ละคน มีเวลาของชีวิต ซึ่งอาจมีเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงาน (Break) หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำปี และวันหยุดพิเศษเนื่องในวันงานเทศกาลต่าง ๆ

วอลตัน (Walton, 1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน อรรถวณิช ผดุงรัชดาภิ, 2550, หน้า 15)

กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ คือ

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)

ค่าตอบแทน เป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมี ชีวิตรอด บุคคลซึ่งนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้วยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions)

คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดีและควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวอย่างเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จเป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคลเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึง

คุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในด้านทักษะความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพ สามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเอง ทุกขั้นตอนมิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

4.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.1 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

5.2 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.3 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคลในการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.4 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ

5.5 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กร หรือบุคคลที่ทำงาน ควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/ พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้อง ได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่ง สามารถพิจารณาได้จาก

6.1 ความเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการ ปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัว ครอบครัวซึ่งไม่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคม ขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดี ความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่อง ขอบบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของ ตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูน คุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่ องค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทาง การตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

เวสเลย์ (Westley, 1979, p. 113 อ้างถึงใน ชุตินา เทียนแก้ว, 2551, หน้า 14) ได้จำแนก คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 4 มิติ คือ

1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ ความไม่ พึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรม เป็นสิ่งชี้วัด

2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก

3. มิติเกี่ยวกับความแปลกแยก (Alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกทางเฉย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นสิ่งที่ชี้วัด

4. มิติเกี่ยวกับการเสียกำลังใจ (Anomie) ตามทัศนะทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับความไร้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นสิ่งที่ชี้วัด

ฮิวส์ และ คัมมิง (Huse & Cumings, 1980, pp. 198-199 อ้างถึงใน สุพจน์ งามสง่า, 2550, หน้า 9) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานและเสนอว่าประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากการอื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้า

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

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลากการทำงานกับช่วงเวลา

การดำเนินชีวิตโดยรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มี ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและ รับผิดชอบต่อสังคม

ฮิวส์ และโทมัส (Huse & Thomas, 1980, pp. 235-238 อ้างถึงใน วิฑูรย์ เสงี่ยม, 2550, หน้า 33) กล่าวว่า การพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนด คุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่ดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรม หรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะ ก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อม ที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง งานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมี ผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำทนายซึ่งเกิดจากการทำงาน ของตน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ควรจะได้ให้ ความสำคัญต่อ

4.1 งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยาย ความสามารถของผู้ปฏิบัติ

4.2 ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

4.3 ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ปฏิบัติได้มีความรู้สึกว่าคุณ ประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่า จะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึก ว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน ถ้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกว่ามีภาระงานแข่งขัน ในองค์กรและมีความรู้สึกว่าคุณค่าการมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไรและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนเองอย่างไร คำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไปทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าจะให้ความสำคัญต่อการปกป้องบุคคลมากน้อยเท่าใดทนทานต่อความแตกต่างได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) หมายถึง งานบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ เป็นต้น

เลนิน (Lewin, 1981, p. 47-51 อ้างถึงใน วิฑูรย์ เสงี่ยม, 2550, หน้า 33) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ได้แก่ 1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ 2. เงื่อนไขของการทำงาน 3. เสถียรภาพของการทำงาน 4. การควบคุมการทำงาน 5. การปกครองตนเอง 6. การยอมรับ 7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 8. วิธีพิจารณาการร้องเรียน 9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ 10. ความอาวุโส

คาสซิโอ (Cascio, 1989, p. 25 อ้างถึงใน จุไรพร ขวัญนิพนธ์, 2549, หน้า 20) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในองค์กรจะต้องประกอบด้วยคำตอบแทน ผลประโยชน์ของลูกจ้าง ความมั่นคงในงาน การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม ความเครียดในการทำงาน การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง มีการปกครองแบบประชาธิปไตย การแบ่งปันผลกำไร สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน และหนึ่งสัปดาห์ทำงาน 4 วัน

ในการวิจัยนี้จึงใช้เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน (Walton, 1973, pp. 12-18 อ้างถึงใน จุไรพร ขวัญนิพนธ์, 2549, หน้า 39) มาประยุกต์เป็นเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) เนื่องจากองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ประการนี้ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้การดำเนินชีวิตมีความสุข เนื่องจากสามารถตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคลได้ทุกขั้นตอน

มีความครอบคลุมใกล้เคียงกับสภาพที่เป็นจริง ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. รายได้และสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions)
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security)
4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities)
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization)
6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism in the Work Organization)
7. ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space)
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life)

เมื่อทำการศึกษาโดยใช้แนวคิดของวิจัย วอลตัน (Walton, 1973 อ้างถึงใน จุไรพร ขวัญนิพนธ์, 2549) และได้ทำการศึกษาความหมาย และความสำคัญของคุณภาพชีวิตโดยผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

รายได้และสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)

ในทฤษฎีของนักสังคมวิทยา ค่าจ้างและเงินเดือน หมายถึง สิ่งตอบแทนจากการใช้แรงงานของบุคคลอื่นแสดงถึงฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของคน กล่าวคือ คนที่ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงย่อมมีฐานะทางสังคมสูงและแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีสถานภาพสูงกว่าคนที่ได้รับค่าจ้างและเงินเดือนน้อย แต่ถ้ามองในทฤษฎีของนักจิตวิทยา เงินเดือนและค่าจ้าง คือ สิ่งกระตุ้นในการทำงานหรือสิ่งที่สนองความต้องการของมนุษย์ในทฤษฎีของนักเศรษฐศาสตร์ ค่าจ้างและเงินเดือนจะเป็นรายจ่ายต้นทุนของผู้จ้าง และในขณะเดียวกันก็เป็นรายได้ของผู้ทำงานด้วย ส่วนทฤษฎีของนักบริหารงานบุคคลนั้น ค่าจ้าง หมายถึง จำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นค่าตอบแทนจากการใช้แรงงาน โดยปกติการจ่ายค่าจ้างจะถือเกณฑ์จ่ายเป็นระยะเวลาสั้น ๆ เป็น ชั่วโมง รายวัน หรือรายสัปดาห์ หรืออาจจ่ายตามจำนวนงานเป็นชิ้น ๆ ก็ได้ คำว่า ค่าจ้าง หมายถึงรวมถึงเงินเดือน เงินโบนัส ค่าบำเหน็จ นายหน้า รวมถึงประโยชน์ที่ได้รับอื่น ๆ ด้วย (รัตติยา ศุภจิตกุลชัย, 2547, หน้า 86) ซึ่งความเป็นอยู่ของบุคคลขึ้นอยู่กับรายได้ที่รับจากการทำงานให้องค์กร อัตราค่าจ้างเงินเดือนจึงเป็นเงื่อนไขและเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลปรารถนาที่จะทำงานถ้าหาก

