

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมขององค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้วิจัยในครั้งนี้สามารถดำเนินการไปอย่างมีขั้นมีตอน และได้ผลลัพธ์ที่ถูกต้อง ผู้วิจัยจึงได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

1. แนวคิดการปกครองท้องถิ่น
2. แนวคิดและทฤษฎีการกระจายอำนาจ
3. แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร
4. แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

#### แนวคิดการปกครองท้องถิ่น

##### 1. ความหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย คือ การกระจายอำนาจบริหารงานท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองโดยตรง ได้มีนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

ประหยัด หงษ์ทองคำ (2526 : 26 ; อ้างถึงใน ศิรินารถ บัวสอน. 2548 : 35) ได้รวบรวมความหมายของการปกครองท้องถิ่นของนักวิชาการต่างประเทศไว้ ดังนี้

วิลเลียม เอ ร็อบสัน (Robson. 1953 : 574) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่นหมายถึง การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศ ซึ่งมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควรอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องไม่มากจนมีผลกระทบกระเทือนต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ เพราะองค์กรปกครองท้องถิ่นมิใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตยขององค์กรปกครอง

ท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมาย และมีองค์กรที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่นนั่นเอง

โฮโลเวย์ (Holloway. 1959 : 101-103) กล่าวว่า การปกครองตนเองของท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอนและมีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีอำนาจปกครองตนเอง มีการบริหารงานคลังของตนเอง และมีสภาของท้องถิ่นที่มีสมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

วิท (Wit. 1967 : 14-21) ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือการกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันรับผิดชอบทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น

ปรัชญา เวสารัชช์ (2542 : 424-425) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่าเป็นการปกครอง ซึ่งกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นหนึ่งหรือหลายๆ ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการภายในขอบเขตกิจกรรมที่รัฐมอบหมายให้กระทำได้ การปกครองในลักษณะนี้ ถึงแม้จะเป็นอิสระ แต่ก็มิได้เป็นอิสระโดยสิ้นเชิงจากอำนาจของรัฐ และมีใช่เป็นอิสระในการดำเนินการทุกประเภทในท้องถิ่น ได้โดยสิ้นเชิง นอกจากนี้เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปได้ การปกครองท้องถิ่นจำเป็นต้องมีองค์กรหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการปกครองท้องถิ่นและเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชน หน่วยงานในการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีประชาชนดำเนินการ ไม่ว่าในฐานะผู้ปกครองท้องถิ่น ผู้เลือกตั้งตัวแทนเข้ามาปกครอง ผู้กำหนดเสนอแนะนโยบาย ผู้ควบคุม หรือผู้เข้าร่วมในรูปแบบอื่น

จากความหมายการปกครองส่วนท้องถิ่นข้างต้นสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเองโดยให้มีหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารพัฒนา และให้บริการแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ องค์กรหน่วยการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวนี้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดภายในท้องถิ่นของตนเท่านั้นและหน่วยการปกครองท้องถิ่นนี้ต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

## 2. องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ธนสวรรค์ เจริญเมือง (2550 : 30) ให้ความหมายว่า ระบบการปกครองท้องถิ่นไทย จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ คือ

2.1 สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2.2 พื้นที่และระดับ (Area and level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่ระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ เชื้อชาติ ประวัติศาสตร์ และความสำคัญในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับหน่วยการปกครองท้องถิ่นแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จำเป็นต้องพิจารณาคด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริการ รายได้ และบุคลากร เป็นต้น

2.3 การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมือง และการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

2.4 องค์กรณีบุคคลจัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตของการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบายออกกฎข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตาม นโยบายนั้นๆ

2.5 การเลือกตั้งสมาชิกองค์กร หรือคณะผู้บริหาร จะต้องได้รับเลือกจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นตนเอง

2.6 อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

2.7 งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ จัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่น ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

2.8 การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐบาล และประชาชน โดยส่วนรวม โดยการมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้ได้หมายความว่า มีอิสระเต็มที่กลายเป็นรัฐอธิปไตย รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแลอยู่ (สถาบันดำรงราชานุภาพ

2539 : 15-16) เพื่อให้เป็นภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยการปกครองท้องถิ่น มากยิ่งขึ้น จึงขอเสนอแนวคิดของ ประธาน คณะนิติศึกษากร ซึ่งได้ชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบที่สำคัญๆ ของการปกครองท้องถิ่น ไว้ ดังนี้

2.8.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่น จะได้รับการจัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมาย และหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ จะมีสภาพเป็นนิติบุคคล

2.8.2 หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่ได้รับการจัดตั้งขึ้น จะต้องไม่อยู่ในบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ เพราะจะต้องเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจปกครองตนเอง

2.8.3 หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้น ต้องมีองค์กรที่มาจาก การเลือกตั้ง โดยประชาชนในท้องถิ่น เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของ ประชาชน

2.8.4 หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น จะต้องมีความสามารถในการจัดเก็บรายได้ โดยการอนุญาตจากรัฐเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้นำมาทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

2.8.5 หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ควรมีอำนาจในการกำหนดนโยบาย และมีการควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตน ตามครรลองของการปกครอง ที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองอย่างแท้จริง

2.8.6 หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ควรมีอำนาจในการออกกฎข้อบังคับ เพื่อกำกับให้การปฏิบัติเป็นไปตามนโยบายหรือความต้องการของท้องถิ่นได้ แต่ทั้งนี้กฎ ข้อบังคับทั้งปวงย่อม ไม่ขัดต่อกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดของรัฐ

2.8.7 หน่วยการปกครองท้องถิ่นเมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้ว ยังคงอยู่ใน ความรับผิดชอบและอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงแห่งรัฐและ ประชาชนในส่วนรวม

### 3. ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

ทศวรรษ เจริญเมือง (2545 : 25-30) ได้อธิบายความสำคัญของการปกครอง ท้องถิ่นดังนี้

3.1 องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันให้การศึกษาการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยแก่ประชาชนคือ องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นภาพจำลองของระบบการเมืองของ ชาติ มีกิจกรรมทางการเมือง โดยเฉพาะการเลือกตั้งเป็นการชักนำให้คนท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วน ร่วมในการปกครองตนเองเป็นการฝึกหัดการตัดสินใจทางการเมือง

3.2 การสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคง จะต้องเริ่มจากการสร้างประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นก่อน เพราะการพัฒนาการเมืองในวงกว้างจะนำไปสู่ความเข้าใจการเมืองในระดับชาติโดยง่าย

3.3 การปกครองท้องถิ่น จะทำให้ประชาชนเกิดความรู้เข้มแข็งทางการเมือง (Political maturity) กล่าวคือ ประชาชนรู้ถึงวิธีการเลือกตั้ง การตัดสินใจ การบริหารการเมืองท้องถิ่น การต่อสู้แข่งขันกันตามวิถีทางการเมือง ทำให้เกิดการรวมกลุ่มทางการเมืองในที่สุด

3.4 การปกครองท้องถิ่นทำให้เกิดการเข้าสู่วิถีการเมืองของประชาชนด้วยเหตุที่การเมืองท้องถิ่นมีผลกระทบต่อประชาชน โดยตรงและใกล้ชิด และเกี่ยวพันต่อการเมืองระดับชาติ หากมีกิจกรรมทางการเมืองเกิดขึ้นอยู่เสมอก็จะมีผลทำให้เกิดความตื่นตัว และมีชีวิตชีวาต่อการปกครองท้องถิ่น ประชาชนในท้องถิ่นจะมีความเกี่ยวพันและเข้าสู่ระบบการเมืองตลอดเวลา

