



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่ภาวะเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ ใน โลก เปลี่ยนแปลงไปภาวะถดถอยจากปี พ.ศ. 2551 ต่อเนื่องมาในปี พ.ศ. 2552 และเป็นโลกแห่งธุรกิจการค้าไร้ขอบเขต การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยที่อยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็น โอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น สถานที่ ขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้น การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขavnปัญญาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต ในขณะที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ภาวะของความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ เชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้จะมีคนเป็นจำนวนมากเข้ามาใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นในทุกระดับของการจ้างแรงงาน และถ้าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานของมนุษย์ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ดี และจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข คุณภาพชีวิต หรือชีวิตมีคุณภาพ เป็นลักษณะของการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีคุณภาพ (สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง. 2536 : 1) จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะกิจกรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มนุษย์ใช้เวลาอันยาวนานในชีวิตไปกับการทำงาน การทำงานเป็นการพัฒนาตนเอง ทำให้เป็นคนที่มีคุณภาพ บุคคลที่ปฏิบัติงานจึงควรได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะการทำงานเป็นที่มาของรายได้ สินค้า และบริการที่มนุษย์จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงานยังมีการกำหนดตำแหน่ง และบทบาทของบุคคลในสังคม รวมทั้งให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ชีวิต ด้วยเหตุนี้จึงมีนักวิชาการและผู้บริหารให้ความสนใจในเรื่องเกี่ยวกับชีวิตการทำงานหรือสภาพแวดล้อมการทำงานมากขึ้น ซึ่งเรียกกันในปัจจุบันว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” (พิมลพรรณ พงษ์สวัสดิ์. 2535 : 3)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่รู้จักกันโดยทั่วไป จากสภาพปัจจุบันสังคมไทยที่มีการ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2

เปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม จึงเป็นเหตุให้วิถีชีวิตของคนไทยต้องเปลี่ยนไป ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทำให้การดำรงชีวิตของบุคคลได้รับผลกระทบในด้านบทบาทหน้าที่และคุณภาพชีวิตในการทำงานมากขึ้น การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรและเป็นปัจจัยที่สำคัญ ซึ่งจะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น การปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานทางด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป ในทางตรงข้ามหากบุคลากรไม่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ทำให้บุคลากรเหล่านั้นขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้ นับว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่ทำให้บุคคลในองค์กร สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดประสิทธิผลแก่หน่วยงานนั้นๆ (พจมาน ศรีเสรีวัฒน์. 2542 : 1) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี มีองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน และขวัญของผู้ปฏิบัติงานอันเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากร (ศิริ ฮามสุโพธิ์. 2542 : 5) ดังนั้น การทำงานของบุคลากรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ผู้บริหารต้องสามารถเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตลอดไป ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยให้องค์กรเจริญเติบโต ซึ่งเป็นผลมาจากการได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานกับองค์กร ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความจงรักภักดีในองค์กร และส่งผลต่อการพัฒนาคนและสังคมส่วนรวมให้เกิดความสงบสุข โดยมีการพัฒนาคนและสังคมเพื่อทำให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างประชากรเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างคนให้มีความรู้ มีความสุข มีครอบครัวอบอุ่นและมีสภาพแวดล้อมที่ดี และพัฒนาภูมิปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม อย่างครบวงจรมีคุณภาพได้มาตรฐาน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและเกิดประสิทธิภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภคที่มีขนาดใหญ่จัดอยู่ในสาขาพลังงาน มีหน้าที่จัดหาและจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้กับประชาชน และภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ในพื้นที่ 7 จังหวัด คือ พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี สระบุรี นครนายก ปราจีนบุรี อ่างทอง และสระแก้ว มีพนักงานและผู้บริหารรวมทั้งสิ้นจำนวน 2,069 คน (ลดลงจาก พ.ศ. 2550 จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 6.38 เนื่องจากมีการปรับ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา<sup>3</sup>