ได้รับค่าจ้างในอัตราสูง ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลได้รับอัตราค่าจ้างต่ำย่อมไม่เกิดแรงจูงใจที่จะทำงาน และอาจมีการเปลี่ยนแปลงงานใหม่ได้ง่าย (อุมารินทร์ เอื้อนกุล, 2551, หน้า 31)

ค่าจ้าง (Wage) หมายถึง จำนวนเงินที่คนงานได้รับเป็นการตอบแทนโดยถือเกณฑ์จำนวน ชั่วโมงในการทำงานของคนงาน เพราะค่าจ้างส่วนใหญ่กำหนดไว้สำหรับคนงานเป็นรายชั่วโมง ส่วน เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนเงินที่บุคคลได้รับเป็นการตอบแทนการทำงาน ถือเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือนและถือเป็นรายได้ประจำ ค่าตอบแทน ในที่นี้หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน การประเมินค่างาน การจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง เงินเดือน มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย (มัลลิกา เมฆรา, 2547, หน้า 26)

ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลซึ่งนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้วยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน กล่าวโดยสรุป ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะต้องพิจารณาในเรื่อง (ธงชัย สันติวงษ์, 2539 อ้างถึงใน วิชาญ เกลียร, 2548, หน้า 35-36)

1. ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐาน และสังคม
2. ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน
3. ความสมดุล คือ ผลประโยชน์และรางวัลที่ตอบแทนที่ให้อื่น ๆ อย่างสมเหตุสมผล
4. มีประสิทธิภาพ หมายถึง การจ่ายจะต้องไม่มากเกินไป โดยพิจารณาถึงระดับความสามารถของหน่วยงานที่จะสามารถจ่ายได้
5. ความมั่นคง หมายถึง การพิจารณาถึงความต้องการด้านความมั่นคงและความปลอดภัยของพนักงาน ซึ่งจะต้องให้การจ่ายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องถึงความต้องการทางด้านความมั่นคงและความต้องการอื่น ๆ ที่การจ่ายจะตอบสนองความพอใจได้
6. ความจูงใจ หมายถึง การจ่ายจะต้องมีกลไกสามารถเป็นการจ่ายที่มีสิ่งจูงใจป้อนอยู่ด้วยและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีผลผลิตจากการทำงานได้ดี

7. เป็นที่ยอมรับของพนักงาน หมายถึง พนักงานจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่าย และรู้สึกว่าระบบการจ่ายเป็นระบบที่สมเหตุสมผลทั้งในแง่ของผลประโยชน์ต่อองค์กรและผลประโยชน์ของตัวเองด้วย

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions)

สภาพแวดล้อมในที่ทำงานนับตั้งแต่สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ แสง เสียง อุณหภูมิ และกระบวนการในการปฏิบัติงาน นับเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่มีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสม จะมีส่วนช่วยให้นุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดอุบัติเหตุในการทำงานได้เป็นอย่างดี (เสนาะ ดิยาว, 2539 อ้างถึงใน วิชาญ เลขการ, 2543, หน้า 36) สรุปคือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

การส่งเสริมสุขภาพสามารถดำเนินการได้ดังนี้ (พยอม วงศ์สารศรี, 2534, หน้า 205)

1. จัดบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยให้พนักงานได้รับความมั่นคง ปลอดภัย
2. จัดบริการรักษาพยาบาล ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีผู้คุ้มครองดูแลเอาใจใส่
3. จัดให้มีวันลา และวันหยุดพักผ่อน
4. จัดกิจกรรมบันเทิงให้พนักงานรวมกลุ่มสังสรรค์กันตามโอกาสอันสมควร
5. จัดหน่วยให้คำปรึกษาเมื่อพนักงานประสบปัญหาในด้านต่าง ๆ
6. พัฒนาและปรับปรุงบุคลิกภาพของผู้บังคับบัญชา เพราะผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่มีผลโดยตรงต่อความรู้สึกของพนักงาน ถ้าพนักงานมีความสุขใจ พอใจในการทำงาน องค์กรก็จะได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่จากงานนั้น

สรุป สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ทำได้โดยการจัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน และเน้นตัวบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวก ความอบอุ่นใจในระหว่างปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security)

ความมั่นคง หมายถึง ความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง ซึ่งจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควร องค์กรที่สภาพมั่นคงในการจ้างสูง เช่น ระบบราชการหรือองค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่ จะมีการจ้างงานจนครบเกษียณอายุ ซึ่งถ้าจะปลดพนักงานออกก่อนครบเกษียณอายุก็จะมี การจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด (บุญแสง ธีระภากร, 2533, หน้า 8-9) แต่ในการทำงานของ

บุคลากรนั้นมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในส่วนตัว และการได้รับรางวัลผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงประกอบด้วยเสมอ เป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและใช้ทักษะต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าทั้งหน้าที่และรายได้ในอนาคต (ธงชัย สันติวงษ์, 2539, หน้า 294)

โอกาสนำหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น (ชลอ พารักษ์, 2551, หน้า 10)

ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา (วิชาญ เคยการ, 2543, หน้า 10) ดังนี้คือ

1. มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น
2. มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่อทำงานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3. โอกาสความสำเร็จเป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

4. ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

กล่าวโดยสรุป ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน คือ การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาหลายประการ คือ มีความรับผิดชอบ มีโอกาสนำหน้าในงานที่ปฏิบัติ ประสบความสำเร็จในอาชีพหรือองค์กร และมีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่ได้รับจากการทำงาน

โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities)

การให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นเรื่องที่ต้องคำนึงถึงอย่างยิ่ง เพราะถ้าองค์กรใดกำลังคนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงเป็นจำนวนมาก ย่อมช่วยให้เกิดความสำเร็จเรียบร้อยรวดเร็ว และประหยัด ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารที่ฉลาดและรอบคอบจึงพยายามสะสมกำลังคนที่ทำงานมีประสิทธิภาพสูงไว้ในองค์กร และในขณะเดียวกันก็ได้พยายามลดจำนวนกำลังคนที่ทำงานมีประสิทธิภาพต่ำให้เหลือน้อยที่สุด สาเหตุที่กำลังคนมีสภาพในการทำงานต่ำมีอยู่หลายประการ แต่ที่สำคัญที่สุด คือ การขาดความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อันเหมาะสมในการทำงาน หนทางแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าวในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต คือ การฝึกอบรมและการพัฒนา (วิชาญ สุวรรณรัตน์, 2543, หน้า 35)

การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงาน เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาสมรรถภาพการทำงานและอาชีพของบุคคลเป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร หน่วยงาน ควรจะให้โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงและความต้องการสังคม ซึ่งมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกรับคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำทนาย ซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตน (วิชาญ เกลียร, 2550, หน้า 39) การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร (จุไรพร ขวัญนิพนธ์, 2549, หน้า 26-27)

การพัฒนาบุคคล เป็นกระบวนการที่ต้องทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์กร เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงต้องพัฒนาบุคคลให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย (วิฑูรย์ เลื่องล้ำ, 2550, หน้า 28-29) กล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคคล เป็นกระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความถนัด ความชำนาญ ความสามารถของบุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น (Jucius, 1971 อ้างถึงใน วิชาญ เกลียร, 2550, หน้า 37) ถ้าพนักงานได้พัฒนา และใช้ทักษะต่าง ๆ ของเขาอย่างสูงสุดและเต็มความสามารถแล้ว เขาจะต้องมีโอกาสที่จะได้พัฒนาตนเอง มีช่องทางให้ได้ทำงานที่ใช้ทักษะสูงขึ้น และมีความรับผิดชอบมากขึ้น (Yoder 1959, p. 344 อ้างถึงใน อุมารินทร์ เอื้อนกุล, 2551, หน้า 28)

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization)

การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กรธรรมชาติ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

1. ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน
2. การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกันคือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้
3. มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ในการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม
4. มีความรู้สึการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ
5. มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์การ หรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/ พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

1. ความเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัว ครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
2. มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจหรือสังคม ขององค์การต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน
3. มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน
4. ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ

ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life)

คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการกระทำของตนได้มีส่วนร่วมรับผิชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เมื่อบุคคลได้ใช้ชีวิตในการทำงานกับสิ่งที่ตนพอใจ ก็จะทำให้สภาพจิตใจและอารมณ์ดี มีผลให้การปฏิบัติงานดีไปด้วย ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด แนวทางดังกล่าวคือ การเสริมสร้างให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

สัญญา รอดโพธิ์ทอง (2547, หน้า 31) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีประโยชน์ต่อบุคลากรทั้งในด้านก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญกำลังใจสูงขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง และมีประโยชน์ต่อองค์กร ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นการลดต้นทุนให้กับองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอันเป็นประโยชน์สูงสุดขององค์กร

แฮกแมน และ ซุตเติล (Hackman & Suttle, 1978 อ้างถึงใน วิชาญ เคยการ, 2550, หน้า 27) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย ได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

สคูเลอร์ และคณะ (Schuler et al., 1989 อ้างถึงใน สุพจน์ งามสง่า, 2550, หน้า 24) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
2. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
3. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เนื่องจากอัตราการขาดงานลดน้อยลง
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน ปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดี เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร

7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้นจากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตคือ ช่วยทำให้รู้สึกที่ดีต่องาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากอัตราการขาดงานลดน้อยลง ช่วยลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก เนื่องมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)

ประวัติความเป็นมา

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ตั้งอยู่ ณ ที่ดินราชพัสดุมหาดไทย เลขที่ 16 ถนนสุขุมวิท อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ห่างจากอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ระยะทาง 25 กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานคร ไปทางทิศตะวันออก ระยะทาง 70 กิโลเมตร เดิมเรียกว่า “ที่ทำการป่าไม้เขตปราจีนบุรี” มีจังหวัดในความควบคุม 7 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ปราจีนบุรี ฉะเชิงเทรา และนครนายก สถานที่ตั้งอาคารที่ทำการในระยะแรกได้สร้างขึ้นที่ เลขที่ 16 ถนนเฉลิมพล ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ตัวอาคารที่ทำการย้ายลงไปในทะเลบริเวณด้านหลังสวนสาธารณะเกาะลอยในปัจจุบัน

ปี พ.ศ. 2495 ได้มีการประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ลงวันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ.2495 เรื่อง การจัดตั้งป่าไม้เขตในกรมป่าไม้ เนื่องจากในขณะนั้น ป่าไม้มีอยู่ 12 เขต แต่ละเขตมีอาณาเขตและท้องที่ในความควบคุมรับผิดชอบกว้างขวางเกินไป ทำให้ไม่สามารถตรวจตราควบคุมการปฏิบัติงาน และดำเนินการได้อย่างทั่วถึง จึงประกาศให้ยุบเลิกป่าไม้เขต 12 เขต และตั้งขึ้นใหม่เป็น 21 เขต ทำให้สำนักงานป่าไม้เขตปราจีนบุรี ได้ถูกแบ่งเป็น 2 เขต คือ ป่าไม้เขตปราจีนบุรีและป่าไม้เขตชลบุรี โดยมีป่าไม้เขตชลบุรี เหลือจังหวัดในความควบคุมเพียง 5 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี

ระของ จันทบุรี ตราด และสมุทรปราการ และมีสถานที่ตั้งที่ทำการอยู่ที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เช่นเดิม

จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2496 ได้ย้ายที่ทำการจากเดิมที่ย้ายลงไปทะเล บริเวณด้านหลังสวนสาธารณะเกาะลอยขึ้นมาตั้ง ณ ที่ดินราชพัสดุมหาดไทย จังหวัดชลบุรี เลขที่ 16 ถนนสุขุมวิท อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี บนเนื้อที่ 12 ไร่ 1 งาน 67 ตารางวา ลักษณะอาคารทรงมะนิลาชั้นเดียว เติร์มคอนกรีตฝาไม้ หลังคามุงกระเบื้อง กว้าง 14 เมตร ยาว 30 เมตร ซึ่งเป็นอาคารที่กรมป่าไม้ใช้อยู่ในปัจจุบันต่อมาในปี พ.ศ. 2501 ได้มีประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ลงวันที่ 26 เมษายน 2501 เรื่อง เปลี่ยนชื่อป่าไม้เขตชลบุรี เป็น ป่าไม้เขตศรีราชา โดยมีเหตุผลว่า เนื่องจากที่ทำการป่าไม้เขตชลบุรี ซึ่งมีสำนักงานตั้งอยู่ที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ปรากฏว่า ชื่อที่ทำการนั้นไม่ตรงกับสถานที่ตั้ง เป็นเหตุให้ประชาชนและส่วนราชการอื่น ๆ เข้าใจสับสนว่าที่ทำการป่าไม้เขตชลบุรีนั้นตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองชลบุรี จึงให้เปลี่ยนชื่อที่ทำการป่าไม้เขตชลบุรี เป็นที่ทำการป่าไม้เขตศรีราชา และให้มีจังหวัดในความควบคุม 4 จังหวัดภาคตะวันออกของประเทศไทย คือ จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด ตั้งแต่บัดนั้นจนถึงปี พ.ศ. 2518 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ฉบับที่ 3) ให้เปลี่ยนคำว่า “ที่ทำการป่าไม้เขต” เป็น “สำนักงานป่าไม้เขตศรีราชา” ตั้งแต่นั้นมา

ปี พ.ศ. 2535 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2535 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 109 เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม พ.ศ. 2535 ได้จัดส่วนราชการกำหนดให้มีสำนักงานป่าไม้เขต 21 เขต เช่นเดิม

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2540 กรมป่าไม้ได้จัดสรรเงินงบประมาณให้สำนักงานป่าไม้เขตศรีราชา ดำเนินการก่อสร้างอาคารสำนักงานหลังใหม่ เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก สูง 2 ชั้น พื้นที่ 900 ตารางเมตร ซึ่งสร้างแล้วเสร็จเมื่อปี พ.ศ. 2541 และได้ทำการเปิดอาคารสำนักงานป่าไม้เขตศรีราชาเมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2542

ปี พ.ศ. 2547 ได้มีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2547 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 26 ก เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ได้จัดส่วนราชการกำหนดให้มีสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1-16

ข้อมูลพื้นฐาน

อำนาจหน้าที่ และโครงสร้างการบริหารงาน

อำนาจหน้าที่

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2547 กำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ไว้ดังนี้

ให้กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช มีภารกิจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ สงวน คุ้มครอง ปันฟูดูแลรักษา ส่งเสริมและทำนุบำรุงทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในเขตพื้นที่เพื่อการอนุรักษ์ การจัดให้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน โดยการควบคุมป้องกัน พื้นที่ป่าอนุรักษ์ที่มีอยู่เดิม และฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมให้กลับสมบูรณ์ด้วยกลยุทธ์การส่งเสริม กระตุ้น และปลูกจิตสำนึกให้ชุมชนมีความรู้สึกรักหวงแหน และมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรในท้องถิ่น เพื่อเป็นการรักษาสมดุลของระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความหลากหลายทางชีวภาพ สำหรับเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร แหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า แหล่งอาหาร แหล่งนันทนาการ และการท่องเที่ยวทางธรรมชาติของประชาชน ทั้งนี้ ภายในเขตอุทยานแห่งชาติ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า และเขตห้ามล่าสัตว์ป่า และมีการกีดกันตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

หน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีอำนาจหน้าที่ตามคำสั่งกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ 221/ 2548 เรื่อง การกำหนดหน่วยงานภายในและหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2547 ดังนี้

1. จัดทำแผนบริหารจัดการในเขตพื้นที่อนุรักษ์ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการหลักและนโยบายของกรม
2. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรในพื้นที่ป่าไม้และการจัดการพื้นที่ป่าไม้อนุรักษ์ในลักษณะงานสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า งานอุทยานแห่งชาติ งานอนุรักษ์พื้นที่ต้นน้ำลำธาร งานจัดการไฟป่า งานป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายในพื้นที่อนุรักษ์ งานควบคุมตามกฎหมายป่าไม้ และงานตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
3. สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษาและวิจัยเพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ความหลากหลายทางชีวภาพ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และงานด้านกิจกรรมชุมชนในพื้นที่อนุรักษ์

4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ได้กำหนดหน่วยงานราชการและความรับผิดชอบไว้ดังนี้

1. ส่วนอำนวยการ รับผิดชอบ

- 1.1 ปฏิบัติงานด้านสารบรรณทั่วไป
- 1.2 ปฏิบัติงานด้านงบประมาณ การเงิน บัญชี และพัสดุ
- 1.3 ปฏิบัติงานด้านแผนงานและการรวบรวมรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 1.4 ดำเนินงานด้านบุคลากรของสำนัก ฯ
- 1.5 ควบคุม ดูแลอาคารสถานที่ ยานพาหนะ และครุภัณฑ์ของสำนัก ฯ
- 1.6 ปฏิบัติงานด้านการสื่อสาร วิทยุ และอิเล็กทรอนิกส์
- 1.7 ปฏิบัติงานสารสนเทศ และการประชาสัมพันธ์
- 1.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. ส่วนอนุรักษ์และป้องกันทรัพยากร รับผิดชอบ