3.5 การเมืองท้องถิ่นเป็นเวทีสร้างนักการเมืองระดับชาติ นักการเมืองท้องถิ่นผ่านการเรียนรู้ทางการเมืองในท้องถิ่น ทำให้คุณภาพของนักการเมืองระดับชาติสูงขึ้น ด้วยเหตุที่ได้รับความนิยมสรรถจากประชาชนจึงทำให้ได้รับเลือกตั้งในระดับสูงขึ้น

จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวสรุปได้ว่า ลักษณะการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย การเป็นองค์กรในชุมชนที่จัดตั้งขึ้น โดยกฎหมายส่วนกลางมีขอบเขตพื้นที่ปกครองที่กำหนดไว้แน่นอน มีสถานภาพเป็นนิติบุคคลจัดตั้งขึ้น โดยกฎหมาย มีอิสระในการดำเนินกิจกรรมทั้งในด้านการคลัง การจัดเก็บภาษี การหารายได้ตามที่กฎหมายกำหนด การจัดทำงบประมาณด้วยตนเอง รวมถึงการกำหนดนโยบายภายใต้การควบคุมของรัฐ

## แนวคิดและทฤษฎีการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ คือสถานะที่หน่วยงานชุมชนระดับล่างสุด มีอำนาจ การตัดสินใจเกี่ยวกับแนวทาง และวิธีการดำเนินกิจกรรมของตนเองได้อย่างกว้างขวาง ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญ คำจำกัดความ ความหมายและเงื่อนไข ดังนี้

### 1. ความหมายของการกระจายอำนาจ

ชวงส์ ฉายะบุตร (2542 : 1-4) ให้ความหมาย การกระจายอำนาจ หมายถึง การที่รัฐมอบอำนาจหน้าที่ในการบริหารหรือกิจการบางอย่างให้องค์กรปกครองหรือสถาบันของรัฐ

ไปกระทำหรือดำเนินการ โดยอยู่ในการควบคุมดูแลของรัฐ หรืออาจกล่าวอีกนัยว่าการกระจายอำนาจ หมายถึง การที่ส่วนกลางโอนหรือกระจายอำนาจทางปกครองบางส่วนให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเอง ส่วนกลางเพียงแต่คอยควบคุมมิให้ออกนอกเขตที่กฎหมายกำหนดไว้

ธนศวรรี เจริญเมือง (2542 : 59) ได้ให้ความหมายการกระจายอำนาจ หมายถึง ระบบบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่างๆ มีอำนาจในการจัดการ ดูแลกิจการหลายๆด้านของตนเองไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการบริหารแทบทุกอย่างของท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2550 : 36) ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจว่า คือ การโอนกิจการบริหารสาธารณะบางเรื่องจากรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนกลาง ไปให้ชุมชนซึ่งตั้งอยู่ในท้องถิ่นต่างๆ ของประเทศ หรือหน่วยงานบางหน่วยงานรับผิดชอบจัดทำอย่าง เป็นอิสระจากการปกครองส่วนกลาง

จากความหมายของการกระจายอำนาจจึงสรุปได้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การที่รัฐบาลกลางเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นบริหารตนเองโดยใช้กฎหมายเป็นกรอบในการควบคุมบริหารจัดการของท้องถิ่น คือ ท้องถิ่นจะต้องบริหารจัดการตามที่กฎหมายได้กำหนดให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่

## 2. หลักการกระจายอำนาจ

หลักการกระจายอำนาจมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการคือ

1) มีความเป็นนิติบุคคล การกระจายอำนาจการปกครองนั้นจะต้องมี องค์กรเป็นนิติบุคคลต่างหากจากองค์กรของรัฐบาลกลาง การมีองค์กรเป็นนิติบุคคลต่างหากนี้ ก็เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน องค์กรเหล่านี้จะต้องมีงบประมาณทรัพย์สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของตน

2) มีอำนาจในการบริหารงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นหลักที่สำคัญในการกระจายอำนาจการปกครอง เพราะถ้าหากองค์กรนั้นไม่มีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องรอคำสั่งจากรัฐบาลกลางอยู่เสมอ ดังนั้นองค์กรปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติภารกิจของตนเอง ตลอดจนมีอิสระพอสมควรในการกำหนดนโยบาย หรือการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้

3) ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหาร และผู้ทำหน้าที่นิติบัญญัติ การมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในท้องถิ่นของประชาชนนั้นอาจทำได้หลายระดับ

แล้วแต่ความสามารถและความสนใจของประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ เช่น ประชาชนบางคนอาจมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่น เฉพาะการออกไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งตัวแทนของตนเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น แต่บางทีอาจเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองท้องถิ่นมากกว่านั้น ถึงกับสมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นตัวแทนของประชาชนเพื่อมีโอกาสเข้ามามีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

4) มุ่งบประมาณของตนเอง องค์กรปกครองท้องถิ่นต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ตนเอง รวมไปถึงการมีอำนาจในการบริหารงบประมาณที่ได้มานั้นด้วยตนเอง ซึ่งเป็น การมอบอำนาจการตัดสินใจให้องค์กรปกครองท้องถิ่นทั้งหมดตั้งแต่ การวางแผนปฏิบัติงาน การจัดเก็บรายได้ การบริหารและการบริการประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

จากองค์ประกอบของหลักการกระจายอำนาจที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบในการกระจายอำนาจเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น ทั้ง 4 ประการ ได้แก่ ความเป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการบริหารงาน ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น และมีงบประมาณของตนเอง ถ้าสามารถดำเนินการได้ตามกรอบหลักการดังกล่าวโดยไม่มีการแทรกแซงจากส่วนอื่น ย่อมทำให้องค์กรปกครองท้องถิ่นมีความสมบูรณ์ในการบริหารงานมากขึ้นมุ่งสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

### 3. การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองท้องถิ่น

ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดให้รัฐจะต้องกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงตนเอง และตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตาม แผนนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณสุขปโภคและ สาธารณูปการ ตลอดจนทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น ในขณะเดียวกัน รัฐต้องดำเนินการตาม แผนนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจทางการเมือง รวมทั้งการจัดทำบริการสาธารณะ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบ

การให้อำนาจรัฐทุกระดับ ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้มแข็งในทางการเมือง และ จัดให้มีกฎหมายจัดตั้งกองทุนพัฒนาการเมืองภาคพลเมืองเพื่อช่วยเหลือการดำเนินกิจกรรม สาธารณะของชุมชน รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินการของกลุ่มประชาชนที่รวมตัวกันใน ลักษณะเครือข่ายทุกรูปแบบให้สามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอความต้องการของชุมชน ในพื้นที่ (มาตรา 87) และรัฐต้องให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการ กำหนดนโยบายในการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินการคลังและมีอำนาจ หน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ (มาตรา 283) และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 (2540 : 73-74) มาตรา 284 ระบุว่า การกำหนดอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน ให้เป็นไปตามกฎหมายบัญญัติ โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่ท้องถิ่นเป็นสำคัญและอย่างต่อเนื่อง โดยให้มี กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

จากการศึกษาการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว สรุปได้ว่าการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการให้อิสระของประชาชน ท้องถิ่นในการกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง ให้มี อำนาจหน้าที่ โดยเฉพาะ ตามกรอบของกฎหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการกระจายอำนาจนี้จะมีการ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การบริหาร โดยยังมีรัฐบาลกลางคอยกำกับดูแลท้องถิ่นเท่าที่จำเป็น