โครงสร้างการบริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค) มีเป้าหมายให้บริการแก่ประชาชน และภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดอย่างทั่วถึง ซึ่งการปฏิบัติงานเพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย ดังนั้น ในการดำเนินงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น ส่วนหนึ่งมาจากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อโดยตรง ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจ เพราะพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งขององค์กร ที่จะต้องได้รับการบริหารและใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรต่อไป (ธนุ ธนฤกษ์ชัย, 2552 : 21) จากการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการฝ่ายบริการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตพนักงานทุกคน และต้องการทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และความเป็นอยู่ของพนักงานว่าเป็นอย่างไร เพราะจะเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร อีกทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กร การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กร โดยมุ่งเน้นให้พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีและมีคุณภาพตามที่ลูกค้าต้องการ การบริหารงานภายในองค์กรจึงมีส่วนสำคัญ ที่จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจและตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานในหลายๆ ด้าน ไม่ใช่เพียงทำให้พนักงานมีรายได้ที่สูงอย่างเดียวแล้วงานจะออกมาดีและมีคุณภาพตามที่ต้องการ แต่จะต้องทำให้พนักงานตระหนักว่าใครคือ ลูกค้า และให้ความสำคัญแก่ลูกค้าเป็นอันดับแรก พนักงานทุกคนทุกระดับชั้นมีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์กร ให้เกิดกิจกรรมด้านคุณภาพ ในทุกส่วนหรือตลอดทั้งองค์กร เพราะว่าทุกส่วนของคุณภาพการบริการ ต้องอาศัยความรู้และความชำนาญ นอกจากนั้นแล้วยังจะสามารถสร้างความแข็งแกร่งให้กับธุรกิจของตนเองเพื่อสร้างรายได้เปรียบของการแข่งขันกับคู่แข่งในอุตสาหกรรมเดียวกัน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผลการศึกษาคือจะเป็นประโยชน์โดยตรงและเกิดผลดีต่อองค์กร สำหรับให้ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และการวิจัยในครั้งนี้ยังเป็นแนวทางเพื่อเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา<sup>4</sup>

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน นโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

## กรอบแนวคิดการวิจัย

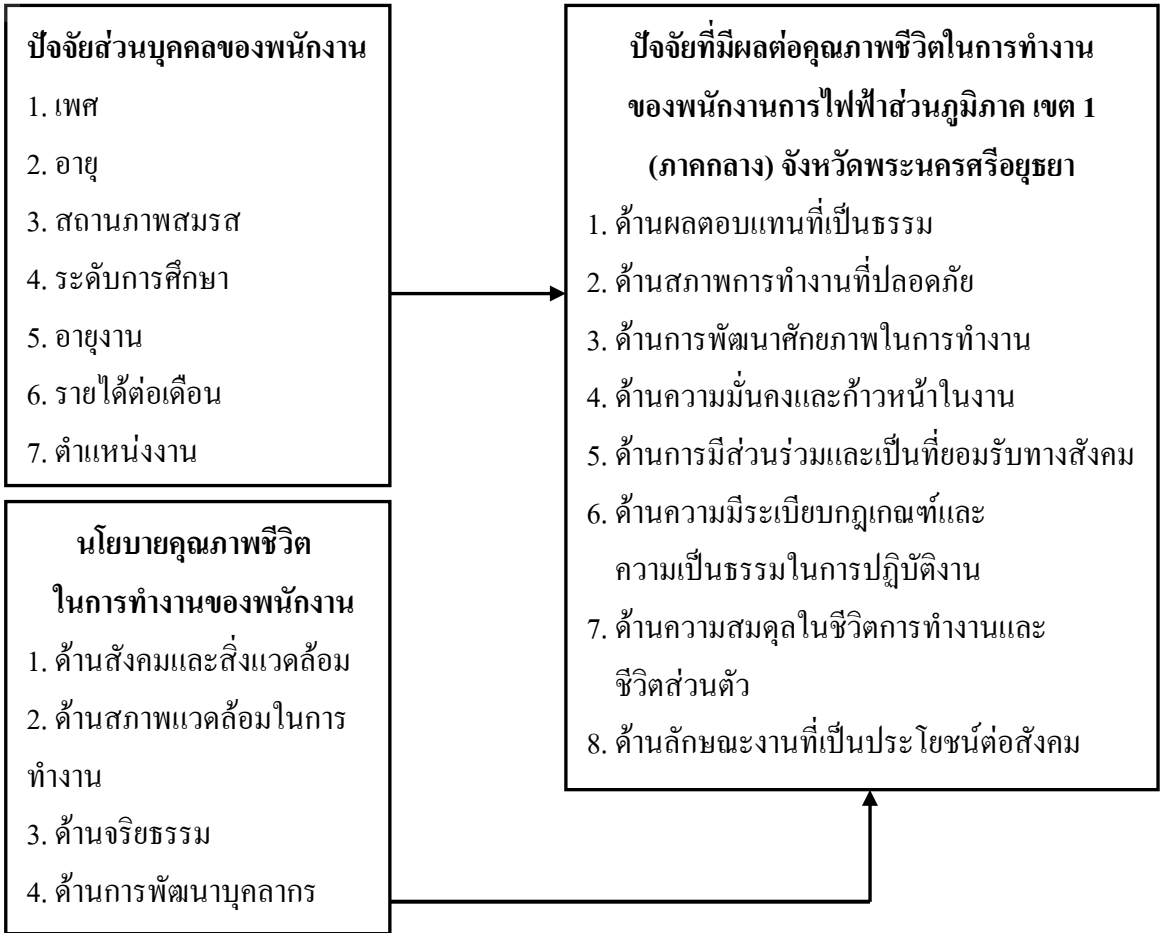
การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาถึงนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทฤษฎีการจูงใจ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ แสดงในภาพประกอบ 1