2.1 กำหนดแผนปฏิบัติการ กำกับ ควบคุมดูแล และประสานงานด้านการป้องกันและอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

- 2.2 ประสานการดำเนินการเกี่ยวกับคดีและของกลาง
- 2.3 ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

3. ส่วนควบคุมและปฏิบัติการไฟฟ้า รับผิดชอบ

- 3.1 กำหนดแผนปฏิบัติการ กำกับ ควบคุมดูแล และประสานงานด้านการควบคุมไฟฟ้า
- 3.2 ศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนา
- 3.3 ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ
- 3.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. ส่วนฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์ รับผิดชอบ

- 4.1 กำหนดแผนปฏิบัติการ รวมทั้งกำกับ ควบคุมดูแลและประสานงานด้านการฟื้นฟูและรักษาระบบนิเวศในพื้นที่ป่าอนุรักษ์
- 4.2 ศึกษา วิเคราะห์ และปฏิบัติงานเพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรและความหลากหลาย ทางชีวภาพในพื้นที่อนุรักษ์

4.3 ดำเนินการด้านกิจกรรมชุมชนในพื้นที่อนุรักษ์ โดยสร้างจิตสำนึกและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

5. ส่วนอุทยานแห่งชาติ รับผิดชอบ

5.1 กำหนดแผนปฏิบัติการ และประสานการจัดทำแผนด้านการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติ ระหว่างหน่วยงานส่วนกลางกับหน่วยงานในพื้นที่

5.2 ควบคุม ติดตามการดำเนินงานและประสานเพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานบริหารของอุทยานแห่งชาติในพื้นที่รับผิดชอบ

6. ส่วนอนุรักษ์สัตว์ป่า รับผิดชอบ

6.1 กำหนดแผนปฏิบัติการ และประสานการจัดทำแผนด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์สัตว์ป่า ระหว่างหน่วยงานของส่วนกลางกับหน่วยปฏิบัติในพื้นที่

6.2 ควบคุม ติดตามการดำเนินงานและประสานเพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานบริหารของเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า เขตห้ามล่าสัตว์ป่า และสถานีวิจัยพัฒนาส่งเสริมการอนุรักษ์สัตว์ป่าในพื้นที่รับผิดชอบ

7. ส่วนจัดการต้นน้ำ รับผิดชอบ

7.1 กำหนดแผนปฏิบัติการ และประสานการจัดทำแผนด้านการบริหารจัดการต้นน้ำระหว่างหน่วยงานส่วนกลางกับหน่วยปฏิบัติในพื้นที่

7.2 ควบคุม ติดตามการดำเนินงานและประสานเพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานบริหารของศูนย์จัดการต้นน้ำในพื้นที่รับผิดชอบ

8. กลุ่มงานวิชาการ รับผิดชอบ

8.1 ศึกษา วิจัย และพัฒนาวิชาการและการจัดการด้านพฤกษศาสตร์ป่าไม้ และระบบนิเวศวิทยาป่าไม้ และวิทยาการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องในพื้นที่

8.2 สนับสนุน ประสาน และส่งเสริมหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์หรือสถานีวิจัยหรือแหล่งทดลองทางวิชาการในพื้นที่รับผิดชอบ

8.3 การเผยแพร่กิจกรรม การประชาสัมพันธ์และถ่ายทอดหรือให้บริการทางวิชาการทางวิชาการด้านทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

9. กลุ่มประสานงานโครงการพระราชดำริ รับผิดชอบ

คำสั่งกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ 969/ 2551 ลงวันที่ 7 สิงหาคม พ.ศ. 2551 เรื่อง จัดตั้งสำนักสงฆ์งานพระราชดำริ โดยให้กลุ่มประสานงานโครงการพระราชดำริ มีหน้าที่รับผิดชอบในการประสานการดำเนินงาน วิเคราะห์ วางแผนจัดทำงบประมาณในเบื้องต้น รวมทั้งติดตามผลการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โครงการพัฒนาเพื่อ

ความมั่นคงเฉพาะพื้นที่ และโครงการเฉพาะกิจอื่น ๆ ในท้องที่รับผิดชอบของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)

10. กลุ่มงานกฎหมาย จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ 952/ 2548 ลงวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2548 รับผิดชอบ

10.1 ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับป่าไม้

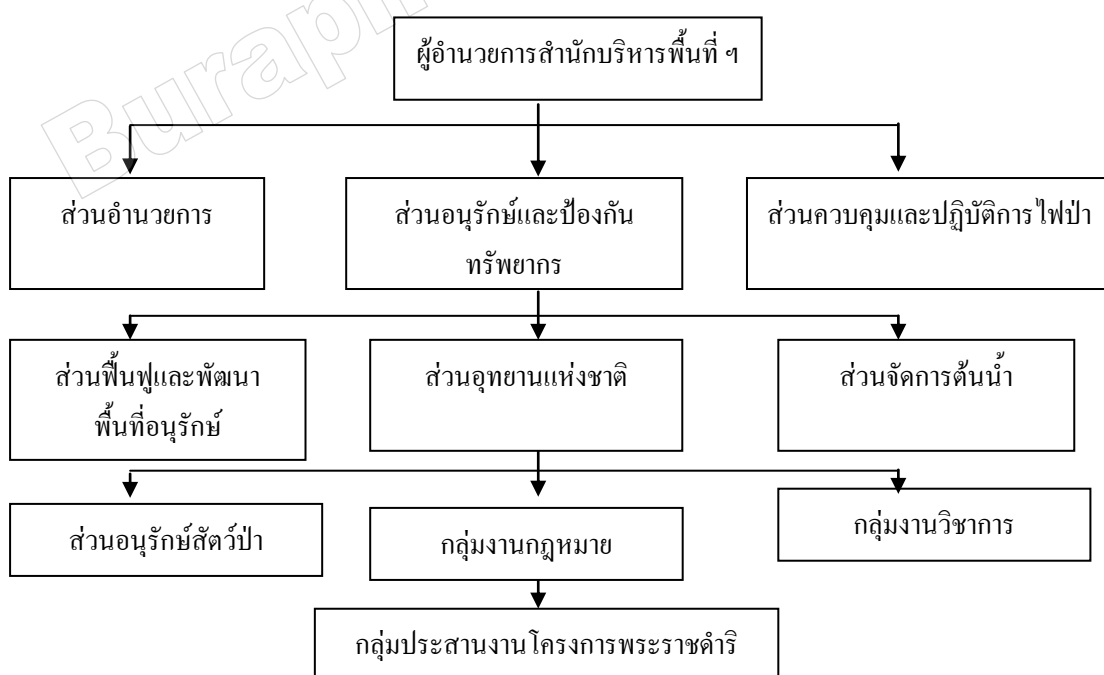
10.2 ดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยตอบปัญหาข้อกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์