#### 4. แนวทางการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สมศักดิ์ พรหมเตือ (2551 : 21) กล่าวว่า ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนด กรอบแนวคิดการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยึดหลักการสำคัญ 3 ด้าน และภายใต้ขอบเขตที่กำหนด ดังนี้

4.1 ด้านความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย และการบริหารจัดการองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารจัดการ การ บริหารงานบุคคล และการเงินการคลังของตน โดยยังต้องอยู่ในการกำกับดูแลต่อรัฐบาลกลางที่ มีความเป็นรัฐเดี่ยว มีความเป็นเอกภาพของประเทศ มีสถาบันพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และ รักษาความมั่นคงของชาติเอาไว้ ส่งเสริมให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการเมืองการปกครองส่วน ท้องถิ่นภายใต้ระบอบประชาธิปไตย



4.2 ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น รัฐจะต้องกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการของตนเองได้มากขึ้น โดยปรับบทบาทและภารกิจของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค คูดูแลในส่วนของการกิจระดับมหภาค และภารกิจที่เกินขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะดำเนินการได้ กำกับดูแล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านนโยบาย ด้านกฎหมายเท่าที่จำเป็น และยังให้การสนับสนุน ส่งเสริมด้านเทคนิค วิชาการ การตรวจสอบ ติดตามประเมินผล

4.3 ด้านประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐจะต้องกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการจากสาธารณะที่มีคุณภาพ และสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความ โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และมีความรับผิดชอบต่อผู้ใช้บริการ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงาน ติดตามงานต่างๆ

ขอบเขตการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 คณะกรรมการกระจายอำนาจได้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดขอบเขต ดังนี้

ข้อ 1 รัฐกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ อำนาจการตัดสินใจ อำนาจการเงินการคลัง และบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สร้างความพร้อมส่งเสริมให้ประชาชนและสังคมเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

ข้อ 2 รัฐจะดำเนินการปรับบทบาทของราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ปรับโครงสร้างภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง พัฒนาโครงสร้างและกลไกเพื่อสนับสนุนการกระจายอำนาจสร้างระบบการติดตามตรวจสอบ คูดูแลประเมินประสิทธิภาพของการบริหารงาน

จากการศึกษาแนวทางการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า แนวทางการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการเพิ่มอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นมีความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง และมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

ภายใต้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีราชการส่วนกลางเป็นผู้ให้การสนับสนุน กำกับดูแลเท่าที่จำเป็น

## แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร

### 1. ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ (2540 : 6) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่างๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรมบรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร

โอชิ (Ouchi.1981 : 25; อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2545 : 3) วัฒนธรรมองค์กรไทย หมายถึง สัญลักษณ์ พิธีกรรม ขนบธรรมเนียมต่างๆ ซึ่งแฝงด้วยค่านิยมและความเชื่อขององค์กร เพื่อถ่ายทอดให้แก่พนักงาน วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มาจากความเชื่อ ค่านิยม และเป็นสิ่งที่องค์กรคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ ด้วย ซึ่งในแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันไป จึงทำให้เป็นเอกลักษณ์ที่ถ่ายทอดให้บุคลากรขององค์กรในวันต่อๆ ไป (Cooke and Laffety. 1989 ; อ้างถึงใน นิภาวรรณ ศรีโล่ห์. 2543 : 17-19) วัฒนธรรมองค์กรสร้างรู้สึกเป็นเอกลักษณ์แก่บุคลากรในองค์กร ช่วยให้มีทัศนคติที่สอดคล้องกัน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างเข้มแข็ง (กริช สืบสนธิ. 2538 : 24)

นอกจากนี้ ได้มีผู้ให้นิยามวัฒนธรรมองค์กรหลายคน ดังที่ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545 : 3) ได้สรุปไว้ เช่น เจ.ซี สเปนเดอร์ (J.C Spender) กล่าวว่า “วัฒนธรรมองค์กร เป็นระบบความเชื่อที่สมาชิกขององค์กรยึดถือร่วมกัน” ซี.โอ. ไรลีย์ (C.O. Reilly) วัฒนธรรมองค์กรคือ ค่านิยมหลัก (Core Value) ที่คนยึดถือร่วมกันอย่าง มั่นคงและแพร่หลายทั่วไป ที.เจ.ปีเตอร์ และอาร์.เอช.วอเตอร์แมน (T.J.Peter & R.H Waterman, Jr) วัฒนธรรม องค์กร หมายถึง ค่านิยมร่วม ซึ่งมีลักษณะเด่นที่ช่วยยึดเหนี่ยวระหว่างกัน โดยมีการสืบทอดผ่านสื่อสัญลักษณ์ต่างๆ เช่น คำขวัญ สุภาษิต ตำนานนิทาน เรื่องสั้น เป็นต้น รวมทั้ง ไชน์ กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ข้อสมมติเบื้องต้นต่างๆ ที่สร้างขึ้นหรือค้นพบโดยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง มีการพัฒนาให้เหมาะสมต่อการนำไปใช้แก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากภายนอกและภายใน ได้ดี ถึงแม้ว่า นิยาม

ของวัฒนธรรมองค์กรจะมีความหลากหลาย แต่พบว่ามีลักษณะ ร่วมกันบางประการ ได้แก่ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2545 : 3)

1.1 ทุกนิยามจะบ่งชี้ถึงกลุ่มของค่านิยม ซึ่งบุคคลที่อยู่ในองค์กรนั้นยึดถือร่วมกัน ค่านิยมเหล่านี้เป็นสิ่งที่ใช้เป็นเกณฑ์เพื่อตัดสินใจว่าพฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่ดีและสามารถยอมรับได้ พฤติกรรมใดบ้างที่ไม่ดี และไม่อาจยอมรับได้ องค์กรต่างๆ อาจมีค่านิยมเชิงลบหรือเชิงบวกในการปฏิบัติงาน เช่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นมักจะโยนความผิดไปที่ลูกค้า การโทษพนักงานที่ทำผิดหรือการปฏิบัติต่อพนักงานในฐานะที่เป็นสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่าสูงสุดขององค์กร เป็นต้น

1.2 ค่านิยมขององค์กรส่วนใหญ่อยู่ในลักษณะที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร แต่เกิดมาจากข้อสมมติพื้นฐาน ของพนักงานในองค์กรร่วมกัน วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีพลังของหน่วยงานใดๆ ควรสะท้อนถึงค่านิยมและความเชื่อของพนักงานร่วมกันขององค์กรบางแห่ง พยายามระบุค่านิยมที่จำเป็นบางประการขึ้น เพื่อให้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมให้แก่พนักงาน

1.3 การใช้สัญลักษณ์เป็นสิ่งบ่งบอกความหมายของค่านิยมที่เป็นวัฒนธรรมองค์กรเช่น สัญลักษณ์กากบาทสีแดงบนพื้นสีขาว เป็นเครื่องหมายแทนองค์กรกาชาดซึ่งแสดงค่านิยมเรื่องความเมตตากรุณา การให้การรักษายาบาลผู้ทุกข์ยากหรือสัญลักษณ์ช่อใบเมฆออก (ไบโอดีฟ) ภายใต้นี้โลกเป็นเครื่องหมายขององค์กรสหประชาชาติแสดงถึงค่านิยมด้านการรักษาสันติภาพของโลก เป็นต้น องค์กรส่วนใหญ่พยายามสร้างตราสัญลักษณ์ที่แฝงด้วยค่านิยมคือวัฒนธรรมองค์กรของตนนอกจากสัญลักษณ์แล้ว คำขวัญหรือ Slogan ก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สะท้อนค่านิยมหรือความเชื่อซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์กร เช่น กรมการปกครอง ใช้คำขวัญ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข”