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีความคิดเห็นต่อนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา<sup>6</sup>

การวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 412 คน อ้างอิงจากรายงานประจำปี 2552 (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. 2552) โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ ได้จำนวน 202 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย

2.1.1.1 เพศ

2.1.1.2 อายุ

2.1.1.3 สถานภาพสมรส

2.1.1.4 ระดับการศึกษา

2.1.1.5 อายุงาน

2.1.1.6 รายได้ต่อเดือน

2.1.1.7 ตำแหน่งงาน

2.1.2 นโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

2.1.2.1 ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

2.1.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1.2.3 ด้านจริยธรรม

2.1.2.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่

2.2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า

ส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย

2.2.1.1 ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม

2.2.1.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

2.2.1.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

2.2.1.4 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

2.2.1.5 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม

2.2.1.6 ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

2.2.1.7 ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

7

## 2.2.1.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3. ขอบเขตด้านสถานที่ คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. ขอบเขตด้านเวลา ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 3 เดือน ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม - กันยายน 2553

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. สามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

3. สามารถนำผลการวิจัยมาเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือองค์กรอื่นนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานได้อย่างเหมาะสมต่อไป

### นิยามศัพท์เฉพาะ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หมายถึง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ตั้งอยู่เลขที่ 46 หมู่ 6 ถนนสายเอเชีย ตำบลหันตรา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พนักงาน หมายถึง พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานและความเป็นอยู่โดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

นโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง แผนปฏิบัติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านจริยธรรม และด้านการพัฒนาบุคลากร

ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม หมายถึง การพัฒนากระบวนการหลักและกระบวนการ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สนับสนุนภายใน โดยให้ความสำคัญกับสังคมและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย การปรับปรุงพื้นที่ สถานที่ทำงานให้เหมาะสม จัดฝึกอบรมให้กับพนักงานด้านความปลอดภัยเป็นระยะ เพื่อสร้างมาตรฐานและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน และจัดกิจกรรมหรือการบริการ เพื่อสร้างเสริมสุขภาพแก่พนักงานและกระชับความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ประกอบด้วย การพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งภายใน-นอกสำนักงานให้มีสุขอนามัยที่ดี เหมาะสมและมีบรรยากาศที่ดีขึ้น การจัดภูมิทัศน์ที่ดีในบริเวณสำนักงาน เช่น สวนหย่อมเพื่อใช้เป็นพื้นที่พักผ่อนหย่อนใจ และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยในการทำงาน

ด้านจริยธรรม หมายถึง การสร้างนิสัยและทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานในด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมทางศาสนา โดยการจัดอบรมให้ความรู้ ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล และคัดเลือกพนักงานดีเด่นในด้านคุณธรรม จริยธรรมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน

ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงาน ประกอบด้วย การจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานตามตำแหน่ง การจัดให้มีการศึกษาคุณงานนอกสถานที่ สนับสนุนทุนการศึกษา และการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และให้พนักงานมีการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยในด้านต่างๆที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง ค่าจ้าง หรือเงินเดือน รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่น นอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน ได้แก่ สวัสดิการที่ได้รับในด้านต่างๆ ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และเพียงพอต่อค่าครองชีพและภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง สถานที่ทำงานและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสมต่อการทำงาน และมีอุปกรณ์ในการป้องกันมลภาวะที่อาจทำให้เกิดอันตรายและมีความปลอดภัยต่อสุขภาพร่างกาย การปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีบรรยากาศในการทำงานดี มีแสงสว่างที่เพียงพอในการทำงาน





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา<sup>9</sup>

ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตน โดยการฝึกอบรม การเรียนรู้จากงาน การลาศึกษาต่อ การได้อบรมในหลักสูตรของภายใน และภายนอกหน่วยงาน มีโอกาสในการเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และการนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการทำงานหรือผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาที่จะก้าวหน้าในอาชีพ โดยการพิจารณาตามความรู้ความสามารถ ตำแหน่งงาน ตลอดจนมีความมั่นใจต่อความมั่นคงในการทำงาน

ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาความเป็นกันเองช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานจะต้องมีการจัดระเบียบ และถือปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นระเบียบเรียบร้อย ตามระเบียบการต่าง ๆ การเลิกงาน การมาทำงาน และมีการยอมรับเคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้ที่ปฏิบัติงาน การให้รางวัลในการเลื่อนขั้น ตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม มีการเสมอภาคในการทำงาน มีการแบ่งงานกันทำ มีการอบรมคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดีไม่แบ่งเป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพบปะสังสรรค์กับเพื่อนภายใน ภายนอกหน่วยงาน เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งหน่วยงานของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน และเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในหน่วยงานของตนเอง มีการช่วยเหลือสังคมภายนอกเมื่อมีโอกาส