10.3 ดำเนินการเกี่ยวกับนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบและทางอาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์

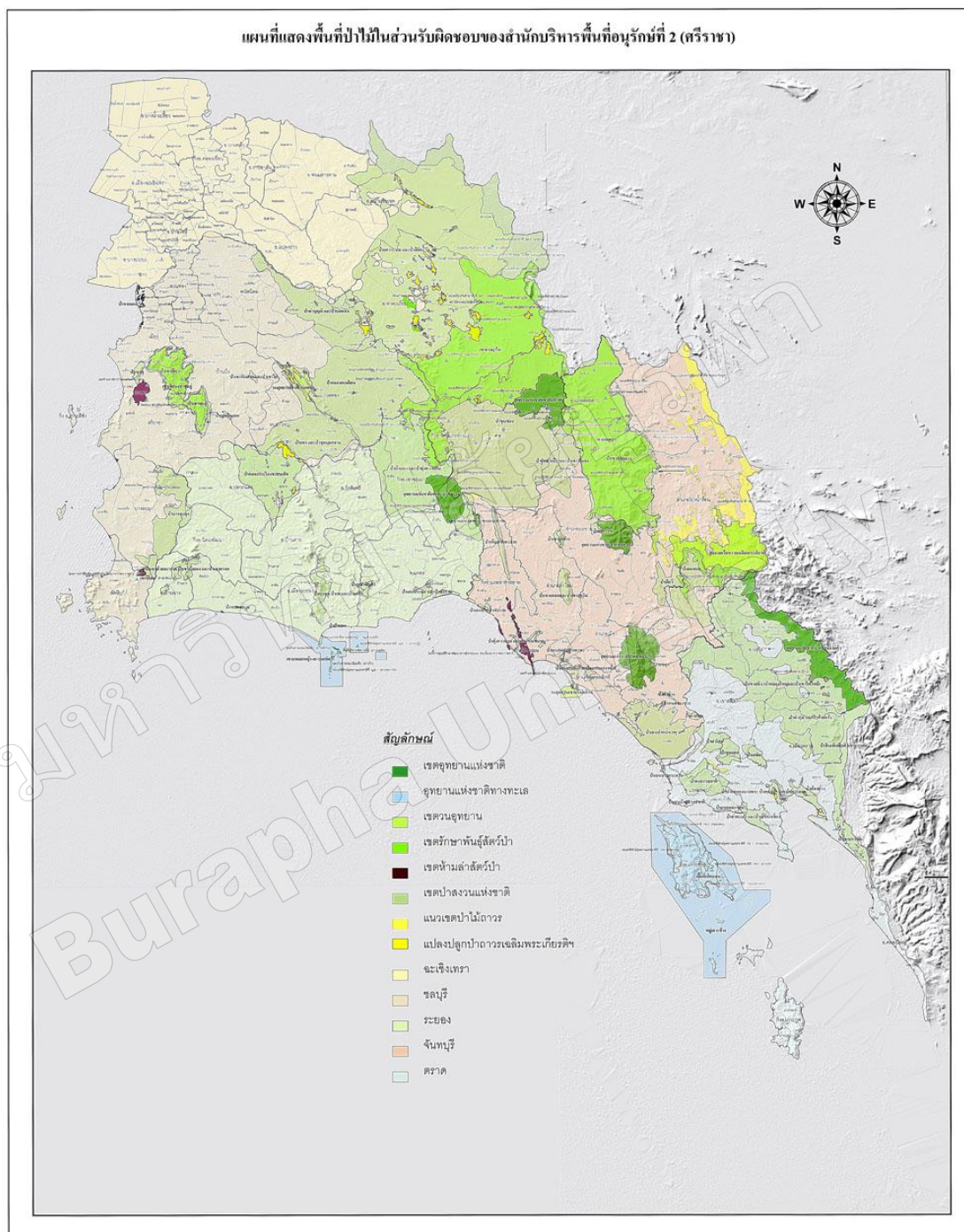
10.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

พื้นที่รับผิดชอบ

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ดูแลรับผิดชอบพื้นที่ป่าอนุรักษ์ในจังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด และจังหวัดฉะเชิงเทรา รวมทั้งประสานร่วมมือการดำเนินงานกับพื้นที่จังหวัดใกล้เคียง ได้แก่ จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดกรุงเทพมหานคร และจังหวัดนนทบุรี



ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)



ภาพที่ 3 แผนที่แสดงพื้นที่ป่าไม้ในส่วนที่รับผิดชอบของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)

ทิศทางการบริหารจัดการองค์กรของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)

ปรัชญาขององค์กร (Philosophy)

เป็นประเด็นที่ทุกคนในองค์กรเห็นว่า เป็นสิ่งที่ดีและทุกคนในองค์กรควรจะทำร่วมกัน (Should and Good) ได้แก่

“คุณธรรมเป็นหลัก อนุรักษ์เป็นหนึ่งใน”

ปณิธาน (Determination)