## 2. ระดับของวัฒนธรรม

ระดับของวัฒนธรรมถูกแบ่งออกเป็น 3 ระดับ (วันชัย มีชาติ. 2548 : 272-273) ได้แก่

2.1 วัฒนธรรมที่สังเกตได้ (Observable culture) เป็นวัฒนธรรมในระดับบนที่สามารถเห็นได้เป็นการแสดงถึงวิธีการในการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร และเป็นแนวทางที่องค์กรถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ เพื่อให้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับองค์กร วัฒนธรรมในระดับนี้จะเป็ผลของการแสดงออกของสิ่งที่อยู่ภายในหรือวัฒนธรรมในระดับที่

ลึกกว่านี้ วัฒนธรรมที่สามารถสังเกตได้นี้จะ ได้แก่ พิธีกรรมต่างๆ ขององค์กร สัญลักษณ์ใน องค์กรการเฉลิมฉลองหรือเทศกาลต่างๆ ระเบียบแบบแผน ค่านานหรือเรื่องราวต่าง ๆ และ ประวัติศาสตร์ขององค์กร

2.2 ค่านิยมหรือคุณค่าร่วมกันขององค์กร (Shared values) เป็นระดับของค่านิยม ที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมหรือการแสดงออกต่างๆ ในองค์กรเนื่องจากพฤติกรรมจะต้องมี สาเหตุที่มาอธิบายพฤติกรรม ค่านิยมร่วมกันจะเป็นเครื่องมือที่เชื่อมโยงพนักงานในองค์กรเข้า ด้วยกัน การมีความเชื่อและความเห็นร่วมกันจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมขององค์กร ซึ่งจะ สะท้อนถึงความเชื่อและค่านิยมร่วมดังกล่าว

2.3 ฐานคติร่วมกัน (Common assumptions) เป็นระดับของค่านิยมที่ลึกที่สุด กล่าวคือในระดับนี้สมาชิกในองค์กรจะมีความเชื่อที่รับรู้ร่วมกันว่าเป็นฐานคติร่วมกันของ องค์กร ซึ่งทุกคนรับรู้และเข้าใจเหมือนกัน จนอาจจะไม่ต้องมีการระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษร อีก

### 3. หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมขององค์กรถือว่ามีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรใน องค์กรมีผลต่อการแสดงออกและการปฏิบัติงาน ฯลฯ ดังนั้นเมื่อพิจารณาในภาพรวมจะทำให้ เห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีหน้าที่สำคัญต่อองค์กร ได้แก่

3.1 เป็นสิ่งที่ช่วยถ่ายทอดหรือแสดงให้เห็นบุคลลภายนอกเห็นถึงความ เป็นหนึ่ง เดียว (Identity) ขององค์กร

3.2 ทำให้เกิดการกระทำบางอย่างที่มีมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

3.3 ทำให้เกิดความมั่นคงของระบบภายในองค์กร มีความสม่ำเสมอ ไม่ผิดเพี้ยน เป็นกลไกในการควบคุมสามัญสำนึกที่จะช่วยชี้ และก่อรูปการรับรู้และพฤติกรรมของพนักงาน แต่อย่างไรก็ดี แม้วัฒนธรรมองค์กรจะมีประโยชน์ต่อองค์กรหลายประการ แต่ก็มีข้อเสียต่อ องค์กรเช่นกัน ที่สำคัญคือ ทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ได้ยาก ทำให้เกิดความขัดแย้งและ ความเชื่อที่แตกต่างกันอาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เท่ากัน

### 4. แนวคิดที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร

นันทนา เจริญศักดิ์ (2549 : 40) ได้สรุปสาระสำคัญทฤษฎีองค์กรวิเคราะห์ ซึ่ง กล่าวถึงแนวความคิดของผู้นำและสมาชิกในแต่ละองค์กรที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อวัฒนธรรม

ขององค์กรนั้นๆ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นไปในทิศทางใดจึงขึ้นอยู่กับแนวคิด หรือ พัฒนาการของความเชื่อนั้นๆ ด้วย แนวคิดที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องที่สำคัญ เช่น

4.1 ความเชื่อในเรื่องความสัมพันธ์ขององค์กรกับธรรมชาติ

4.2 ความเชื่อในเรื่องการกระทำของมนุษย์ตามธรรมชาติ และความเชื่อในเรื่องความเป็นจริงของธรรมชาติ เช่น

4.2.1 เชื่อว่ามนุษย์ควบคุมธรรมชาติได้

4.2.2 เชื่อว่าธรรมชาติยิ่งใหญ่มนุษย์อยู่ใต้ธรรมชาติ

4.2.3 เชื่อว่าธรรมชาติและมนุษย์สามารถอยู่ร่วมกันได้

4.3 ความเชื่อในเรื่องธรรมชาติของเวลา (The nature of time) เช่น

4.3.1 เชื่อในปัจจุบัน (จะมุ่งเน้นการทำงานวันนี้ให้ดีที่สุด)

4.3.2 เชื่อในอดีต (จะมุ่งถึงสิ่งที่ทำมาในอดีต ที่ทำให้เกิดผลกำไรใน

ปัจจุบัน)

4.3.3 เชื่อในอนาคต (จะนำการวางแผนมาใช้ เช่น พรุ่งนี้จะทำอะไร)

4.4 ความเชื่อในเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ (The nature of human Nature) เช่น

4.4.1 เชื่อว่าโดยพื้นฐานมนุษย์เป็นคนดี (การควบคุมจะน้อย)

4.4.2 เชื่อว่าโดยพื้นฐานมนุษย์เป็นคนเลว (จะกำหนดวิธีการควบคุมมาก)

4.5 ความเชื่อในเรื่องธรรมชาติของความสัมพันธ์ของมนุษย์ (The nature of human relationships) เช่น

4.5.1 เชื่อในปัจจุบันบุคคล ทุกคนมีอิสระ (จะให้อิสระในการทำงานมาก)

4.5.2 เชื่อในการอยู่ร่วมกัน (จะทำงานเป็นทีม ประเมินผลงาน โดยรวม)

4.5.3 เชื่อว่าฟ้าอยู่เหนือ (จะเน้นการเชื่อฟังคำสั่ง)

4.5.4 เชื่อว่าทุกคนต้องช่วยเหลือตนเอง (จะประเมินผลงานเป็นรายบุคคล)

4.5.5 เชื่อว่าทุกคนต้องมีส่วนร่วม (จะให้ความสำคัญในความคิดของ

พนักงาน)

4.6 ความเชื่อในความเหมือนหรือความแตกต่าง (Homogeneity versus

diversity) เช่น

4.6.1 เชื่อว่ากลุ่มงานที่ดีต้องมีความคิดที่เหมือนกัน

4.6.2 เชื่อว่ากลุ่มงานที่ดีต้องมีความคิดที่แตกต่างกัน

4.6.3 เชื่อในความเป็นคนนอก คนในขององค์กร

การจัดการหรือการทำให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรจะกระทำได้สำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับ “ผู้นำ” ขององค์กรนั้นเป็นสำคัญผู้นำจะเป็นผู้สร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ วัฒนธรรมขององค์กร โดยอาจเปลี่ยนกฎเกณฑ์ เปลี่ยนวิธีการทำงาน เปลี่ยนตราหรือสัญลักษณ์ก็ได้

## 5. วัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ กูกและลาฟเฟอร์ตี

กูก และลาฟเฟอร์ตี (Cooke and Lafferty, 1989 : 36 ; อ้างถึงใน นิภาวรรณ ศรีโล่ห์ง. 2543 : 17-19) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