หมายถึง ความตั้งใจจริงที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยเป็นสิ่งที่สำคัญเหนือสิ่งอื่นใดของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ต้องการนำพาองค์กรก้าวไปสู่ “อนุรักษ์ผืนป่า ด้วยปัญญาและชีวิต” (Forest Conservation with Wisdom and Life)

ค่านิยมหลัก (Core Value)

“มุ่งมั่นทำงานเพื่อการอนุรักษ์ (ACTS)”

หมายถึง คุณลักษณะและบรรทัดฐานที่มีความเป็นลักษณะเฉพาะของบุคลากร และส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ประกอบด้วย

A = Achievement มุ่งสัมฤทธิ์ผลของงาน

C = Conservation อนุรักษ์ทรัพยากร

T = Teamwork ทำงานเป็นทีม

S = Spirit มีจิตวิญญาณในการอนุรักษ์

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นการประมวลผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกผสมผสานกัน และให้ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันฉายภาพความต้องการของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ว่าต้องการนำพาองค์กรไปในทิศทางใด และผลจากการระดมความคิดเห็นจากบุคลากร จึงได้วิสัยทัศน์ของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ดังนี้

“มุ่งมั่นบริหารจัดการทรัพยากรในพื้นที่อนุรักษ์ให้คงความอุดมสมบูรณ์และยั่งยืนภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจ (Mission)

1. บริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนบนพื้นฐานเทคโนโลยีที่เหมาะสม
2. ศึกษา วิจัย พัฒนา ตลอดจนให้บริการด้านวิชาการ และถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สาธารณชน

3. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุลและยั่งยืนบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง

4. สร้างภาพลักษณ์ขององค์กร และสร้างจิตสำนึกให้กับทุกภาคส่วนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. บริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ และสัตว์ป่า ให้มีประสิทธิภาพ และทันสมัยตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2. ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิจัย และจัดทำฐานข้อมูลในพื้นที่อนุรักษ์เพื่อนำไปใช้ประโยชน์และถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สาธารณะ

3. สร้างภาพลักษณ์และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

4. พัฒนา ปรับปรุง เครื่องมือและกลไก ในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยพร้อมสร้างขวัญกำลังใจเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรภายใต้หลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์หลัก

1. มีการนำฐานข้อมูลและองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์ และถ่ายทอดสู่สาธารณชน

2. ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า ได้รับการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และทันสมัย ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4. เครื่องมือและกลไกได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย เพื่อใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิภาวรรณ มงคลศิลป์ (2550, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่

ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคมของหน่วยงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.31 ส่วน ด้านที่เหลือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยรายด้านสูงสุด ได้แก่ ความเกี่ยวข้องกับสังคมของหน่วยงานมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ที่มีอายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน แต่ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาและรายได้แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จักรวาล แสงแข (2549, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ รุกการ สังกัดสำนักงานอัยการเขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ รุกการและเพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ รุกการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 109 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามเชิงสำรวจและสถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ คะแนนเฉลี่ยใน ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าที (t -test) และ One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ รุกการ สังกัด สำนักงานอัยการเขต 2 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 40-50 ปี สถานภาพสมรสและวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ย 5,001-10,000 บาท เป็นผู้มีการรับผิดชอบต่อครอบครัว อายุราชการ 21 ปี ขึ้นไป มีตำแหน่งในระดับ 3-4 และส่วนมากเป็นผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป ในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ รุกการโดยรวม อยู่ในระดับดี มาก ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ และองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมากและดีปานกลาง ($\bar{X} = 3.55$ และ 3.37) การเปรียบเทียบคุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการ รุกการ พบว่าข้าราชการ รุกการที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยข้าราชการ รุกการที่มีสถานภาพแบบหม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีกว่า ข้าราชการ รุกการที่มีสถานภาพแบบโสด ข้าราชการ รุกการที่มี วุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันโดยข้าราชการ รุกการที่มีวุฒิการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีกว่าข้าราชการ รุกการที่มีวุฒิการศึกษา มัธยมศึกษา ตอนปลาย ปวช. อนุปริญญา/ ปวส. และปริญญาตรี สำหรับข้าราชการ รุกการที่มี เพศ

อายุ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว อายุราชการระดับ และตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

มนัสวี ธาตาสีห์ (2549, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน ได้แก่ สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความก้าวหน้าในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ธรรมเนียมในองค์กร ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง เงินเดือน ลักษณะงาน และทรงสนะกับเพื่อนร่วมงานการทำงาน

กาญจนา คำผล (2549, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามกลุ่มงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 38 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD: The Least Significant Difference Test) ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคม และด้านการปฏิบัติงานในสังคม ตามลำดับ และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมจำแนกตามกลุ่มงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและ

ความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุพจน์ งามสง่า (2550, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 108 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการศึกษพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศโดยรวมทั้งสองกลุ่ม อยู่ในระดับมากโดยค่าเฉลี่ยของเพศชาย มากกว่าค่าเฉลี่ยของเพศหญิง
3. คุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุโดยรวม ทั้งสี่กลุ่ม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มอายุ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ อายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ อายุ 30-40 ปี อายุ 21-30 ปี และ อายุ 40-50 ปี ตามลำดับ
4. คุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามการศึกษาโดยรวม ทั้งสามกลุ่ม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มการศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ
5. คุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้โดยรวม ทั้งสามกลุ่ม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มรายได้ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ 10,000-15,000 บาท และ สูงกว่า 15,000 บาท ตามลำดับ
6. คุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติโดยรวม ทั้งสามกลุ่ม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามสายงานที่ปฏิบัติ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ พนักงานจ้าง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ลูกจ้างประจำ และพนักงานส่วนตำบล ตามลำดับ

วิฑูรย์ เส่งเข้า (2550, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและระดับชั้นของ อบต. และเพื่อเสนอแนะทางแก้ไขปัญหาคือคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล โดยผู้วิจัยได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนตำบล ตามหลักการและแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงซึ่งแบ่งเป็น 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคมโดยทำการศึกษาข้าราชการทุกคนที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีทั้งหมด 10 อบต. รวมทั้งสิ้น จำนวน 178 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตามลำดับและอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติและข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพ ระดับตำแหน่งและระดับชั้นของ อบต. แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

จิระ หงส์ลดารมย์ (2550, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ในการทำงานภายหลังการนำนโยบายการปฏิรูประบบราชการมาปฏิบัติศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน” ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีอันดับสูงสุดโดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยส่วนราชการไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานในการทำงาน ผู้ศึกษาเห็นว่าผู้บริหารควรเร่งดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ อาทิ การพิจารณาปรับปรุงเงินเดือน สวัสดิการ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้ทันต่อค่าครองชีพ ควรมีกฎเกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบ การปรับตำแหน่งให้มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม เร่งพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่เพื่อความรู้ความสามารถ ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน อาคารสถานที่ให้เหมาะสมและเพียงพอเป็นต้น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

รวมพล อินทร์สุข (2550, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตของคุณภาพชีวิตของกำลังพล ฐานส่งกำลังบำรุงทหารเรือตราด” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับระดับคุณภาพชีวิต และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล ฐานส่งกำลังบำรุงทหารเรือตราด ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กำลังพล ฐานส่งกำลังบำรุงทหารเรือตราด จำนวน 67 คน ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพล ฐานส่งกำลังบำรุงทหารเรือตราดมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม รองลงมาได้แก่ ด้านการศึกษา และด้านครอบครัว ซึ่งเท่ากัน ด้านรายได้ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสวัสดิการ และด้านสุขภาพ เรียงตามลำดับ สำหรับข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต พบว่า กำลังพลฐานส่งกำลังบำรุงทหารเรือตราด มีความต้องการให้หน่วยส่งเสริมให้กำลังพล ร่วมมือกับชุมชน องค์กรท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น จัดงานวันเด็ก การทำความสะอาด หน่วย โรงเรียน วัด เป็นต้น จัดโครงการส่งเสริม แนะนำ ให้กำลังพล และครอบครัวหารายได้เสริมอย่างครบวงจร จัดให้มีการออกกำลังกายเป็นประจำทุกวันพุธ ในช่วงบ่าย และส่งเสริมการศึกษาอบรมเพิ่มเติมด้วยความสมัครใจ จากสถาบันการศึกษาทั้งภายในและภายนอกกองทัพเรือ เรียงตามลำดับ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง (2551, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี” การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของลูกจ้างชั่วคราวรายปี ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติและเพื่อเป็นการเสนอแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของลูกจ้างชั่วคราวรายปีให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ หรือในส่วนของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ประชากรที่เป็นเป้าหมายในการศึกษาวิจัย คือ ลูกจ้างชั่วคราวรายปี ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จาก 21 สาขา จำนวนทั้งสิ้น 276 คน ในการศึกษาได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 200 ชุด ได้กลับคืนมาจำนวน 184 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92 รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม แล้ววิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS กำหนดให้ระดับความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha) และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.808 ผลการศึกษาวิจัยปรากฏดังนี้ ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จากผลการศึกษาในภาพรวม พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านจะพบว่า คุณภาพชีวิตด้านสภาพงานจะอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ

ด้านภาวะผู้นำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการพัฒนาและ การใช้ความสามารถ ส่วนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสิทธิของลูกจ้าง รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และระดับคุณภาพชีวิตที่อยู่ระดับปานกลางแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยทั้ง 9 องค์ประกอบ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าจะมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างชั่วคราวรายปี มีความรู้สึกว่าหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติงานอยู่นั้น ยังให้ความสำคัญน้อยในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากสำหรับชีวิตของคนทำงาน

อุมารินทร์ เอื้อนุกุล (2551, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานที่ดินในจังหวัดจันทบุรี” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานที่ดินในจังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานที่ดินในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานที่ดินในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 77 คน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการสำนักงานที่ดินในจังหวัดจันทบุรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการสำนักงานที่ดินในจังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอันดับแรก คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับสังคม รองลงมาคือ ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสการพัฒนาความสามารถ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับ อันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานที่ดินในจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

1. ข้าราชการสำนักงานที่ดินในจังหวัดจันทบุรีเพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเพศหญิง
2. ข้าราชการสำนักงานที่ดินในจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าในช่วงอื่น ๆ
3. ข้าราชการสำนักงานที่ดินในจังหวัดจันทบุรีที่มีการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าในระดับการศึกษาอื่น ๆ

4. ข้าราชการสำนักงานที่ดินในจังหวัดจันทบุรีที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าสถานภาพอื่น ๆ

5. ข้าราชการ สำนักงานที่ดินในจังหวัดจันทบุรีที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่บริหารงานที่ดิน มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าตำแหน่งงานอื่น ๆ

6. ข้าราชการสำนักงานที่ดินในจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับตำแหน่ง 7-8 มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าระดับตำแหน่งอื่น ๆ

7. ข้าราชการสำนักงานที่ดินในจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าอายุราชการอื่น ๆ

8. ข้าราชการ สำนักงานที่ดินในจังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้ 30,001 บาท/ เดือนขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่ารายได้ในช่วงอื่น ๆ

จุไรพร ขวัญนิพนธ์ (2549, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 190 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยด้านความสำเร็จของงานมีระดับคุณภาพชีวิตสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านสัมพันธระหว่างบุคคล สำหรับด้านที่น้อยที่สุดคือด้านนโยบายการบริหาร และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

พัชรินทร์ รุ่งรุจี (2552, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจ้าง สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้าง สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างสังกัดการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ รายได้ ระดับช่วงชั้น และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจ้างที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดการศึกษาเมืองพัทยา จำนวน 128 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 38 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.29-0.78 มีค่าความเชื่อมั่น .95 สถิติที่ใช้ ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
4. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับช่วงชั้น โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
5. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05