5.1 ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive styles) หมายถึง องค์กรที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร คือ ต้องการความสำเร็จ ต้องการมิตรสัมพันธ์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน และมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรประสบผลสำเร็จ ได้แก่ การมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน บุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถแสดงออกได้อย่างอิสระ มีกิจกรรมส่วนรวมที่ต้องทำเป็นทีม วัฒนธรรมลักษณะนี้แบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่

5.1.1 มิตินั้นความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์กรที่มีภาพรวมในลักษณะการทำงานที่ดีที่สมาชิกทุกคนในองค์กรมีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานในลักษณะของการมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน มีเหตุมีผลมีหลักการ และเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น มีความสุข สนุกกับงาน รู้สึกว่างานมีความท้าทายและมีความหมาย ตัวชี้วัดของมิตินั้นความสำเร็จ คือ การตั้งเป้าหมายและการวางแผนงานร่วมกัน ความกระตือรือร้น ความอดสาหะในการทำงาน และความสนุกกับงานที่ทำ

5.1.2 มิตินั้นสัจการแห่งตน (Self-actualizing) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ เน้นความต้องการของบุคคลในองค์กรตามความนึกคิด และตามความคาดหวัง มีเป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับ รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมๆ กับความก้าวหน้าของพนักงานทุกคน ทุกคนมีความภาคภูมิใจในงานของตน ตัวชี้วัดของมิตินั้น สัจการแห่งตน คือ การเน้นพัฒนาบุคลากร การพัฒนาตนเองความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5.1.3 มิตินั้นบุคคลและการกระตุ้น (Humanistic-encouraging) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงาน การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นบุคคลเป็น

ศูนย์กลางให้ความสำคัญกับพนักงาน ถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร การทำงานมีลักษณะการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บุคลิกภาพของพนักงานมีความสุข ภูมิใจ และสนุกกับการนิเทศ การสอน และบทบาทที่เลี้ยง และได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ตัวชี้วัดของมิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น คือ การสามารถเสนอความคิดเห็นอย่างอิสระการร่วมกิจกรรมส่วนรวม การทำงานเป็นทีม และการได้รับสิทธิและความเสมอภาคในการทำงานเท่าเทียมกัน

5.1.4 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ (Affinitive) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเองเปิดเผย การแสดงออกของพนักงานในองค์กรจะเน้นการทำงานในลักษณะให้ความอบอุ่นให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตัวชี้วัดของมิติเน้น ไมตรีสัมพันธ์ คือ การมีสัมพันธ์ภาพที่ดี

5.2 ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive/defensive styles) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกมุ่งเน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผนพึ่งพาผู้บริหารและพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร เน้นถึงสัมพันธ์ภาพกับบุคคลในลักษณะปกป้องตนเอง และตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคงและปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างผิวเผิน บุคคลถูกจำกัดความคิด บริหารงานด้วยการยึดหลักอาวุโส ทำงานแบบต่างคนต่างทำและทำเฉพาะในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบเท่านั้น วัฒนธรรมองค์กรลักษณะนี้แบ่งออกเป็น 4 มิติคือ

5.2.1 มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย (Approval) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่บุคคลให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น พฤติกรรมที่ถูกต้องในองค์กรคือพยายามเห็นด้วย และคล้อยตามความคิดเห็น การปฏิบัติตัวเหมือนกับบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร ตัวชี้วัดของมิติเน้นการเห็นพ้องด้วย คือ การหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้ง และการเห็นด้วยกับงานที่ได้รับมอบหมาย

5.2.2 มิติเน้นกฎระเบียบ (Conventional) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกลักษณะอนุรักษนิยม รักษาประเพณีแบบแผนการปฏิบัติงาน มีการควบคุมด้วยระบบราชการ คนในองค์กรต้องทำงานตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด ตัวชี้วัดของมิติเน้นกฎระเบียบ คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การยึดหลักอาวุโส การปฏิบัติงานด้วยระบบราชการเป็นหลัก

5.2.3 มิติเน้นการพึ่งพา (Dependent) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกถึงสายงานบังคับบัญชาส่วนร่วมการบริหารจัดการ การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหาร หรือผู้นำกลุ่ม ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจ และทุกคนเชื่อว่าการตัดสินใจนั้น ถูกต้อง ไม่สนใจคุณภาพงานหรือลักษณะงานที่ทำหาย มุ่งปกป้องตนเองโดยปฏิบัติตาม ผู้บริหารหรือผู้นำ ตัวชี้วัดของมิติเน้นการพึ่งพา คือ อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหาร เน้นการ ตรวจสอบ

5.2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและ พฤติกรรมการแสดงออกที่เน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานสำเร็จ ก็ไม่ให้ รางวัล ทำให้พนักงานไม่รับผิดชอบ หลีกเลี่ยงการทำงานใดๆ ที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาด และถูกตำหนิพนักงานทุกคนหลีกเลี่ยงการทำงานหรือการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งและ ความคิดต่างๆ พยายามหลีกเลี่ยงไปให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหาร ตัวชี้วัดของมิติเน้นการ หลีกเลี่ยง คือ การหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งและการทำงานเฉพาะหน้าที่ที่รับผิดชอบเท่านั้น

5.3 ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive/defensive styles) หมายถึง องค์กรที่มี ค่านิยมแบบพฤติกรรมแสดงออก ลักษณะมุ่งเน้นงานและเน้นความต้องการด้านความ มั่นคงของพนักงาน ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ เห็นตรงกันข้าม แข่งขันชิงดีชิงเด่นเห็น การแพ้ชนะเป็นเรื่องธรรมดา ต่อต้านซึ่งกันและกัน ไม่มีการวางแผนในการทำงานล่วงหน้า จึง มักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเมื่องานวิกฤติ ทำให้เกิดความขัดแย้งกันบ่อย เมื่อเกิดความขัดแย้งกัน ก็ มักจะใช้วิธีการต่อรอง บุคคลต้องการการยอมรับและมักจะยึดติดอยู่กับตำแหน่ง และในการ ปฏิบัติงานจะปฏิบัติด้วยความระมัดระวังตามแบบแผนที่เคยยึดถือ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะนี้ แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

5.3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและ พฤติกรรมการแสดงออกของการเผชิญหน้าอย่างมาก มีค่านิยมการบริหารที่เน้นการเจรจา ต่อรองพนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าถ้าได้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ขาดการวางแผนล่วงหน้า การ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นในองค์กรอยู่เสมอๆ พนักงานจะแสดง ถึงความขัดแย้งในลักษณะชอบสงสัย ไม่ไว้ใจบุคคลอื่น และแสดงอาการตำหนิและต่อต้านการ เปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ ตัวชี้วัดของมิติเน้นการตรงกันข้าม คือ การแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันและการรวมกลุ่มต่อต้าน

5.3.2 มิติเน้นอำนาจ (Power) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกที่มีโครงสร้างการบริหารแบบไม่มีส่วนร่วม โดยมีพื้นฐานแบบเน้นอำนาจหน้าที่และ



บทบาทของแต่ละคนอยู่ที่ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ รางวัลที่ได้รับจากองค์กร คือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ได้ควบคุมพนักงานที่มีระดับต่ำกว่า ทุกคนมีความต้องการที่จะได้ขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น และต้องการอำนาจเพื่อบำรุงรักษาความรู้สึกที่มั่นคง โดยการมุ่งเน้นที่ผลงาน โดยการใช้อำนาจหน้าที่ ชอบเป็นผู้มีเทศและสอนงานเพื่อนร่วมงาน ตัวชี้วัดของมิติเน้นอำนาจ คือ การต้องการการยอมรับ การต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้น

5.3.3 มิติเน้นการแข่งขัน (Competitive) คือองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกของการแข่งขันที่ต้องการมีการแพ้ชนะ พนักงานต้องการชนะและดีกว่าคนอื่น ทุกคนมุ่งการแข่งขันเพื่อรักษาความรู้สึกการมีคุณค่าของตนเองจากการแบ่งระดับในที่ทำงาน และวัดผลสำเร็จที่การทำงานที่มีการแข่งขันและมีความเชื่อว่าการทำงานต้องมีการแข่งขันกัน ทำงานจึงจะประสบผลสำเร็จ ตัวชี้วัดของมิติเน้นการแข่งขัน คือ การแข่งขันกันในการทำงาน

5.3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกลักษณะเจ้าระเบียบการทำงานอย่างหนักและยึดมั่น ในระบบการทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน แต่ได้รับผลงานและผลผลิตขององค์กรน้อยมาก และใช้ระยะเวลา นานมาก ในการทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น เน้นการทำงานที่มีระบบระเบียบอย่างละเอียด ตัวชี้วัดของมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ คือ การทำงานตามแบบแผนที่เคยยึดถือมาและการยึดถือระเบียบเวลาอย่างเคร่งครัด

### แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

มนุษย์ย่อมมีความปรารถนาที่จะทำงานในการบรรลุจุดมุ่งหมายของงานหรือองค์กรนั้นๆ ซึ่งการทำงานจะต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดการทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพนี้ ได้วิวัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องจากแนวคิดทางการบริหารที่มุ่งเน้นศึกษาถึงงานเป็นสำคัญ บุคคลสำคัญในแนวความคิดนี้คือ เฟรดเดอริก ดับบลิว เทเลอร์ (Frederick W. Taylor) โดยมุ่งที่หลักเกณฑ์ และระเบียบวิธี ปฏิบัติงานเช่น ไรที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในขณะที่เฮนรี ฟาโย (Henri Fayol) ได้เสนอทฤษฎีหลักการบริหารทั่วไปที่เน้นตัวผู้บริหารและหลักการบริหารต่อมา เอลตัน เมโย (Elton Mayo) ได้ทดสอบและศึกษาเกี่ยวกับเรื่องราวของคน โดยค้นพบว่า บุคคลเป็นปัจจัยที่ผันแปรได้ และเป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จึงเกิดการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ โดยให้ความสนใจเกี่ยวกับการทำงานด้วยความพึงพอใจและสามารถคงอยู่ในองค์กรได้ อย่างมีความสุข ซึ่งมีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพให้กับองค์กร ความต้องการของมนุษย์ เป็นเหตุจูงใจในการ

ทำงาน ซึ่งแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน โดยบางคนทำงานเพื่องาน เพราะงานนั้นเป็นสิ่ง ซึ่งทำให้ได้มีการแสดงออกและมีคุณค่าภายในตัวของมันเองแต่ สำหรับบางคนการทำงาน เป็นเพียงเครื่องมือหรือวิถีทางอันหนึ่งเพื่อจะหาเงินให้มากขึ้น ให้ได้มาซึ่งความมั่นคงในงาน มากขึ้นหรือบางคนก็ทำงาน เพราะเป็นสิ่งที่น่าสนใจหรือท้าทายความสามารถ จุดมุ่งหมายของ การทำงานจึงเปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละบุคคล แต่ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คนงาน หรือเจ้าหน้าที่ ต่างๆ ต่างก็มีความพยายามที่จะให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตนและคุณภาพของชีวิตตน (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540 : 140) นอกจากนี้จากความคิดของมนุษย์ ที่จะให้ เพื่อนมนุษย์ด้วยกันมีคุณลักษณะบางประการเพื่อความสุขของมนุษย์เอง และสังคมส่วนรวม ซึ่งก็คือการมีคุณภาพชีวิต หรือชีวิตที่มีคุณภาพอันเป็นลักษณะชีวิตของคนที่ได้รับคามพึง พอใจในสภาพที่ตนมีอยู่เป็นอยู่หรือได้รับอยู่ หรือสภาพการดำรงชีวิตในชุมชนหรือสังคม จึงมี ผู้ให้ความสนใจแนวคิดการทำงานใหม่ ที่คำนึงถึงการจัดรูปแบบงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิด ความรู้สึกที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีแนวทางการดำเนินชีวิตที่มีความสุข บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรและมีชีวิตอย่างมีคุณค่าที่เรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน

### 1. ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพ ชีวิตนั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้กำเนิดและ แพร่หลายในประเทศ อุตสาหกรรม ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย แตกต่างกันไป

อุทุมพร จามรมาน (2544 : 1) ให้ความหมายว่า เป็นสภาพทางจิตใจที่รู้สึกว่ามี ความสุข บางคนมองถึงการบริการของรัฐที่ก่อให้เกิดความสะดวกสบาย บางคนมองครอบคลุม ถึงสภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมที่กลมกลืนกัน และบางคนมองเฉพาะสังคมที่มี ระเบียบ และมีความปลอดภัย ในขณะที่

วอลตัน (Walton. 1973 : 12-16) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมงหรือมิใช่เพียง กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้นแต่ยังมีความหมายรวมถึง ความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย คุณภาพชีวิต การทำงานที่ดีมีผลต่อพนักงานซึ่งเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะงาน โดยเฉพาะ อย่างยิ่งพนักงานควรจะได้รับพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมชีวิตการทำงานในแต่

ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย นอกจากนี้ยังมีผู้รู้ นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความหมาย หรือคำนิยาม คุณภาพชีวิตการทำงานไว้น่าสนใจหลายประเด็น

1.1 เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการ เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การควักขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจ ลดลง เป็นต้น

1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบซึ่งได้รวบรวมความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่างๆ ดังนี้ (ผจญ เฉลิมสาร. 2549 : เว็บไซค์)

1.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ ถ้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

1.2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงานซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขา

1.2.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ใช้ คำว่าการคุ้มครองแรงงาน กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวียหรือในญี่ปุ่น ใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงความรู้สึกรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนั้นยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

## 2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น โดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการ ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่านดังนี้

### 2.1 แนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชาญชัย อาจินสมাজার (2550 : 35) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ในการทำงานไว้ 16 ประการดังนี้

2.1.1 ความมั่นคง

2.1.2 ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล

2.1.3 ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน

2.1.4 ปลดปล่อยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม

2.1.5 งานมีความหมายและน่าสนใจ

2.1.6 กิจกรรมและงานหลากหลาย

2.1.7 งานมีลักษณะท้าทาย

2.1.8 มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง

2.1.9 โอกาสการเรียนรู้ และความเจริญก้าวหน้า

2.1.10 ผลสะท้อนกลับความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์

2.1.11 อำนาจหน้าที่ในงาน

2.1.12 ได้รับการยอมรับจากการทำงาน

2.1.13 ได้รับการสนับสนุนทางสังคม

2.1.14 มีอนาคต

2.1.15 สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก

2.1.16 มีโอกาสเลือกทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบความสนใจและความคาดหวัง

## 2.2 คุณลักษณะคุณภาพชีวิต

วอลตัน (Walton. 1973 : 12-16 ; อ้างถึงใน นวรัตน์ ณ วันจันทร์. 2548 : 11-14 )

ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากคุณลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้น เป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

2.2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย

2.2.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย

2.2.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ด้วยเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีเกณฑ์ในการพิจารณา คือ

- 1) มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น
- 2) มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น
- 3) โอกาสความสำเร็จ เป็นความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ
- 4) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การ

พัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำ เป็นผลให้บุคคลประสบผลสำเร็จในชีวิต

5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งหมายความว่า การทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานอย่างดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

6) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการให้พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันบุคคลต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว

7) จังหวะชีวิต หรือความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม คือการที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม และผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิตการจำกัดของ เสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. การวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

สมเกียรติ ศรีธราธิคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ลักษณะตั้งรับ-เลื้อยขา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง 2) พยาบาลวิชาชีพชายส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน 10 ปีขึ้นไป 3) วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับน้อยกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r=.21$ ) วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับ

น้อยกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $t=17$ ) ส่วนวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน 4) ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับน้อยกว่าความตั้งใจที่จะอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $t=.24$ ) ส่วนความเป็นวิชาชีพ การได้รับการฝึกอบรมและความรับผิดชอบต่อเครือข่าย ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน

ธิดา จิตรประสงค์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรที่ควรจะเป็นและความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ : กรณีศึกษา บริษัทไทยออยล์จำกัด พบว่า 1) ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ และลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่คาดว่าควรจะเป็น ยกเว้นลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล และลักษณะความเป็นเพศชาย 2) ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ยกเว้นลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน 3) ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะเน้นอนาคต และลักษณะเน้นความสำเร็จ นอกจากนี้การวิจัยครั้งนี้ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่คาดว่าควรจะเป็น และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ในปัจจัยลักษณะเน้นอนาคต และลักษณะเน้นความสำเร็จ ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้นำ ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับกลาง มีการรับรู้ และความคิดเห็นที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่คาดว่าควรจะเป็น และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในอนาคตต้องการให้มีลักษณะเน้นอนาคต และลักษณะเน้นความสำเร็จมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและการแข่งขันที่เข้มข้นอย่างในปัจจุบัน และผลการวิจัยนี้ยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการทำงาน เป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับแนวทางที่ควรจะเป็น อาทิเช่น การออกแบบระบบการจ่ายผลตอบแทน ควรเป็นไปตามผลการปฏิบัติงาน มากกว่าปัจจัยเรื่องอายุ หรืออายุงานในองค์กร หากต้องการให้องค์กรเกิดมีลักษณะเน้นความสำเร็จมากขึ้น หรือเมื่อต้องการเสริมสร้างให้ผู้นำมีลักษณะของความเป็นเพศชาย ก็อาจจัด โปรแกรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับรูปแบบการตัดสินใจ เป็นต้น

นิภาวรรณ ศรีโลฟุ้ง (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันการศึกษากรณีศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวมจำแนกตามรายลักษณะคือลักษณะสร้างสรรค์ ตั้งรับ-เฉื่อยชา และตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามขนาดของคณะ พบว่า คณะขนาดเล็ก

มีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์มีมติเน้น ไม่ตรีสัมพันธ์มากกว่าคณะขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน ลักษณะตั้งรับ – เชื้อยชา คณะขนาดเล็กมีมติเน้นการเห็นพ้องและมีมติเน้นการหลีกเลี่ยงมากกว่าคณะขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสำหรับมติเน้นกฎระเบียบและการพึ่งพาไม่แตกต่างกัน ลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว คณะขนาดเล็ก มีมติเน้นการเห็นตรงกันข้ามมากกว่าคณะขนาดใหญ่ และมีมติเน้นความสมบูรณ์แบบน้อยกว่าคณะขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับมติเน้นอำนาจและการแข่งขัน ไม่มีความแตกต่างกันจำแนกตามรายสาขาวิชา พบว่า สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาวิชาสังคมศาสตร์ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และตั้งรับ – เชื้อยชาไม่แตกต่างกันในทุกมิติ สำหรับลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว สาขาทั้ง 3 มีความแตกต่างเฉพาะรายมติเน้นความสมบูรณ์แบบ โดยสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีมติเน้นความสมบูรณ์แบบมากกว่าสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาวิชาสังคมศาสตร์

ภาณินุช สุสติโสภณ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะวัฒนธรรมสังคม วัฒนธรรมองค์กรและลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของพนักงานระดับบริหารกลางในโรงพยาบาลขององค์กรมูลนิธิการกุศลที่ต่างศาสนา: ศาสนาคริสต์ ศาสนาพุทธ พบว่า

1) ลักษณะวัฒนธรรมสังคมเน้นลักษณะการใช้อำนาจ ไม่เน้นลักษณะความเป็นปัจเจกชน และความแตกต่างทางวัฒนธรรมสังคมระหว่าง โรงพยาบาลขององค์กรมูลนิธิการกุศลทางศาสนาคริสต์กับศาสนาพุทธ 5 ปีปัจจัย คือ ลักษณะความเป็นปัจเจกชน ลักษณะการใช้อำนาจ (พุทธ มากกว่า คริสต์) ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะเน้นความสำเร็จ และลักษณะเน้นอนาคต (คริสต์มากกว่า พุทธ) นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างทางวัฒนธรรมสังคมระหว่าง โรงพยาบาลขององค์กรมูลนิธิการกุศล 3 ปีปัจจัย โดยเป็นความแตกต่างระหว่างศาสนามากกว่าความแตกต่างระหว่างนิกาย

2) ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเน้นลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ไม่เน้นลักษณะความเป็นปัจเจกชน และพบความแตกต่างทางวัฒนธรรมองค์กรระหว่าง โรงพยาบาลขององค์กรมูลนิธิการกุศลทางศาสนาคริสต์ศาสนาพุทธ 6 ปีปัจจัย คือ ลักษณะความเป็นปัจเจกชน ลักษณะการใช้อำนาจ (พุทธ มากกว่า คริสต์) ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม ลักษณะเน้นความสำเร็จ และลักษณะเน้นอนาคต (คริสต์ มากกว่า พุทธ) นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างทางวัฒนธรรมองค์กรระหว่าง



โรงพยาบาลขององค์กรมูลนิธิการกุศล 6 ปีจี้ด้วย โดยเป็นความแตกต่างระหว่างศาสนาแต่ไม่แตกต่างระหว่างนิกาย

3) ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเน้นลักษณะความเป็นเพศชาย ไม่นับลักษณะความเป็นปัจเจกชน และไม่พบความแตกต่างของลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพระหว่างโรงพยาบาลขององค์กรมูลนิธิการกุศลทางศาสนาคริสต์กับศาสนาพุทธ

4) พบความสัมพันธ์ทางบวระหว่างวัฒนธรรมสังคมกับวัฒนธรรมองค์กรในโรงพยาบาลขององค์กรมูลนิธิการกุศลทางศาสนาคริสต์ และศาสนาพุทธ ในทั้ง 7 ปีจี้ระดับค่อนข้างน้อยและพบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมสังคมกับลักษณะผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งพบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพียง 3 ปีจี้ในระดับน้อยโดยพบในโรงพยาบาลขององค์กรมูลนิธิการกุศลทางศาสนาพุทธเท่านั้น จากผลการวิจัยข้างต้น แสดงให้เห็นว่า โรงพยาบาลขององค์กรมูลนิธิการกุศลไม่ว่าจะเป็นทางศาสนาคริสต์ หรือศาสนาพุทธ มีลักษณะวัฒนธรรมสังคมเน้นลักษณะการใช้อำนาจลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเน้นลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเน้นลักษณะความเป็นเพศชายและที่น่าสนใจ คือ ทั้งลักษณะวัฒนธรรมสังคมวัฒนธรรมองค์กรและลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ไม่นับลักษณะความเป็นปัจเจกชน นอกจากนี้ยังมีลักษณะวัฒนธรรมสังคมสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กร เหล่านี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ และพัฒนาการดำเนินงานของ โรงพยาบาลขององค์กรมูลนิธิการกุศล รวมถึงโรงพยาบาลอิสระในกำกับของรัฐซึ่งมีแนวการดำเนินการใกล้เคียงกับ โรงพยาบาลขององค์กรมูลนิธิการกุศล เพื่อให้เกิดการขยายตัวของโรงพยาบาลทั้งสองรูปแบบนี้ เป็นการเพิ่มการบริการสาธารณสุขให้ครอบคลุมประชากรของประเทศ

สมจินตนา คุ่มภัย (2553 : 245-247) การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาธุรกิจวิสาหกิจในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่าธุรกิจวิสาหกิจที่มีประสิทธิผลสูงมีวัฒนธรรมองค์กรเชิงประสิทธิ ผลมากกว่าธุรกิจวิสาหกิจที่มีประสิทธิผลปานกลางบางวัฒนธรรม ได้แก่ 1) ให้ความสำคัญแก่ภาวะผู้นำ 2) จัดองค์การสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และ 3) มีมาตรฐานจริยธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม และพบว่าธุรกิจวิสาหกิจที่มีประสิทธิผลสูงและปานกลาง มีวัฒนธรรมเชิงประสิทธิผลทุกลักษณะมากกว่าธุรกิจวิสาหกิจที่มีประสิทธิผลต่ำ ประกอบด้วย 1) มุ่งผลสำเร็จ 2) มุ่งเน้นลูกค้า 3) สร้างนวัตกรรม 4) ให้ความสำคัญแก่ภาวะผู้นำ 5) จัดองค์การสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม 6) ทำงานเป็นทีม 7) จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 8) ลดการควบคุม 9) มีมาตรฐานจริยธรรมและ

รับผิดชอบต่อสังคม และ 10) มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การที่เป็นรัฐวิสาหกิจทางการเงินในประเทศไทย เนื่องจากองค์การที่มีประสิทธิผลสูง มีวัฒนธรรมองค์การมากกว่าองค์การที่มีประสิทธิผล ปานกลาง และต่ำ ตามลำดับ สำหรับข้อเสนอแนะจากงานวิจัยนี้ คือ ผู้บริหารขององค์การต้องตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การว่าสามารถทำให้องค์การมีประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จและวัฒนธรรมอื่น ๆ ที่สนับสนุน สอดคล้องกับวัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จ ผู้บริหารควรสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การโดยกำหนดไว้ในกลยุทธ์ขององค์การ สื่อสารอย่างทั่วถึง แสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่าง แก่พนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ และนำวัฒนธรรมองค์การไปปฏิบัติในงานประจำวัน รวมทั้งใช้กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์สร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานมีค่านิยมและพฤติกรรมสอดคล้องกับวัฒนธรรมเชิงประสิทธิผล

กรณีการ อินนุพัฒน์ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการ ศึกษาพบว่า ข้าราชการในสังกัดด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิที่มีปัจจัยส่วนบุคคลอัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และระยะเวลาปฏิบัติงานในสังกัดด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ แตกต่างกันมีความเห็นต่อรูปแบบวัฒนธรรมองค์การในทุกลักษณะไม่แตกต่างกันซึ่งเท่ากับปฏิสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

## 2. การวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สุจินดา อ่อนแก้ว (2537 : 16) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี พบว่า อาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละวิทยาลัย พบว่า มีลักษณะเช่นเดียวกับในภาพรวม ยกเว้นวิทยาลัยครูกาญจนบุรี ซึ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540 : 32) ได้ทำการวิจัยวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนตามความต้องการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหาร เงินเดือน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

เศกติน ศรีวัฒนานุกุลกิจ (2541 : 26) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในญี่ปุ่น ศึกษากรณีแรงงานนอกกฎหมาย พบว่า คนงานไทยในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมายส่วนใหญ่เป็นชาย มีครอบครัวแล้ว อายุระหว่าง 26-45 ปี เกือบครึ่งของแรงงานไทยในญี่ปุ่นมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การศึกษาส่วนใหญ่ไม่สูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 อาชีพก่อนไปทำงานในญี่ปุ่นประกอบอาชีพรับจ้างทำนาและค้าขาย รายได้ต่อคนไม่เกิน 58,000 บาท ต่อปี คุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องรายได้อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานไม่มีปัญหาที่น่าเป็นห่วง สถานภาพทางสังคมไม่ได้ถูกรังเกียจจากคนญี่ปุ่น แต่ไม่ได้ได้รับความรู้จากการทำงานเท่าที่ควร เนื่องจากงานที่ทำไม่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญมากนัก ด้านการคุ้มครองแรงงาน รัฐบาลญี่ปุ่นให้การคุ้มครองดี แต่คนไทยไม่กล้าร้องเรียนเพราะกลัวจะถูกส่งกลับประเทศ

กริชเพชร ชัยช่วย (2543 : 20) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานตามองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่าองค์ประกอบ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยตรง องค์ประกอบรายด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุดส่วนด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ มีระดับต่ำที่สุด องค์ประกอบรายด้านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่าด้านชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูงที่สุด ส่วนด้านเงินเดือนมีระดับต่ำที่สุด ปัจจัยด้านสายงานมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ส่วนสายงานบริหารทั่วไป และสายงานด้านวิชาการ มีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

วไลพร เจริญพร (2545 : 23) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณี บริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิ้ล เซอร์วิสเซส จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แยกเป็นรายด้านพบว่า แต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.48 และ 3.46 ตามลำดับ ระดับปานกลางมีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านความปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 3.08 และ 2.90 ตามลำดับ พนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ต่างกัน แต่พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน  
ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สุขชัย สิทธิปาน (2546 : 30) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งาน  
ปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ ของ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า  
เจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ  
ปานกลางทุกๆ ด้านและเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการ  
ศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพสมรส ระดับ  
การศึกษา ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน แล้วพบว่า สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และ  
ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันไปไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ต่างกัน ยกเว้นระดับ  
อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญที่ .05 และเมื่อพิจารณารายละเอียดแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านความมั่นคง  
ปลอดภัยในการทำงานและด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

นวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548 : 34) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการ  
ปกครองจังหวัดลำพูน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและ  
ส่งเสริมสุขภาพความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมทาง  
สังคมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา  
ระดับการศึกษาสาขาวิชา สถานภาพ เงินเดือน ตำแหน่ง ระดับชั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับ  
คุณภาพชีวิตการทำงานมีเพียงปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุราชการเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับ  
คุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.5

### 3. การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กร

บุญจิรา ปั่นทอง (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการ  
ทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา พบว่า  
บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีคุณภาพชีวิต  
การทำงานที่ไม่ต่างกันบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ที่มีประเภทเงินจ้าง  
ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการ  
ปฏิบัติงาน โดยรวม แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทุกเพศ ทุกสถานภาพและทุก  
ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการผลการปฏิบัติงาน

## กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิด ดังนี้

1. กรอบแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของคุกและลาฟเฟอร์ตี (Cooke Lafferty. 1989 : 81 ; อ้างถึงใน นิภาวรรณ ศรีโลฟุ้ง. 2543 : 17-19) โดยศึกษาวัฒนธรรมองค์กร 3 ลักษณะ ได้แก่

- 1.1 ลักษณะสร้างสรรค์
- 1.2 ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา
- 1.3 ลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว

2. กรอบแนวคิด คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton. 1973 : 12-16 ; อ้างถึงใน นวรัตน์ ณ วันจันทร์. 2548 : 11 -14 ) มีทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 2.3 โอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- 2.4 โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล
- 2.5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- 2.6 สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน
- 2.7 จังหวะชีวิต
- 2.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม