

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดอนสมบูรณ์อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์” ได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการสร้างเครื่องมือการวิจัย ประการสนับสนุนผลการวิจัย และประกอบผลการนำเสนอวิจัยไปใช้ประโยชน์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ แบ่งออกเป็นส่วนตัวต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
5. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
6. บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลดอนสมบูรณ์ อำเภอขามเฒ่า
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ความหมายของคุณภาพชีวิต

มีนักวิชาการจำนวนมากให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิต “Quality of Life” ในหลายความหมายด้วยกัน ได้แก่

Shackman (2005) ให้ความหมายว่า เป็นเรื่องทีนอกเหนือจากสิ่งที่เป็นความเป็นอยู่ที่ดีด้านวัตถุ แต่เกี่ยวข้องกับสภาพจิตที่ดี มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ มีเกียรติ มีการยอมรับจากสังคม มีความรู้สึกรักใคร่ของคนอื่น ไม่มีความกลัว ความวิตกกังวล และอธิบายว่า “คุณภาพชีวิต” เป็นเรื่องซับซ้อน เพราะมีความเกี่ยวข้องกับความสุขของแต่ละบุคคล ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความต้องการทางสังคม ทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค

Hancock (2000 ; อ้างถึงใน Thanawit Butr-Udom, 2007) เสนอแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตว่าเป็นความพอใจของชีวิต ความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า มีสุขภาพดี มีความสุข สามารถปรับตัวได้มีความหมายและมีชีวิตที่มีความหมาย สามารถแยกแยะระหว่างคุณภาพที่ดีและไม่ดีของชีวิตมีหรือไม่มีความสุข พพอใจหรือไม่พอใจ การตัดสินใจว่าคุณภาพชีวิตดีหรือไม่เกี่ยวข้องกับระดับความต้องการของบุคคล

Sirgy (2001 ; อ้างถึงใน Thanawit Butr-Udom, 2007) คุณภาพชีวิตเกี่ยวข้องกับความสุขทางร่างกายและส่วนประกอบของชีวิต ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กิจกรรมทางสังคม การพัฒนาตนเอง และการเติมเต็มด้านจิตวิญญาณ กิจกรรมนันทนาการเพื่อการผ่อนคลาย และส่วนสำคัญคือการได้รับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่ครบถ้วน

Lewis (2001) รวบรวมและแบ่งคำจำกัดความของคำว่าคุณภาพชีวิตเป็น 5 กลุ่ม

- 1) คุณภาพของชีวิตที่จะใช้ชีวิตได้อย่างปกติ
- 2) คุณภาพชีวิต คือ ความสุขความพอใจ
- 3) คุณภาพชีวิตคือ ความสำเร็จและเป้าหมายส่วนบุคคล
- 4) คุณภาพชีวิตคือสุขภาพและจิตที่ได้มาโดยธรรมชาติ
- 5) คุณภาพชีวิต คือความสามารถทางสังคม

Hughes, Low และ Schellenberg (2003) เสนอแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตที่ดีบุคคลต้องมีส่วนประกอบ 4 ส่วน 1) สุขภาพที่ดี 2) รายได้ที่ดี 3) ไม่มีภาวะเจ็บป่วยทางจิต 4) ความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น และเสริมว่า ความสุขในชีวิตของบุคคลต้องประกอบด้วยสุขภาพ สุขอนามัย สารอาหารการศึกษา งาน เสื้อผ้า สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมผ่อนคลาย ประกัน และอิสระในการดำรงชีวิต

Singer (1971 ; อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2548 : 100) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า ในแง่เศรษฐกิจคุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่ผู้คนส่วนใหญ่มีความสุขและสะดวกสบายทางด้านวัตถุ คุณภาพชีวิตจึงหมายถึง การที่ผู้คนมีความสามารถที่จะทำมาหากิน มีรายได้เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในสิ่งจำเป็นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิตและมีเวลาว่างสำหรับการพักผ่อน ตลอดจนมีโอกาสที่จะนำรายได้ไปใช้สอยได้ตามความพอใจ ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่าเป็นการที่บุคคลมีทางเลือกหลากหลายในการกำหนดรูปแบบหรือวิถีชีวิต

Dalkey (1968 ; อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2548 : 100) อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตว่ามีความหมายเช่นเดียวกับ “ความสุข” “ความผาสุก” และคำอื่น ๆ ในทำนองนั้น เนื่องจากความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตยังคลุมเครือ และได้เสนอแนวทางในการสรุปความหมายกว้าง ๆ ของคุณภาพชีวิต โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในแง่ของวัตถุ เช่น รายได้ วัสดุ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม
 2. คุณภาพชีวิตในแง่ของจิตใจ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในสถานภาพของสังคม ระดับความกระตือรือร้นในการทำงานหรือกิจกรรมอื่น ๆ ในแต่ละวัน
 3. คุณภาพชีวิตในแง่ของความรู้สึกนึกคิดโดยรวมทั้งหมด เช่น ความรู้สึกมีความสุขความทุกข์ หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ ความคิดในการฆ่าตัวตาย ความคิดที่เกี่ยวกับอนาคตในแง่ดี ๆ สำหรับนักวิชาการไทยได้ให้ความหมายและแนวคิดไว้ดังนี้
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2548 : 103-104) ได้รวบรวมความหมายของนักวิชาการไว้มากมาย (ตั้งแต่พระเทพเวที จนถึง สิปปนนท์ เกตุทัต)

1. พระเทพเวที (ประยูทธ ปยุต โด) คือ คุณสมบัติของชีวิตที่เป็นอยู่ดี มีส่วนร่วมเกื้อกูลซึ่งกันและกันกับสังคมและธรรมชาติแวดล้อม และสามารถพัฒนาตัวเองให้เจริญงอกงามมีความสุขและอิสรภาพที่สมบูรณ์

2. สุพรรณิ ไชยอำพร และสนธิ สมัครการ ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิต คือ ชีวิตที่มีความสุขพอสมควรทั้งกายและจิตใจ สุขกายคือ ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ เช่น ได้รับการเลี้ยงดูและอบรมสั่งสอนจากครอบครัวอย่างดีพอ สุขอนามัยแข็งแรงศึกษาดี อาชีพการงานดี โอกาสเลื่อนฐานะตามความเหมาะสม ปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินและโอกาสแสวงหาความบันเทิงรื่นเริงใจตามสมควร ส่วนความสุขใจ คือ การหล่อหลอมปัจจัยทางด้านความเชื่อ ค่านิยม ศีลธรรมและจริยธรรมให้เกิดความสมดุล

3. สิปปนนท์ เกตุทัต ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือชีวิตมีความสุข ชีวิตที่สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางสังคม และสามารถปรับธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อมให้เข้ากับตนเอง โดยไม่เบียดเบียนธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและสังคม ไม่เบียดเบียนผู้อื่น กล่าวคือ เรียนรู้ธรรมชาติจนปรับตัวเองและธรรมชาติให้เข้ากัน โดยไม่เบียดเบียนกัน

Thanawit Butr-Udom (2007 : 50-51) ได้รวบรวมความหมายของนักวิชาการอื่น ๆ ได้แก่ (ตั้งแต่ Nantana Siraprapasiri จนถึง Department of Community Development)

1. Nantana Siraprapasiri อธิบายว่า บางครั้งคุณภาพชีวิตถูกเข้าใจว่าเป็นความรู้สึกมีความสุข ความรู้สึกเกี่ยวกับด้านสังคม ในขณะที่บางคนมองเพียงด้านสภาพสังคมที่มีการจัดการที่ดี และมีความปลอดภัยในชีวิต คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่กว้าง ครอบคลุมทั้งด้านความเป็นอยู่ที่ดีทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ปัจจัยภายใน เช่น ความรู้สึก ปัจจัยภายนอก เช่น

สิ่งแวดล้อม ไฟฟ้าอากาศ น้ำ โทรศัพท์ ฯลฯ นอกเหนือจากนั้น คุณภาพชีวิตหมายถึง คุณภาพส่วนบุคคล เช่น สุขภาพสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมืองการปกครอง ศาสนา ซึ่งคุณภาพชีวิตไม่ได้มีการวัดที่ตายตัวคนแต่ละคน แต่ละประเทศ อาจมีการวัดคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

2. Nisarath Silpadech ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า เป็นความสำคัญในการมีชีวิตที่คนต้องการ และเป็นความคิดต้นแบบในการพัฒนาประชากรในทุกประเทศ ซึ่งประเทศใดที่ประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ก็จะมีอัตราการพัฒนาประเทศที่เร็วขึ้นด้วย คำว่า “คุณภาพชีวิต” เป็นคำเปรียบเทียบกับที่แปรเปลี่ยนตามเวลา พื้นที่ และการรับรู้ ด้วยประสบการณ์ที่แตกต่างกัน อาชีพที่แตกต่างกัน ความสนใจ การศึกษา ค่านิยม ประเพณี ดังนั้น จึงเป็นการยากที่จะให้คำจำกัดความที่ชัดเจน ซึ่งเป็นอะไรที่มีความหมายถึงการมีชีวิตอยู่อย่างมีคุณภาพ ความเป็นอยู่ที่ดีทั้งสุขภาพกายและจิต ความสามารถในการเข้าสังคม เศรษฐกิจที่ดี วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยที่ดี

3. Surin Jirawisit ให้ความหมายว่า เป็นระดับของชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยพื้นฐานของชีวิตทั้งด้านร่างกาย ความรู้สึก สังคม การคิด และสภาพทางจิตใจ ความคิดพื้นฐานของคุณภาพชีวิตที่ดี คือ การไม่อยู่อย่างเป็นภาระของผู้อื่น หรือสร้างปัญหาให้กับสังคม แต่เป็นการที่คนเรามีชีวิตอย่างสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความคิดความสามารถในการรักษาระดับทางเศรษฐกิจ สังคม การรักษาสถานภาพทางการเมืองอย่างเหมาะสม

4. Department of Community Development ให้ความหมายว่า เป็นสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม ความคิด จิตวิญญาณ และช่วยในการให้บุคคลมีชีวิตที่เหมาะสมในสังคม เช่น

4.1 ด้านร่างกาย สภาพความเหมาะสมในการมีชีวิต อาหาร น้ำ เสื้อผ้า

4.2 ความรู้สึกของคุณภาพชีวิต การผ่อนคลาย กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ศิลปะ ความซาบซึ้งในวัฒนธรรม ความสัมพันธ์ในครอบครัว สังคม

4.3 คุณภาพชีวิตในสภาพแวดล้อมรอบตัว คือ สภาพแวดล้อมที่สะอาด มีการจัดการที่ดี ไม่มีมลภาวะ

4.4 ในด้านวัฒนธรรม คือ โอกาสทางการศึกษา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน ความเสมอภาคในการประกอบอาชีพ ความปลอดภัย ความร่วมมือในชุมชน ระเบียบวินัย ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

4.5 ในด้านความคิด คือความเข้าใจในการใช้ชีวิตบนโลก ชีวิต สังคม การศึกษา

4.6 ในด้านความหมายทางจิตวิญญาณ ความดี ความซื่อสัตย์ ความมีน้ำใจ ช่วยเหลือผู้อื่น ในครอบครัว สังคม ความรักดีต่อชาติ

โดยสรุปความคิดเรื่องคุณภาพชีวิตที่กล่าวมา มีความหมายถึงความพอใจของปัจเจกชน ซึ่งเป็นผลกระทบจากร่างกาย จิตใจ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตรวมไปถึงผลลัพธ์จากจุดเชื่อมต่อระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันยังไม่มีคำจำกัดความใด ๆ ที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก

2. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

ในปัจจุบันคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความที่คลุมเครือ คือ ยังไม่มีคำจำกัดความที่เฉพาะเจาะจงและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป แต่ในความหมายกว้าง ๆ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่ประกอบด้วย ค่าชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และการมีมนุษย์สัมพันธ์ในหน่วยงาน สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้วจะ พบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการหลายท่านหรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย ของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life = QWL) ความหมายในแง่มุมต่าง ๆ ไว้ดังนี้

กัลยา ดิษเจริญ (2538) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคลมีความพึงพอใจ และความพึงพอใจในการทำงานนี้สามารถวัดหรือประเมินได้ในความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงานในองค์การ

ดิน ปรัชญพฤษดิ์ (2538) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต การทำงานว่า ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ใน แต่ละสมัย

ประไพพร สิงหเดช (2539) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต การทำงานว่า ความพอใจของพนักงานที่มีต่อชีวิตการทำงานที่เกี่ยวกับงานหรือผลที่เกิดขึ้น กับพนักงาน อันเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานในองค์การ

สันติ บางอ้อ (2540) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่ง ที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงเพิ่มผลผลิตได้ โดยมี ความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นงานปัจจัยภายในสำหรับปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน (สันติ บางอ้อ. 2540)

สรวงสรรค์ ตะปิ่นตา (2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต การทำงานว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีงานทำจะทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้น และเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต โดยบุคคลจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าของชีวิต

Walton (1973 : 12) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคูณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สถานภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำงาน ประสบความสำเร็จ Bluestone (1977: 44) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศ ที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตย ในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดความปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กรทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวัดข้นเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น และ Merton (1977 : 55) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรม การทำงานและสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของคณงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิตและการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานภายในองค์การอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้นุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขณะเดียวกันก็มีความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์การ และถ้าบุคลากรปฏิบัติงานสามารถผสมผสาน การทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

3. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

Huse และ Cumming (1985) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate And Fair Compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe And Healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง
5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Walton (1974) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วย คุณสมบัติ 8 ประการดังนี้

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการ คงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency Development) หมายถึง งานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกทำทาสซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน

4. ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ (Growth and Security) หมายถึง ควรจะให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

5. การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนมีคุณค่าจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกว่าจะชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองต่อบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ไม่มีแบ่งชั้นกันในองค์กรและความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. สิทธิตามรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไรและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร คำตอบอาจแตกต่างกันเพราะอาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ด้วย ว่าจะให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใดทนทานต่อความแตกร้างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. จังหวะชีวิตโดยรวม (Total Life Space) หมายถึง งานของบุคคลหนึ่งควรจะมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับภาระแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพการเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

Bruce and Blackburn (1992) ได้ให้ทัศนะ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังต่อไปนี้

1. คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง ีระ หงส์ลดารมภ์ (2533) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงานว่า ช่วงเวลาแห่งการดำรงชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในวันหนึ่ง ๆ นั้น การใช้เวลาในช่วงการทำงานจะมีมากที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญก็คือ ค่าจ้างและสวัสดิการ สภาพ การทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และการคุ้มครองแรงงาน คือ

1. ค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจใน การทำงานและความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคม ค่าจ้างและสวัสดิการ ของผู้ใช้แรงงานจะแตกต่างกันตามประเภทของตลาดแรงงานและประเภทของทักษะแรงงาน คือ โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการของตลาดแรงงานทุกประเภทจะจัดสรรตามคุณภาพ ของทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตลาดแรงงานภาคเอกชน โครงสร้างค่าจ้างและ สวัสดิการจะให้ความสำคัญมากแก่แรงงานที่มีทักษะสูงในขณะที่แรงงานที่มีทักษะน้อยจะ เสียเปรียบ ความแตกต่างของโครงสร้างและสวัสดิการตามทักษะแรงงาน ส่งผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานแตกต่างกัน แรงงานที่มีทักษะสูงจะมีคุณภาพชีวิต ที่ดีกว่าแรงงานระดับต่ำ อย่างไรก็ตามสังคมของมนุษย์เป็นสังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน การแบ่งปัน ผลประโยชน์และความสุขในชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน

2. สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่ม ประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ และต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี สภาพการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันตามขนาดของ อุตสาหกรรมในสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คนลงมา ส่วนมากไม่สามารถจัดสภาพการทำงานให้ได้ตามกฎหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสถานที่ ทำงานให้เหมาะสม เพราะสถานประกอบการขนาดเล็กไม่มีความสามารถเพียงพอในเรื่องทุน และการแข่งขัน

3. ความปลอดภัยในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากมีค่าจ้างและ สวัสดิการที่เหมาะสมและสภาพการทำงานที่ดีแล้ว ความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัย

สำคัญซึ่งในปัจจุบันแรงงานในสถานประกอบการประมาณร้อยละ 95 มีเครื่องป้องกันอุบัติเหตุ เช่น อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ อุตสาหกรรมผลิตน้ำมัน และธนาคาร เป็นต้น แต่อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมีสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากแรงงานในสถานประกอบการ อันเนื่องมาจากปัญหาด้าน สุขภาพกายและสุขภาพจิต จึงสรุปว่ากฎหมายประกันสังคมจะช่วยให้ผู้ใช้แรงงาน ได้รับ ประโยชน์ในเรื่องการเจ็บป่วยนอกงาน ควบคู่ไปกับกองทุนเงินทดแทน และถ้าความมั่นคงและ ความพอใจมีอยู่ ก็อาจจะทำให้การเจ็บป่วยในงานดีขึ้น

4. การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกและมาตรฐานหนึ่งของรัฐบาล เพื่อ คุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เช่น การคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง สภาพ การจ้าง สภาพการทำงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ยังมีนายจ้างจำนวนมากประมาณร้อยละ 30 ที่หลีกเลี่ยงและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนายจ้างของกิจการ ขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน จากผลการสำรวจของกรมแรงงาน (มกราคม-มิถุนายน พ.ศ. 2532) ปรากฏว่าจากจำนวนสถานประกอบการขนาดเล็กประมาณ 5,258 ราย หรือร้อยละ 34 ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีลูกจ้างที่ไม่ได้รับค่าจ้างตามกฎหมาย 7,527 ราย หรือร้อยละ 13 ซึ่งส่วนใหญ่จัดอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้าง การค้า บริการ ชุมชน

บุญแสง ชีระภากร (2533) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการ นำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) ค่าตอบแทน ที่เป็นตัวเงิน ซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal Pay of Wqual Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งานการประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการ ทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่ องค์การให้แก่บุคคลในองค์การ เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งต้อง้องการให้แก่ บุคคลในองค์การ โดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็น ค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความ

สะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์ก็ถือเป็นเรื่องที่มีอิทธิพลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มักมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์กรไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์ถือเรื่องมีความแตกต่างกันมาก องค์กรใดมีประโยชน์ถือเรื่องสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์กรนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี เพราะองค์กรจัดผลประโยชน์ถือเรื่องให้มากกว่าองค์กรอื่น ๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (A Safe and Healthy Environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำ เพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ (Pollution) เป็นปัญหาที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์กรต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ ในสภาพความเป็นจริงแล้ว ก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้ อยู่เช่นกัน การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรมและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรด้วย

4. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่นระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และไม่มีการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทูจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงาน โดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนขององค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้มีการปลดพนักงานออกก่อนเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง องค์กรที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์กรที่มีความมั่นคงในการจ้างงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มี

มาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูง จะเกิดความเฉื่อย (Inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำความผิดร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์การเอง

5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) การร่วมเจรจาดูต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์การตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาดูต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาดูต่อรองตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็จะนำไปสู่การนัดหยุดงาน ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพื่อมิให้เกิดผลเสียหายขึ้นแก่ทุก ๆ ฝ่าย การร่วมเจรจาดูต่อรองทุกครั้งมักมองไปในแง่ที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยา และด้านเศรษฐกิจแล้ว จะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาดูต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยาของพนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาดูต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเอง จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้ว จะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้วก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจการร่วมเจรจาดูต่อรองมีผลกระทบโดยตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์กรและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผลงานของการเจรจา องค์กรจึงควรหาข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรควรจะได้รับและต้องการจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจรจาดูต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาดูต่อรองตามข้อจำกัดที่องค์กรมีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงาน และช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กรอีกด้วย

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) พัฒนาการและความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้วทั้ง พัฒนาการและความเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าต้องมี ขบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขนี้ในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

7. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการ มักจะไม่ใช่มุมที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้าง ตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มักเต็มไปด้วยขั้นตอนล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยทำให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพ แบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเล็ดลอดกลายเป็นระบบพรรคพวกไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์กรที่ดีที่สุดคือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอา กิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์กรในที่นี้ หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วม เป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายบริหาร อาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้การบริหารงานที่ต้องการให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมไปพร้อมกันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมา คือ แต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบหมายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมาย

เฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์การเป็นแนวทางการบริหารงาน ที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by objective) และวงจรถ่วงคุณภาพ (Quality Control Circle)

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) ความหมายของคำว่า ประชาธิปไตยในที่นี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การทุก ๆ คน ในการทำงาน ร่วมกันอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การ เพราะถือว่าทุกคน คือ องค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ไม่ว่าจะมีความผิดใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่าง การทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คน อย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์การ ใช้ในกรณีที่มีความ จำเป็นอย่างมากจริง ๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วม ในองค์การสูงทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็น ส่วนหนึ่งขององค์การซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นต้นหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วน เสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total life space) การทำงานในองค์การมิได้เป็นเพียง บังคับเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัว ของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์การที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมี คุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำ สัปดาห์ และวันหยุดพิเศษ เนื่องในงานเทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่ พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ถือเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็น ตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือน เครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

แต่การพัฒนาองค์การด้วยการปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ จะเป็นเรื่องยากที่ จะปรับปรุงให้พร้อมทุกอย่าง แต่อย่างไรก็ดีผู้บริหารควรต้องพิจารณาความสำคัญของปัจจัยแต่ละ ปัจจัย โดยคำนึงถึงความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคลในองค์การ ว่า มีความต้องการปัจจัยใดเป็นอันดับแรกและปัจจัยใดมีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายของ องค์การมากที่สุด แล้วจึงดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การและของตัว บุคคล องค์การจึงจะเป็นองค์การที่มีสุขภาพดี บุคคลในองค์การเองก็จะเกิดขวัญและกำลังใจ

ในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งตรงกับเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรตามความต้องการของผู้บริหารที่ต้องการให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในที่สุด

จากองค์ประกอบทั้งหมดของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวไว้ต่าง ๆ ข้างต้น เมื่อสรุปจะเห็นได้ว่ามีปัจจัยที่สามารถชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหลายปัจจัยด้วยกัน ขึ้นอยู่ว่าใครจะนำองค์ประกอบใดมาใช้ในแต่ละเรื่องตามความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งในการศึกษารุ่นนี้ได้ใช้เกณฑ์ของ วอลตัน (Walton) เพราะเป็นตัวชี้วัดที่ใช้กันค่อนข้างแพร่หลาย และมีเนื้อหาที่ครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิต การทำงานค่อนข้างจะสมบูรณ์

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความผาสุก ของมนุษย์ ซึ่งคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสวัสดิการมนุษย์และความสุข (Oliver et al. 1996 ; The Pursuit of Happiness. 2009) พัฒนาการทางด้านแนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตมีความเป็นมาอย่างต่อเนื่อง ในช่วงปี พ.ศ. 2493-2502 (ทศวรรษ 1950) มาสโลว์ (1954) ได้พัฒนา ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่นักการจัดการ ให้ความสนใจเนื่องจากเป็นการศึกษาความต้องการของพนักงานโดยนำมาเป็นสิ่งที่จูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงาน อย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร และส่วนหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของ พนักงานเช่นกัน เนื่องจากมนุษย์ย่อมมีความต้องการและเมื่อความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความเครียด นำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อน เพื่อหาวิธีการหรือพฤติกรรมที่นำไปสู่สิ่งที่ตนเองต้องการ เพื่อลดความตึงเครียดนั้น

1. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎี Maslow 's Theory ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้ว ก็จะมี ความปรารถนาในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ ดังนี้

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการอาหาร น้ำดื่มที่พักอาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อนนอนหลับ อุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เช่น ความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ งานที่มั่นคง บ้านหนึ่ง บานาญ ประกันชีวิต เป็นต้น

1.3 ความต้องการความรักและการเป็นที่รัก (Love/ Belongingness Needs) เช่น การมีครอบครัว เพื่อน คนรัก การเป็นสมาชิกหรือมีความสัมพันธ์กับคนอื่นในสังคม หรือ ชุมชน เป็นต้น

1.4 ความต้องการการยอมรับ และยกย่อง (Esteem Needs) ความต้องการในขั้นนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ ขั้นพื้นฐาน (Lower Level Needs for the Respect) ได้แก่ คนได้รับการยอมรับนับถือ สถานภาพ การเป็นที่สนใจ ศักดิ์ศรี การมีชื่อเสียง การมีอิทธิพล เป็นต้น นอกจากความต้องการขั้นพื้นฐานดังกล่าวแล้วในระดับของความต้องการได้รับการยอมรับและการยกย่องนี้ ยังมีระดับความต้องการในระดับสูงขึ้นไป (Higher Level Needs for the Respect of Others)

1.5 ความต้องการความสำเร็จและการประจักษ์ในตน (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการในขั้นสูงสุดของพัฒนาการแห่งพฤติกรรมของมนุษย์ โดยปกติความต้องการระดับนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการในระดับต้น ได้รับการตอบสนองแล้ว Self Actualization Needs เป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ความสามารถที่จะบรรลุถึงศักยภาพที่สูงสุดของตนเอง Maslow ได้อธิบายความต้องการในข้อนี้ว่า “อะไรที่มนุษย์สามารถจะเป็นได้ เขาจะต้องเป็นสิ่งนั้น”

เพื่อตอบสนองความต้องการ โดยความต้องการทั้ง 5 ระดับ/ขั้น ของมาสโลว์ จะแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มคือ ความต้องการลำดับต้น (Lower-Order Needs) เป็นความต้องการตอบสนองภายนอก ประกอบด้วย ความต้องการด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย เช่น การจัดสถานที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงานอย่างเหมาะสม การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน

ความต้องการในลำดับที่สูงกว่า (Higher-Order Needs) เป็นความต้องการตอบสนองภายในหรือจิตใจ ประกอบด้วย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศ และ ความต้องการให้ความคิดความฝันของตนเป็นจริง เช่น หัวหน้าให้ความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้อง การจัดกิจกรรมสันทนาการให้กับพนักงาน การยกย่องพนักงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้อิสระ

ในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น

การวิจัยทางด้านคุณภาพชีวิตมีความกว้างขวางมาก ในช่วงแรกนักวิจัยส่วนใหญ่ได้ใช้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เป็นพื้นฐานในการวิจัย สังเกตได้จากงานวิจัยส่วนใหญ่ที่ดำเนินการในช่วงปี พ.ศ. 2513-2522 เช่น งานวิจัยของฮาร์แลนด์ (Harland, 1972) ในปี พ.ศ. 2515 ที่ให้นิยามคุณภาพชีวิตว่าเป็นความต้องการในด้านอาหารการได้รับการบริการ ฐานะ ความอยากมีอยากได้ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่นเดียวกับงานวิจัยของลุย (Lui, 1975) ในปี พ.ศ. 2517 ที่แบ่งคุณภาพชีวิตออกเป็นในด้านกายภาพและในด้านจิตใจ ลุยอธิบายว่าปัจจัยป้อนเข้า (Input) ทางด้านกายภาพ ได้แก่อาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ การบริการที่ดี สิ่งของเครื่องใช้ที่มีคุณภาพ และความร่ำรวย ส่วนปัจจัยป้อนเข้า (Input) ทางด้านจิตใจที่วัดไม่ได้จะเป็นเรื่องของจิตวิญญาณที่เกี่ยวข้องกับความรัก ความนับถือ และความเป็นตัวตน

McCall (1975) ได้ขยายประเด็นลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ออกไปในเรื่องของประสบการณ์ชีวิต แมคคอลเสนอเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตเป็นมิติต่าง ๆ ตามประสบการณ์ชีวิตของคนทั้งในแง่ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ รวมถึงความชอบและความเจ็บปวด ความสุขและความทุกข์

นอกจากนี้ คัลเคย์และรูค ได้ให้นิยามอื่นๆ อีกในเรื่องของความผาสุก ความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในชีวิต หรือความสุขและความทุกข์ (McCall, 1975) แมคคอลยังได้ชี้ให้เห็นว่า รากฐานของคุณภาพชีวิตคือ ความผาสุกที่เกี่ยวกับสุขภาพและความสุข เซอร์กี (1976) ได้ศึกษาทฤษฎีคุณภาพชีวิตที่พัฒนาต่อจากมาสโลว์ โดยให้ความสำคัญในมิติทางวัฒนธรรมและชี้ให้เห็นว่าลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์นั้นได้ให้จุดเริ่มต้นของการวิเคราะห์เพื่อค้นหาประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในแง่สุขภาพจิตนั้นมีความชัดเจนในการทำวิจัยอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสุขส่วนบุคคล ภูรินและคณะ ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในแง่สุขภาพจิตและความบกพร่องทางจิตขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2503 ผลการศึกษาออกมา

ในแง่ของที่มาของความสุขและความทุกข์ รวมถึงสิ่งที่ส่งผล ต่อความกังวลและการประมาณการความสุขในอนาคตงานวิจัยชิ้นนี้ได้ศึกษาในเชิงวิทยาการระบาดสุขภาพจิต (Beiser, 1974 ; Lehman, 1983 ; Anstee, 1985 ; Oliver, 1991 ; Carling, 1993)

Campbell et al. (1976) ได้กล่าวว่่านอกจากความสุขและสุขภาพแล้ว ก็ยังมีมิติอื่น ๆ อีก ชีวิตที่ดีสามารถวัดได้จากสิ่งของอุปโภคบริโภค และสันนิษฐานว่่าเป้าหมายระดับชาติได้เพิ่มความสนใจไปที่คุณภาพชีวิตมากกว่าการมีทรัพย์สินสมบัติมากมาย แม้ว่าคุณภาพชีวิตมักจะวัดจากสิ่งของอุปโภคบริโภค แต่ในระดับชาติ ต้องมีการเปลี่ยนมุมมองจากในแง่เศรษฐศาสตร์ไปเป็นมุมมองในแง่จิตวิทยาที่เน้นในด้านความผาสุกเป็นสำคัญแคมป์เบลและคณะยังได้วิเคราะห์และทดลองว่่า ความต้องการขั้นพื้นฐานคือการมีอาหารเพียงพอ การมีที่อยู่อาศัย มีสิ่งของจำเป็นอื่น ๆ และสิ่งที่เป็นนามธรรมต่าง ๆ นอกจากนี้ งานวิจัยชิ้นนี้ยังได้รวมถึงความพึงพอใจในความงามของธรรมชาติและศิลปะด้วย

แคมป์เบลและคณะได้ศึกษาถึงคำว่่า “สวัสดิการ” โดยได้ให้ความหมายว่่าความสามารถที่บุคคลมีอำนาจเหนือทรัพยากร และการที่รัฐบาลได้จัดตั้งโครงการต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อประโยชน์ของประชาชน (Campbell et al. 1976) ในช่วงระยะเวลาแรก การศึกษาที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตได้แสดงให้เห็นว่่า ความพึงพอใจและสวัสดิการเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงอยู่ของชีวิตมนุษย์ (Lee et al. 1982 ; Allardt. 1972 ; Campbell et al. 1976 ; Rescher. 1972 ; Scitovsky. 1976 ; Von Wright. 1972)

จากแนวความคิดและนิยามดังกล่าว คุณภาพชีวิตได้รับการพิจารณาในแง่ของแนวคิดที่มีหลากหลาย ซึ่งมักจะเป็นแนวคิดของการได้รับบริการ สวัสดิการ ความพึงพอใจ เศรษฐกิจ ค่านิยมและประสบการณ์ชีวิตของบุคคล งานวิจัยในปัจจุบันแสดงให้เห็นว่่าคุณภาพชีวิตในแง่ของความผาสุกของมนุษย์นั้นเป็นวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ขณะที่คุณภาพชีวิตในแง่ของทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือวัดการพัฒนา (United Nations. 1995)

Cummins (1998) ได้พยายามที่จะเสนอนิยามล่าสุดของคำว่่าคุณภาพชีวิต โดยอธิบายคุณภาพชีวิตจากสิ่งหลากหลายที่แยกกันอยู่มาเป็นมิติในเชิงภาวะวิสัย เช่น ความร่ำรวย ทรัพย์สินเงินทอง การมีสุขภาพดี ความสัมพันธ์ส่วนตัว เป็นต้น และมิติในเชิงอัตวิสัย เช่น ความรู้สึก ความพึงพอใจหรือความสุข เป็นต้นนอกจากนี้ยังอธิบายว่่า บรรทัดฐานทางวัฒนธรรมมีผลต่อความผาสุกและบุคคลต่างๆ ย่อมประเมินชีวิตของตนเองแตกต่างกันออกไป ด้วยเหตุที่คุณภาพชีวิตเป็นประเด็นที่แพร่หลายที่เกี่ยวข้องกับคนทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตในฐานะที่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของรัฐบาลและผู้วางนโยบาย แต่นิยามของคุณภาพชีวิตยังไม่ชัดเจนและยากที่จะให้คำจำกัดความ งานวิจัยหลายชิ้นพยายามที่จะพิสูจน์แต่ไม่มีนิยามมาตรฐาน ที่ได้รับการยอมรับกันในวงกว้าง ทั้งยังไม่มีความร่วมมือกันระหว่างงานวิจัยในปัจจุบันในการให้นิยามและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Bunge. 1975 ;

Storrs, 1975 ; Rogerson et al., 1989 ; Cummins, 1998) อย่างไรก็ตาม การตั้งคำถามว่า “อะไรคือนิยามของคุณภาพชีวิต” ไม่สำคัญเท่ากับคำถามที่ว่า “อะไรคือเงื่อนไขหรือเกณฑ์มาตรฐานของคุณภาพชีวิต”

กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์จากงานวิจัยหลาย ๆ ชิ้นพบว่านิยามของคุณภาพชีวิตไม่ได้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ของแต่ละบุคคลแต่ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ทางความจำเป็น ความต้องการและความปรารถนาของคนในแต่ละท้องถิ่นและสังคม (Andrew and Crandall, 1975 ; Harwood, 1976 ; Cummins, 1998) งานวิจัยหลายชิ้นได้ศึกษาไปถึงเวลา สถานที่ที่ค่านิยม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้ ในการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตผู้วิจัยจึงต้องระบุให้เจาะจงและครอบคลุมสิ่งที่ต้องการศึกษา สิ่งที่ต้องการศึกษาจะต้องพิจารณาถึงสมมติฐานของความต้องการส่วนบุคคลไปจนถึงสังคม และดัชนีชี้วัดถึงความต้องการของสังคมด้วย (Van Praag, 1993 ; Osmani, 1993)

2. ทฤษฎีความต้องการของเฮอซเบิร์ก Herzberg

ทฤษฎี น้อยวงศ์ (2541 : 32-34) ได้เสนอองค์ประกอบคู่ของเฮอซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งได้สรุปไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวคือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคลได้ด้วย ได้แก่

2.1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่จากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหารือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึง การยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังเพียงผู้เดียว

2.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) หมายถึงปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.2.4 ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี

2.2.5 นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.2.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร

Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจ จะต้องมามีค่าเป็นบวก จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่กำจัด หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากก็จะไม่จูงใจหรือกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด

ฉะนั้น องค์กรควรจะต้องสนองตอบความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้าง เงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดกิจกรรม งานสังสรรค์ การแข่งกีฬาหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่นและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการใช้ความสามารถและทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การพัฒนาองค์กรนั้นควรจะต้องสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะผลที่จะได้รับกลับมา คือ พนักงานจะเต็มใจและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อการทำงานให้สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผู้วิจัยค้นคว้าไว้ดังนี้

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการที่สนใจทางด้านพฤติกรรมจะมองว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกในองค์กรจะแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่กระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การไม่เปลี่ยนที่ทำงานและการทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร นักวิชาการที่สนใจทางด้านนี้ได้แก่

อนันต์ชัย (2529 : 35-36) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 แนวความคิด คือ

1. แนวความคิดด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้จะมองว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์การ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การในรูปแบบ ความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมี การแสดงรูปแบบ พฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือ ลาออกไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ ที่เสียไป ทฤษฎีที่เป็นแนวคิดนี้ คือ ทฤษฎี Side Bet ของ Hawart S. Becker ซึ่งสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์การไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็น ความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตน ให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเขาเข้า เป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมี ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ Kanter (1968 : 499) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความเต็มใจของบุคคลที่ทุ่มเทพลังและความจงรักภักดีแก่ระบบสังคม เป็นความผูกพันต่อ ความสัมพันธ์ในสังคมที่สามารถมองเห็นถึงความปรารถนาอันแรงกล้าในตนเอง

Sheldon (1971 : 143) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ทัศนคติหรือ ความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ ซึ่งเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของบุคคลกับองค์การ และ Steers (1977 : 46) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนเป็นหนึ่ง เดียวกับองค์การ มีค่านิยม ที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่น และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานขององค์การ Steers and Porter (1983 : 442) ได้กล่าวถึงความผูกพัน ต่อองค์การว่า สามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวความคิด คือ

1. ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันต่อองค์กรในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรมปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูงจึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรถ้าละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

กรณี (2529 : 99) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ทัศนคติของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีความหมายที่ลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพหรือแค่เพียงการดำรงอยู่ในองค์กรเท่านั้น เพราะมันรวมไปถึงการที่สมาชิกมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเอง เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย โดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์กร คือ การยอมรับองค์กร การใช้ความสามารถเพื่อองค์กรและความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร

Mowday et al. (1982 : 28-35) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งได้เป็น 4 ส่วน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) หรือลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือพนักงานที่มีอายุมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่า จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่า นอกจากนี้ในกลุ่มพนักงานผู้หญิงก็มีแนวโน้มจะผูกพันมากกว่าพนักงานผู้ชาย ส่วนระดับการศึกษา มีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาดำจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง (Role-Related Characteristics) ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานที่มีความสำคัญ มีความขัดแย้งในบทบาทและความไม่ชัดเจนในบทบาทที่เกี่ยวข้องต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

3. ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์การ (Structural Characteristics) ได้แก่ ระบบขององค์การที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ องค์การที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจพนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การสูง

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) ได้แก่ ทักษะ ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์การ การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกที่งานมีความสำคัญเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจในงาน เช่น ทักษะของกลุ่มด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่าองค์การได้พบกับความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่าองค์การสามารถไว้วางใจได้ ความรู้สึกที่ตนเองสำคัญต่อองค์การ พนักงาน ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การสูง

Streers (1977 : 46 – 121) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนด ความผูกพันต่อองค์การ โดยเสนอองค์ประกอบ 3 ข้อ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน รวมไปถึงระยะเวลาในการทำงานในองค์การ และลักษณะความต้องการของพนักงาน เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement) เป็นต้น

2. ลักษณะของงาน ซึ่งเป็นงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ เช่น ผลป้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานและโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับและเรียนรู้ เมื่อเข้าไปทำงานในองค์การเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ และทักษะของกลุ่มที่มีต่อองค์การ เป็นต้น และได้แบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ประการ คือ

3.1 เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

3.2 ความเต็มใจและสมัครใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

3. ผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์การ

เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การแล้ว มักจะเกิดผลในทางที่ดีต่อองค์การ เช่นกันดังเช่น Steers (1977 : 54) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การนั้น จะส่งผลต่ออัตราการขาดงาน (Absenteeism) ซึ่งจากผลการวิจัยต่าง ๆ พบว่า หากสมาชิกขององค์การมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงแล้วแนวโน้มของอัตราการขาดงานจะต่ำลง

จากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทศนคติในทางบวกซึ่งแสดงถึงความรู้สึกละและพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความเต็มใจในการยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะใช้ความสามารถของตนเองเพื่อประโยชน์ของ

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

1. ความหมายการปกครองท้องถิ่น

ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้สรุปความหมาย และคำนิยามเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นไว้ ซึ่งมีหลักการสำคัญที่คล้ายคลึงกัน หรือแตกต่างกันบ้าง ดังนี้

ประหยัด หงษ์ทองคำ (2546 : 13) ได้กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นหลักการสำคัญประการหนึ่ง ในการจัดระเบียบบริหารการปกครองของประเทศในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งหมายถึง การกระจายอำนาจที่รัฐบาลของประเทศต้องจัดให้มี โดยมีเป้าหมายเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นสถาบันการเมืองระดับพื้นฐานได้ทำการฝึกฝนให้พลเมืองได้มีความรู้ ความเข้าใจในกลไกและกระบวนการทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง และเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นและสามารถตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของคนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

โกวิท พวงงาม (2543 : 20) นิยามไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อ

ประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

พรชัย เทพปัญญา (2543 : 1) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า อำนาจหน้าที่ (Authority) ที่จะกำหนด (Determine) และการบริหารจัดการ (Execute) ภายในเขตพื้นที่กำหนดและขนาดของพื้นที่ที่อยู่นี้อยู่ภายในประเทศและมีขนาดเล็กกว่าประเทศ มีความหมายอีกประการหนึ่งว่า The New Columbia Encyclopedia การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การบริหารงานทางการเมือง (Political Administration) ของหน่วยย่อย (Subdivision) ทางพื้นที่และประชากรของประเทศ ซึ่งมีขนาดเล็กที่สุด

อนุก เหล่าธรรมทัศน์ (2545 : 27) ได้กล่าวว่า เป็นส่วนประชาธิปไตยที่ท้องถิ่น ต้องเน้นที่ประชาชนปกครองตนเองทางตรงให้มากขึ้น คือระดับประเทศเป็นประชาธิปไตยที่ เน้นการที่ประชาชนปกครองตนเอง

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การกระจายอำนาจการปกครองทางการเมือง การบริหาร โดยให้ประชาชนในท้องถิ่น ดำเนินการ จัดการบางอย่างเพื่อแก้ไขปัญหาและ สนองตอบตามความต้องการของประชาชน โดยท้องถิ่น มีอิสระในการปกครองตนเอง โดยเลือกตัวแทนเข้าเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่น โดยยึดหลักการ ปกครองตนเองและสามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

2. แนวคิดการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย หากประเทศใดมีการปกครองท้องถิ่นอย่างมั่นคงแล้ว ย่อมทำให้การปกครองในระบอบ ประชาธิปไตยของประเทศนั้นมั่นคงไปด้วย เพราะการปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เพื่อประโยชน์โดยรวมของท้องถิ่น การปกครองท้องถิ่นจึงเปรียบเสมือนสถาบันการฝึกสอนประชาธิปไตยในทางปฏิบัติให้ ประชาชนมีประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจกลไกในการบริหารงานของการปกครองตนเอง ในระดับพื้นฐาน เพื่อให้พร้อมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองในระดับชาติ ซึ่งมีความ ยุ่งยากและสลับซับซ้อนมากกว่าหลายเท่าในโอกาสต่อไป

ธเนศวร์ เจริญเมือง (2550 : 42) กล่าวว่า แนวคิดต่อการปกครองท้องถิ่นแบ่ง ออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายที่เห็นว่า การปกครองท้องถิ่นไม่มีลักษณะประชาธิปไตย เป็นอุปสรรค ต่อการปกครองในระดับชาติ หากปล่อยให้การปกครองท้องถิ่นเป็นประชาธิปไตย ให้ผู้นำ

ท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยประชาชน และฝ่ายที่สองเห็นว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นแบบประชาธิปไตยโดยพื้นฐาน ผู้นำท้องถิ่นควรมาจากการเลือกตั้ง และการปกครองท้องถิ่นเช่นนี้จะมีบทบาทสนับสนุนการปกครองแบบประชาธิปไตยในระดับชาติ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546 : 26 – 27) กล่าวว่า แนวความคิดการบริหารท้องถิ่น จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. แนวความคิดที่เน้นความสำคัญของรัฐ ผู้ปกครองรัฐและสาธารณชน โดยส่วนรวมเชื่อว่าปัจเจกชนจะต้องเสียสละสิทธิส่วนบุคคลและเสรีภาพบางประการ เพื่อความแข็งแกร่งของรัฐและเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน จึงจัดการปกครองโดยกำหนดให้รัฐและผู้มีอำนาจมาก ผู้ปกครองหรือรัฐบาลจะเป็นผู้ตัดสินใจแทนประชาชน เป็นผู้กำหนดกฎระเบียบ และแนวทางของรัฐ ปัจเจกชนมีหน้าที่ที่จะต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามในฐานะที่เป็นพลเมืองของรัฐ

2. แนวความคิดที่เน้นความสำคัญของปัจเจกชน เชื่อว่ามนุษย์แต่ละคนต่างมีความคิด ความเชื่อและเหตุผลของตนเอง จึงจัดระเบียบบ้านเมืองโดยกำหนดให้ปัจเจกชนมีอำนาจในตนเอง มีสิทธิเสรีภาพและมีความเสมอภาคกัน กฎระเบียบในการอยู่ร่วมกัน และแนวทางแห่งรัฐเกิดจากความคิดและการตัดสินใจร่วมกันของปัจเจกชนที่เป็นสมาชิกของรัฐนั้นการมีเสรีภาพและอิสรภาพทำให้มนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างกว้างขวาง และโดยอำนาจในตนเองของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์สามารถสร้างสังคมที่อิงตามความคิดและเจตนารมณ์ร่วมกันของพวกเขาเอง ซึ่งแนวความคิดแบบประชาธิปไตยเป็นแนวความคิดในกลุ่มนี้

โกวิท พวงงาม (2548 : 33) มีแนวคิดเกี่ยวกับหน่วยการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย

2. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล

3. การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นตนเอง

4. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรง
เป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ

5. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

3. ลักษณะของการปกครองท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546 : 6 – 10) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น มีดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองของชุมชนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรัฐหรือประเทศ ชุมชน หรือ Community หมายถึง ผู้คนที่อยู่ร่วมกัน ตั้งบ้านเรือนเป็นหลักแหล่งอยู่ในพื้นที่เดียวกัน ใช้ทรัพยากรร่วมกัน โดยทั่วไปสมาชิกของชุมชนมักมีความเกี่ยวพันกันทางใดทางหนึ่ง หรือหลาย ๆ ทาง เช่น มีเชื้อสายเผ่าพันธุ์เดียวกัน พูดภาษาเดียวกันมีวัฒนธรรมประเพณีเดียวกัน สมาชิกของชุมชนท้องถิ่นแต่ละแห่งมักมีความรู้สึกผูกพันเป็นพวกพ้องเดียวกัน และมีแบบแผนการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกัน

2. ชุมชนท้องถิ่นจะต้องมีอัตตาณัติ (Autonomy) หรืออำนาจอิสระในการปกครองตนเอง เพื่อให้ชุมชนท้องถิ่นสามารถปกครองตนเองได้อย่างมีอิสระตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ชุมชนท้องถิ่นจำเป็นที่จะต้องมีอัตตาณัติ หรืออำนาจอิสระอย่างพอเพียงในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น ซึ่งหมายถึง ชุมชนท้องถิ่นสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้อย่างเป็นอิสระในกิจการที่อยู่ในอำนาจของท้องถิ่น สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่นสมดังเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง มีอิสระในการบริหารงานมีความคล่องตัวสามารถแก้ปัญหาของท้องถิ่นได้อย่างทันท่วงทีที่สำคัญที่สุดคือสามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้องตรงตามความประสงค์ของประชาชนในท้องถิ่น

3. ชุมชนท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) ในการปกครองตนเองสิทธิของชุมชนท้องถิ่นจะต้องได้รับการยอมรับอย่างถูกต้องตามกฎหมาย พร้อมทั้งกำหนดฐานะ สิทธิ อำนาจ ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกองค์กรจะมีฐานะเป็นนิติบุคคล (Juristic Person หรือ Legal Person) การมีฐานะเป็นนิติบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นบุคคลตามกฎหมาย มีความสามารถในการถือสิทธิ มีความสามารถในการใช้สิทธิ และมีสิทธิใช้อำนาจดำเนินกิจการของท้องถิ่นตามที่

กฎหมายกำหนด เช่น อำนาจในการบัญญัติกฎหมายของท้องถิ่น อำนาจในการกำหนดงบประมาณของท้องถิ่น

4. ชุมชนท้องถิ่นจะต้องมีองค์กรที่จำเป็นในการปกครองตนเอง (Necessary Organizations) เพื่อทำหน้าที่ใช้อำนาจที่รัฐบาลได้กระจายให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ได้แก่

4.1 หน้าที่ด้านนิติบัญญัติ ได้แก่ สภาท้องถิ่น มีหน้าที่ในการออกกฎหมาย การอนุมัติงบประมาณ และควบคุมการบริหารท้องถิ่นหน้าที่ด้านบริหาร ได้แก่ ผู้บริหารคนเดียว หรือคณะผู้บริหารมีหน้าที่ในการกำหนดแผนงานและโครงการ จัดทำงบประมาณ และดำเนินกิจการท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

5. ประชาชนในท้องถิ่นจะต้องมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองของท้องถิ่นอย่างกว้างขวาง

4. วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2548 : 10) วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น สามารถจำแนกได้ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการในการจัดบริการสาธารณะแทนรัฐบาล
2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง
3. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบัน ที่ให้การศึกษารองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน

พรชัย เทพปัญญา (2543 : 5-6) ได้กล่าวว่า รัฐบาลไม่ว่าระดับใด รวมทั้งตัวแทนที่ประจำอยู่ตามท้องถิ่นต่าง ๆ ย่อมก่อตั้งขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. หน้าที่ให้บริการซึ่งบุคคลหรือเอกชนไม่ใช่จัดทำให้ได้หรือไม่อยู่ในฐานะที่จะจัดหาให้ได้ ในลักษณะเช่นนี้รัฐบาลหรือหน่วยปกครองท้องถิ่นจะจัดบริการผู้เสียภาษีให้ได้รับความคุ้มครอง ได้รับสวัสดิการและความสะดวกในการดำเนินชีวิต
2. หน้าที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง เนื่องจากการดำเนินชีวิตของบุคคลอาจจะเกิดความขัดแย้งกันเพราะความคิดเห็นและผลประโยชน์แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะมีการอภิปรายถกเถียงกันอย่างมีเหตุผลหรือมีการโต้แย้งกันอย่างรุนแรง หรืออาจจะมีการตัดสินบนหรือมี

การต่อสู้กันกรณีเช่นนี้ รัฐบาลหรือหน่วยปกครองท้องถิ่นจะต้องเข้ามาแก้ไขโดยการเข้ามา กำหนดกฎเกณฑ์ควบคุมการขัดแย้ง เป็นผู้ประนีประนอมหรือแบ่งผลประโยชน์ หรือเป็นผู้ตัดสินกรณีพิพาท ทั้งสองฝ่ายจะต้องเชื่อฟังและยอมรับคำตัดสินนั้น

3. การแบ่งเบาระยะและการเป็นตัวแทนของแต่ละส่วนของประเทศ การจัดตั้ง หน่วยการปกครองท้องถิ่นขึ้นด้วยวัตถุประสงค์ที่จะแบ่งเบาระยะของส่วนกลางให้ท้องถิ่น จัดการปกครองด้วยตนเอง เพื่อเป็นการฝึกหัดการปกครองด้วยตนเองสำหรับประเทศที่ยังไม่ พัฒนาแต่สำหรับประเทศที่พัฒนาแล้วนั้น ถือว่าการปกครองท้องถิ่นจะเป็นตัวแทนของ ประเทศส่วนหนึ่งในการสร้างความเจริญให้แก่ประเทศ อย่างเช่นชาวอเมริกันมีความเห็นว่าการ ปกครองท้องถิ่นจะเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างชีวิตที่เป็นประชาธิปไตย หรือแม้แต่สาธารณรัฐ ประชาชนจีนและรัสเซียก็คาดหวังเช่นเดียวกัน แต่อาจจะดำเนินการแตกต่างกัน

สรุปได้ว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้ เกิดความคุ้นเคยในสิทธิและหน้าที่ของพลเมือง อันจะนำไปสู่การเลื่อมใสศรัทธาในระบอบ ประชาธิปไตย เป็นการแบ่งเบาระยะของรัฐบาลทำให้ประชาชนในท้องถิ่น รู้จักการปกครอง ตนเอง

5. แนวคิดการกระจายอำนาจ

5.1 ความหมาย

โกวิท พวงงาม (2543 : 28-29) ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การโอนกิจการบริการสาธารณะบางเรื่องจากรัฐหรือองค์การ ปกครองส่วนกลางไปให้ชุมชนซึ่งตั้งอยู่ในท้องที่ต่างๆ ของประเทศ หรือหน่วยงาน บางหน่วยงานรับผิดชอบจัดทำอย่างอิสระจากองค์การปกครองส่วนกลาง มี 2 รูปแบบ คือ

5.1.1 การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นหรือการกระจายอำนาจตามอาณาเขต หมายถึง การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการหรือบริการสาธารณะบางเรื่องภายในเขตของ แต่ละท้องถิ่น และท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเองพอสมควร

5.1.2 การกระจายอำนาจตามบริการ หรือการกระจายอำนาจทางเทคนิค หมายถึง การโอนกิจการบริการสาธารณะบางกิจการจากรัฐหรือองค์การปกครองส่วนกลาง ไปให้หน่วยงานบางหน่วยงานรับผิดชอบจัดทำแยกต่างหากและอย่างเป็นอิสระโดยปกติแล้วจะ

เป็นกิจการซึ่งการจัดทำต้องอาศัยความรู้ความชำนาญทางเทคโนโลยีแขนงใดแขนงหนึ่งเป็นพิเศษ เช่น การสื่อสาร วิทยุกระจายเสียงและโทรทัศน์ การผลิตกระแสไฟฟ้า เป็นต้น

ทศวรรษ เจริญเมือง (2550 : 290- 295) ได้ให้แนวความคิดหรือทัศนะต่อการกระจายอำนาจ ดังนี้

การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่าง ๆ มีอำนาจในการจัดการดูแลกิจการหลาย ๆ ด้านของตนเอง ไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการกิจการแทบทุกอย่างของท้องถิ่น กิจการที่ท้องถิ่นมีสิทธิจัดการดูแลมักจะ ได้แก่ ระบบสาธารณสุขปโภค การศึกษาและศิลปวัฒนธรรม การดูแลชีวิตทรัพย์สิน และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ส่วนกิจการใหญ่ ๆ 2 อย่าง ที่รัฐบาลกลางควบคุมไว้เด็ดขาดก็คือ การทหารและการต่างประเทศ

การเปิดโอกาสให้แต่ละท้องถิ่นดูแลจัดการปัญหาในระดับท้องถิ่นจึงมีคุณประโยชน์สำคัญอย่างน้อย 5 ด้าน คือ

1. แบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง
 2. ทำให้ปัญหาในแต่ละท้องถิ่น ได้รับการแก้ไขปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามความต้องการของคนในท้องถิ่นนั้นๆ
 3. ส่งเสริมให้คนแต่ละท้องถิ่นได้แสดงความสามารถพัฒนาบทบาทตนเองในการดูแลรับผิดชอบท้องถิ่นของตน
 4. เป็นพื้นฐานสำคัญของคนในท้องถิ่นในการก้าวขึ้นไปดูแลแก้ไขปัญหาในระดับชาติ
 5. เสริมสร้างความมั่นคงและเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและทั้งประเทศ
- เนื่องจากปัญหาต่างๆ ได้รับการแก้ไข สังคมมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า ประชาชนมีคุณภาพและมีบทบาทในการจัดการดูแลสังคมของตนเอง

อโนชา สืบจากมี (2551 : 19) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ เป็นวิธีการที่รัฐมอบอำนาจปกครองบางส่วนให้แก่องค์กรอื่น นอกจากองค์การของส่วนกลาง เพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยมีอิสระตามสมควร ไม่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาหรืออำนาจสั่งการของส่วนกลางเพียงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลางเท่านั้น ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 2 แบบ คือ การกระจายอำนาจตามพื้นที่หรือตามอาณาเขต และการกระจายอำนาจตามกิจการ สำหรับการปกครองท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่เกิดขึ้นจากการกระจายอำนาจปกครองตามพื้นที่

จากความหมายของการกระจายอำนาจข้างต้น ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ท้องถิ่นหรือชุมชนในการบริหารจัดการ โดยอิสระในการจัดทำบริการสาธารณะต่างๆ เพื่อบริการประชาชนในท้องถิ่นนั้น ตามอำนาจหน้าที่ภายใต้กฎหมาย

5.2 ลักษณะการกระจายอำนาจการปกครอง

ประหยัด หงษ์ทองคำ (2542 : 28) สรุปว่า การกระจายอำนาจเป็นมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อให้ประชาชนแต่ละท้องถิ่นได้มีการจัดองค์กรกันขึ้น โดยความเห็นชอบของส่วนรวม (โดยผ่านกระบวนการเลือกตั้ง) ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการที่จะแบ่งภาระหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะบางประการเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น และอาจแยกแยะลักษณะสำคัญของหลักการกระจายอำนาจปกครองให้แก่ท้องถิ่นได้ดังนี้

1. มีการจัดตั้งองค์กรขึ้นเป็นนิติบุคคลเพิ่มขึ้นจากส่วนกลาง หน่วยการปกครองท้องถิ่นเหล่านี้มีหน้าที่ งบประมาณ และทรัพย์สินเป็นของตนเองต่างหาก และไม่ขึ้นตรงต่อหน่วยการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนกลางเพียงแต่ควบคุมดูแลให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายเท่านั้น

2. มีการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างใกล้ชิด ถ้าไม่มีการเลือกตั้งคณะผู้ปกครองท้องถิ่นเลยก็ไม่นับว่าเป็นการกระจายอำนาจปกครองให้แก่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง

3. มีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองได้ตามสมควร การกระจายอำนาจการปกครองนั้น ต้องกำหนดให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจอิสระในการบริหารงานหรือจัดทำกิจการที่ได้รับมอบหมายได้เองพอสมควร มีอำนาจอิสระในการบริหารงานหรือจัดทำกิจการที่ได้รับมอบหมายได้เองพอสมควร คือ มีอำนาจวินิจฉัยและดำเนินการได้เองด้วยงบประมาณและหน้าที่ของตนเอง

4. มีงบประมาณเป็นของท้องถิ่น ตามหลักการกระจายอำนาจการปกครองนั้น หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีงบประมาณของตนเอง ซึ่งแยกออกจากส่วนกลางโดยมีรายได้จากการเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่างๆ และทรัพย์สิน ตลอดจนเงินอุดหนุน (ถ้ามี) เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการต่าง ๆ

5. มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่เป็นของท้องถิ่นเอง นอกจากจะมีงบประมาณแยกออกเป็นสัดส่วนของตนเองแล้ว การกระจายอำนาจการปกครองนั้นจะต้องมีเจ้าหน้าที่อื่น

เป็นพนักงานของตนเองเป็นส่วนใหญ่หรือทั้งหมด เจ้าหน้าที่เหล่านี้มิได้ขึ้นในสังกัดกระทรวง ทบวงในส่วนกลางโดยตรง แต่เป็นเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นแต่ละแห่งนั่นเอง

สถาบันพระปกเกล้า (2548 : 57) ได้แบ่งหลักการกระจายอำนาจมีองค์ประกอบ สำคัญ 4 ประการ คือ

1. มีความเป็นนิติบุคคล การกระจายอำนาจปกครองนั้นจะต้องมีองค์การเป็น นิติบุคคลต่างหากจากองค์การของรัฐบาลกลาง การเป็นนิติบุคคลก็เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ หน้าที่ของตน องค์การเหล่านี้จะต้องมีงบประมาณ ทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน เป็นของตนเอง

2. มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่เป็น หลักการสำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจการปกครอง เพราะหากองค์กรนั้น ไม่มี อิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องรอคำสั่งจากรัฐบาลกลางอยู่เสมอ องค์กรเหล่านี้จะไม่คิด ไป จากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาค ซึ่งมีฐานะเป็นตัวแทนรัฐบาลกลางประจำอยู่ในภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอิสระในการปฏิบัติภารกิจของตนเองตลอดจนมีอิสระ พอสสมควรในการกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่อำนาจอิสระ ขององค์กรปกครองท้องถิ่นจะต้องมีไม่มากเกินไปจนทำให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อ เอกภาพและอธิปไตยของประเทศหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า มิใช่เป็นสถาบันการเมืองที่มีอำนาจ อธิปไตยของตนเอง หากแต่ว่ามีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดไว้

3. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารและผู้ที่ทำหน้าที่นิติบัญญัติ การมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในท้องถิ่นนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ประชาชนบางคนอาจจะ มี ส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นเฉพาะการไปใช้สิทธิ์ออกเสียงเลือกตั้งตัวแทนของตนเข้าไป ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่นเท่านั้น แต่บางคนอาจมีความสนใจ ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองท้องถิ่นมากกว่านั้น ถึงกับสมัครเข้ารับเลือกตั้ง เป็นตัวแทนของประชาชนเพื่อให้ได้มีโอกาสเข้าไปมีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมการ ปกครองท้องถิ่น อันเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเองก็อาจทำได้ งบประมาณเป็นของตนเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจ

4. ในการจัดเก็บรายได้ด้วยตนเองรวมไปถึงการมีอำนาจในการบริหาร งบประมาณที่ได้มานั้นด้วย การให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดเก็บภาษีและ บริหารรายได้ด้วยตนเองนี้เป็นการมอบอำนาจการตัดสินใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั้งหมดตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงาน การเก็บรายได้ การบริหารและการบริการประชาชน ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจการปกครองทำให้ประชาชนในท้องถิ่น สามารถบริหารจัดการท้องถิ่นของตน สามารถกำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นเอง โดยมีผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น มีงบประมาณ รายได้ ทรัพย์สินและบุคลากรเป็นของตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

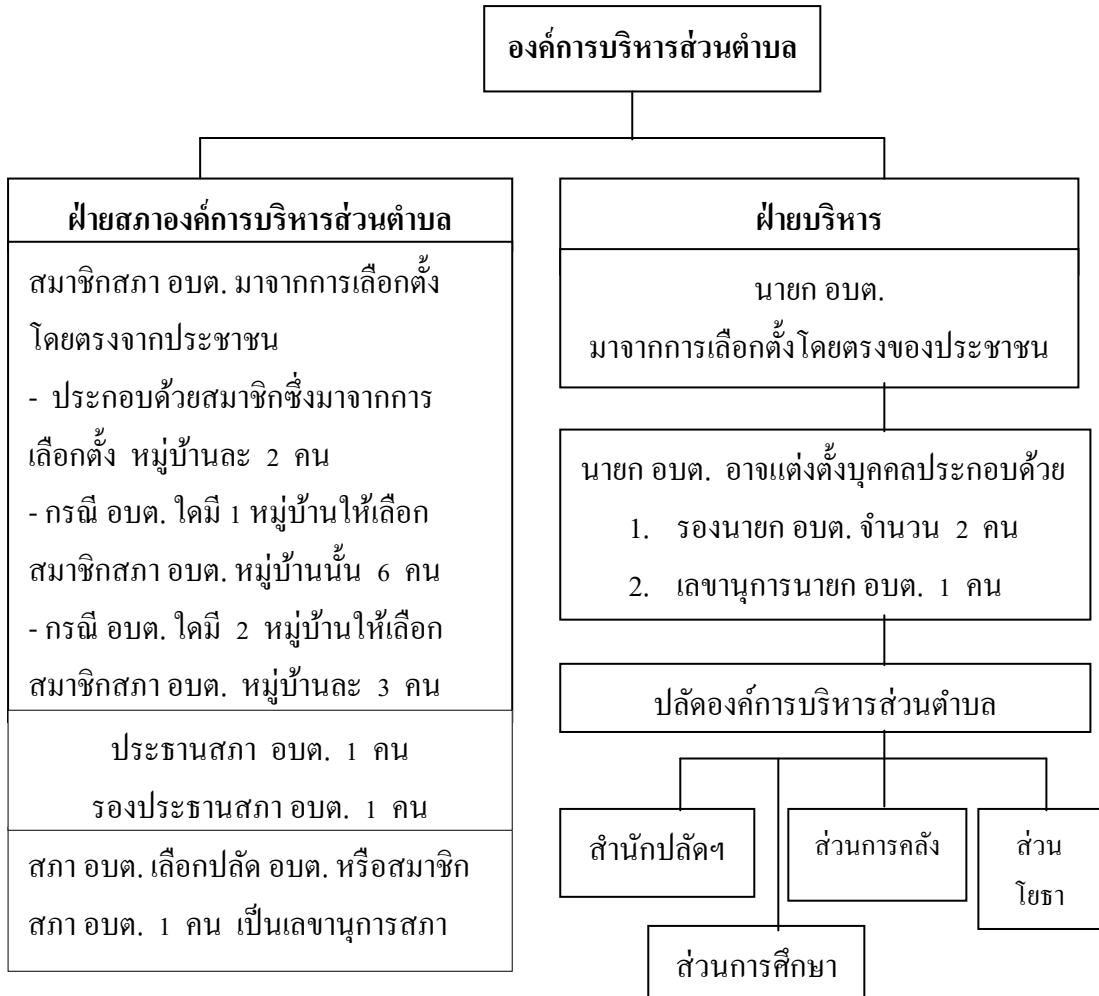
1. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ทองอาน พาโทสง. 2549 : 142-145) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกที่ราษฎรเลือกตั้งหมู่บ้านละ 2 คน กรณีที่เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล มี 1 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกจำนวน 6 คน เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกหมู่บ้านละ 3 คน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี โดยมีบทบาทหน้าที่ คือ ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบล และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ

2. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกององค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นายกององค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายได้ไม่เกิน 2 คนและอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คนซึ่งมิใช่เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล จะทำหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารงานราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย และผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปลัดองค์การ

บริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างรองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายและมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดหรือตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มา : ทองอาน พาไทสง (2549 : 142)

2. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

- 2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม
- 2.2 มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้
 - 2.2.1 จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
 - 2.2.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - 2.2.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
 - 2.2.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - 2.2.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - 2.2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
 - 2.2.7 ค้ำจุนดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
 - 2.2.8 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น
- 2.3 ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้
 - 2.3.1 ให้มีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค แะการเกษตร
 - 2.3.2 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 - 2.3.3 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
 - 2.3.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
 - 2.3.5 ให้และส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
 - 2.3.6 ให้และมีอุตสาหกรรมในครอบครัว
 - 2.3.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
 - 2.3.8 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
 - 2.3.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - 2.3.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
 - 2.3.11 กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
 - 2.3.12 การท่องเที่ยว

2.3.13 การผังเมือง

2.4 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจออกข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้บังคับในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อกำหมายเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.4.1 องค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งเป็น 3 ขนาด ดังนี้

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก

2.4.2 สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย

- 1) ประชานสภาฯ
- 2) รองประชานสภาฯ
- 3) เลขานุการสภาฯ

4) สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมาจากการเลือกตั้งหมู่บ้านและสองคนกรณีที่มีเพียงหนึ่งหมู่บ้านมีสมาชิกจำนวนหกคน ในกรณีมีเพียงสองหมู่บ้านให้มีสมาชิกหมู่บ้านและสามคน (พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 : 1-13)

2.4.2 คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย

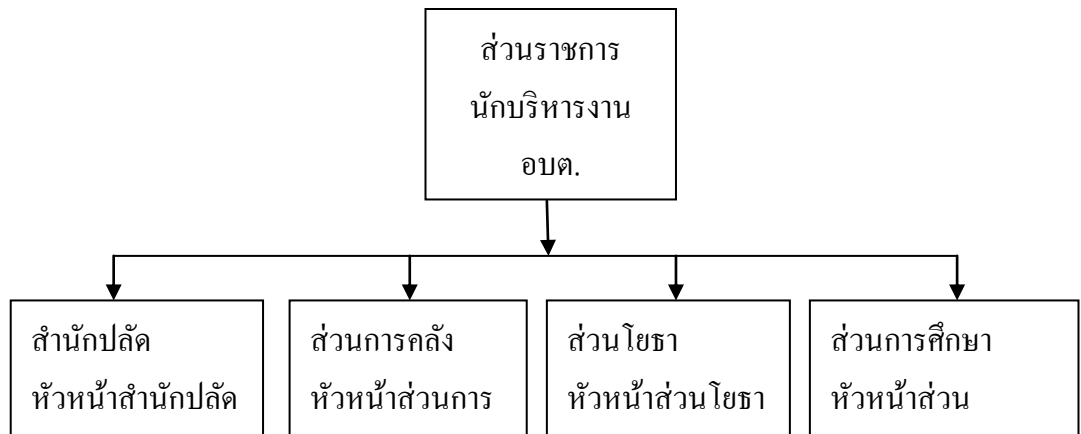
- 1) นายกององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน

2.4.3 อำนาจหน้าที่ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลมีดังนี้

- 1) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ
- 2) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
- 5) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้พระราชบัญญัติและกฎหมายอื่น ๆ
(พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546. 2546 : 1-13)

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อาศัยอำนาจตามกฎหมาย
ระเบียบหนังสือกระทรวงมหาดไทย แผนพัฒนา ข้อบัญญัติ เป็นเครื่องมือในการบริหาร
ราชการ พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างมีหน้าที่นโยบายไปปฏิบัติ ตามภารกิจ กิจกรรม
แผนงาน โครงการที่กำหนดไว้ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 โครงสร้างส่วนราชการ

3. อำนาจหน้าที่ในการจัดเก็บรายได้

บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลประกอบด้วย

3.1 นายกององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี
บำรุงท้องที่ (คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน. 2547 : 45)

3.1.1 ควบคุมดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง
กระทรวงมหาดไทย

3.1.2 พิจารณามอบหมายให้ผู้หนึ่งผู้ใดรับผิดชอบเข้าร่วมเป็นกรรมการพิจารณา
ติราคากลางที่ดิน โดยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการติราคากลาง

3.1.3 พิจารณาประมาณการรายรับและขออนุมัติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

3.1.4 แต่งตั้งพนักงานประเมินภาษีบำรุงท้องที่และเจ้าพนักงานสำรวจจำนวน
เนื้อที่ลักษณะการทำประโยชน์

3.1.5 พิจารณานำเสนออุทธรณ์ภาษีบำรุงท้องที่ต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

3.1.6 มีหน้าที่ร่วมกับคณะผู้บริหารจัดให้มีแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

3.1.7 อำนวยความสะดวกและให้บริการชำระภาษีด้วยความเต็มใจและรวดเร็วพร้อมทั้งหาวิธีจูงใจให้ผู้เสียภาษีมาเสียภาษี

3.1.8 เรียกเจ้าของที่ดินที่ค้างชำระมาให้ถ้อยคำหรือส่งเอกสารมาตรวจสอบและอาจยึดหรือขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ที่ค้างชำระภาษีเพื่อนำเงินมาชำระภาษี โดยต้องได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัด

3.1.9 ควบคุมติดตามการเร่งรัดภาษีชำระหนี้และเสนอรายงานประเมินผลการจัดเก็บรายได้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

3.2 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบต้องดำเนินการเกี่ยวกับมาตรการจัดเก็บรายได้ภาษีบำรุงท้องที่ (ระบกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน. 2547 : 49-50) ดังนี้

3.2.1 ติดประกาศราคากลางที่ดินที่ได้รับจากผู้ว่าราชการจังหวัด ณ สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

3.2.2 พิจารณาประมาณการรายรับจากการประเมินจำนวนภาษีคาดว่าจะได้รับจากผู้ที่อยู่ในข่ายเสียภาษีและนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

3.2.3 ประกาศแจ้งให้เจ้าของที่ดินทราบเพื่อมายื่นแบบแสดงรายการที่ดินกรณี queเจ้าของที่ดินอาศัยอยู่นอกเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลให้ส่งหนังสือแจ้งให้เจ้าของที่ดินทราบ

3.2.4 ประเมินภาษีให้ถูกต้องและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยใช้ราคากลางที่ดินที่เป็นปัจจุบันและลักษณะการใช้ประโยชน์ที่ดินเป็นตัวกำหนดอัตราภาษีมาคำนวณกับเนื้อที่ดินเป็นภาษีบำรุงท้องที่ที่ต้องชำระ ในกรณีที่เจ้าของที่ดินอยู่นอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้ส่งหนังสือแจ้งให้เจ้าของที่ดินทราบ

3.2.5 รับคำอุทธรณ์จากเจ้าของที่ดินและเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณานำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดและดำเนินการจัดเก็บภาษีจากผู้อุทธรณ์ตามคำวินิจฉัยเว้นแต่ผู้อุทธรณ์ฟ้องคดีต่อศาล

3.2.6 อำนวยความสะดวกและให้บริการชำระภาษีด้วยความเต็มใจและรวดเร็ว พร้อมทั้งหาวิธีเพื่อจูงใจให้ผู้เสียภาษีมาเสียภาษี

3.2.7 ออกหนังสือเตือนแจ้งไปยังผู้ค้างชำระภาษี และอาจให้ฝ่ายปกครองหรือสมาชิก อบต. เร่งรัดหนี้ให้ และเรียกเงินเพิ่มจากผู้ไม่มาชำระภาษีภายในกำหนด หรือผู้มีเจตนาอื่นแบบไม่ถูกต้อง ทำให้เสียภาษีน้อยกว่าความเป็นจริงตามหลักเกณฑ์การเรียกเงินเพิ่มที่กำหนดใน พ.ร.บ. ภาษีบำรุงท้องที่

3.2.8 ควบคุมดูแล ติดตามการเร่งรัดชำระหนี้และติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการจัดเก็บรายได้โดยนารายได้ที่จัดเก็บได้จริงเปรียบเทียบกับประมาณการรายรับกรณีจัดเก็บรายได้ต่างไปจากที่ประมาณการไว้จนผิดสังเกตให้หาสาเหตุและแนวทางแก้ไขรวมทั้งจัดให้มีรายงานประเมินผลการจัดเก็บรายได้ และนำเสนอสภาโดยผ่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

3.3 หัวหน้าส่วนการคลังมีหน้าที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับมาตรการจัดเก็บรายได้จากภาษีบำรุงท้องที่ (คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน. 2547 : 54) ดังนี้

3.3.1 จัดทำประมาณการรายรับจากการประเมินจำนวนเงินภาษีที่คาดว่าจะได้รับจากผู้ที่อยู่ชำระภาษีเสนอต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

3.3.2 จัดเตรียมแบบพิมพ์ต่าง ๆ และใบเสร็จรับเงินให้พร้อมและเพียงพอ

3.3.3 รับแบบแสดงรายการที่ดินจากผู้ที่มีหน้าที่ชำระภาษีหรือเจ้าพนักงานสำรวจ ตรวจสอบความถูกต้องเอกสารและลงทะเบียนรับแบบแล้วสนองต่อพนักงานประเมินภาษีบำรุงท้องที่

3.3.4 ปรับปรุงทะเบียนทรัพย์สิน โดยตรวจสอบกับแบบสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับที่ดินและอำนวยความสะดวกและให้บริการชำระภาษีด้วยความเต็มใจและรวดเร็ว พร้อมทั้งหาวิธีเพื่อจูงใจให้ผู้เสียภาษีมารชำระภาษี

3.3.5 จัดทำทะเบียนการเบิกใช้แบบพิมพ์ต่าง ๆ และใบเสร็จรับเงินตามลำดับเล่มที่และเลขที่ นำข้อมูลในแบบแสดงรายการที่ดิน มาลงในทะเบียนที่ดินและใบเสร็จรับเงินภาษีบำรุงท้องที่ สรุปลผู้ไม่มาชำระภาษีเสนอต่อปลัดการบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งหนังสือเตือนให้มาชำระหนี้

3.4 หัวหน้าส่วนโยธา มีหน้าที่รับผิดชอบต้องดำเนินการเกี่ยวกับมาตรการจัดเก็บรายได้ภาษีบำรุงท้องที่ (คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน. 2547 : 59) ดังนี้ให้สำรวจตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อมูลการเปลี่ยนแปลงเจ้าของที่ดิน จำนวนเนื้อที่ดินและการใช้ประโยชน์ที่ดินในแบบสำรวจข้อมูลที่ดิน (ผ.ท.1) ให้เป็นปัจจุบันโดยประสานกับสำนักงานที่ดินจังหวัด

และนำเสนอให้ส่วนการคลังปรับปรุงทะเบียน รวมทั้งอำนวยความสะดวกและให้บริการชำระภาษีด้วยความเต็มใจ

3.5 หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่องค์การบริหารส่วนตำบลก้านัน ผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่สำรวจที่ดินที่อยู่ในเขตต้องชำระภาษีบำรุงท้องที่และมีหน้าที่จัดเก็บเงินภาษีบำรุงท้องที่ในเขตที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเก็บเงินภาษีนอกสถานที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลตามอัตราที่เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้โดยจะได้รับค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บภาษีร้อยละห้าของเงินภาษีที่จัดเก็บได้

3.6 รายได้องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีที่มาของรายได้ดังต่อไปนี้

3.6.1 องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง

3.6.2 รัฐจัดเก็บและจัดสรรให้องค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย

3.6.3 รัฐอุดหนุนให้องค์การบริหารส่วนตำบล

3.7 องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้จำแนกได้ดังต่อไปนี้

3.7.1 ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย อากรฆ่าสัตว์และค่าธรรมเนียมรวมถึงผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากการฆ่าสัตว์ ทั้งนี้ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลใด เมื่อได้จัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยกรนั้นแล้วให้เป็นรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ในการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่และภาษีโรงเรือนและที่ดินขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่งให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่เช่นเดียวกับอำนาจหน้าที่ของนายกเทศมนตรีตามกำหนดว่าด้วยภาษีบำรุงท้องที่และกฎหมายภาษีโรงเรือนและที่ดิน เว้นแต่จะมีกฎหมายไว้เป็นอย่างอื่น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมอบอำนาจและหน้าที่ดังกล่าวให้กับหน่วยงานอื่นของรัฐดำเนินการแทนได้และให้หักค่าใช้จ่ายตามที่กำหนดในมาตรา 81

3.7.2 ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อนที่จัดเก็บได้ในจังหวัดใดให้จัดสรรให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการนั้น

3.7.3 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจออกข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเก็บภาษีอากรและค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละสิบของภาษีอากรและค่าธรรมเนียมประเภทใดประเภทหนึ่งหรือทุกประเภท ดังต่อไปนี้

1) ภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลกฎหมายรัษฎากรซึ่งสถานที่ประกอบ การตั้งอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

2) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุราตามกฎหมายว่าด้วยสุราซึ่งร้านขายสุรา ตั้งอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

3) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการเล่นการพนันตามกฎหมายว่าด้วยการ พนันซึ่งสถานที่เล่นการพนันอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

3.7.4 รายได้จากค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาลเงินอากรประทาน บัตรใบอนุญาตและอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วยการประมง ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียม ตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้และค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมาย ที่ดินที่เก็บในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

3.7.5 ค่าภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่และค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตาม กฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อได้มีการจัดเก็บตามกฎหมายว่า ด้วยกรณีนั้นแล้วให้จัดสรรให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

3.7.6 เงินที่เก็บตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติในองค์การบริหารส่วน ตำบลใดให้แบ่งแก่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นตามหลักเกณฑ์และว่าด้วยวิธีการที่กำหนดใน กฎหมายกระทรวง

3.7.7 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจออกข้อบัญญัติขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเพื่อเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่ม โดยให้กำหนดเป็นอัตราภาษีมูลค่าเพิ่มขึ้นจากอัตราที่เรียก เก็บตามประมวลรัษฎากรดังต่อไปนี้

1) ในกรณีที่ประมวลรัษฎากรเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มเก็บในอัตราร้อยละ ศูนย์ให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลเก็บร้อยละศูนย์

2) ในกรณีที่ประมวลรัษฎากรเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มในอัตราอื่น ในให้องค์การบริหารส่วนตำบลเก็บหนึ่งในเก้าของอัตราภาษีมูลค่าเพิ่มที่เรียกเก็บตามประมวล รัษฎากรภาษีมูลค่าเพิ่มที่เก็บเพิ่มขึ้นตามมาตรานี้ ให้ถือเป็นภาษีมูลค่าเพิ่มตามประมวล รัษฎากร

3.7.8 องค์การบริหารส่วนตำบลจะมอบให้กระทรวง ทบวง กรม ซึ่งมีหน้าที่ จัดเก็บภาษีอากรหรือค่าธรรมเนียม เรียกเก็บค่าธรรมเนียมเพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ ให้กระทรวง ทบวง กรมนั้นส่งมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล

3.7.9 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายได้ ดังต่อไปนี้

- 1) รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) รายได้จากสาธารณูปโภคองค์การบริหารส่วนตำบล
- 3) รายได้เกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4) ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับ ตามที่กฎหมายกำหนด
- 5) เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้ทูลเกล้าฯ
- 6) รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้
- 7) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- 8) รายได้อื่นตามที่จะมีกฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหาร

ส่วนตำบล

3.7.10 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกู้เงินจาก กระทรวง ทบวง กรมหรือนิติบุคคลต่าง ๆ ได้ เมื่อได้รับอนุญาตจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

3.7.11 รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องเสียภาษีโดยตราเป็นราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากร (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2547 : 25-27)

4. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีรายได้ตามกฎหมายบัญญัติไว้ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2542 ดังต่อไปนี้

4.1 ภาษีอากรและค่าธรรมเนียม

4.1.1 ภาษีบำรุงท้องที่

4.1.2 ภาษีโรงเรือนและที่ดิน

4.1.3 ภาษีป้าย

4.1.4 อากรฆ่าสัตว์ และผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากการฆ่าสัตว์

4.1.5 ภาษีค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน

4.1.6 ภาษีธุรกิจเฉพาะ

4.1.7 ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการขายสุรา

4.1.8 ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการเล่นการพนัน

4.1.9 อากรรังนกอีแอ่น

4.1.10 ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล

4.1.11 อากรประทานบัตรใบและอาชญาบัตรตามกฎหมาย ว่าด้วยการประมง

ที่ดิน

- 4.1.12 ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้
- 4.1.13 ค่าธรรมเนียมและจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมาย
- 4.1.14 ค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยการปิโตรเลียม
- 4.1.15 ค่าภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่
- 4.1.16 เงินที่เก็บตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ
- 4.1.17 ภาษีมูลค่าเพิ่ม
- 4.1.18 ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับ ตามที่กฎหมายกำหนด

4.2 เงินอุดหนุนรัฐบาล

4.3 รายได้จากทรัพย์สินและรายได้อื่น ๆ

- 4.3.1 รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4.3.2 รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4.3.3 รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4.3.4 เงินและทรัพย์สินอื่นที่ผู้อุทิศให้
- 4.3.5 รายได้อื่นที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้
- 4.3.6 รายได้อื่นตามที่จะมีกฎหมายให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.4 เงินกู้โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

- 4.4.1 กู้จากกระทรวง ทบวง กรม องค์การหรือนิติบุคคล
- 4.4.2 การกู้จากกระทรวง ทบวง กรม องค์การหรือนิติบุคคล กระทำได้เมื่อ

ได้รับอนุญาตจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

- 4.4.3 การกู้ตามปฏิบัติตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

5. แหล่งที่มาของรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.1 รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเองจากภาษีต่าง ๆ ได้แก่

- 5.1.1 ภาษีบำรุงท้องที่
- 5.1.2 ภาษีโรงเรือนและที่ดิน
- 5.1.3 ภาษีป้าย
- 5.1.4 อากรการฆ่าสัตว์

5.2 รายได้ที่มีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น และให้ องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับทั้งจำนวน เมื่อมีการจัดเก็บในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่

5.2.1 เงินอากรตามกฎหมายว่าด้วยอากรรังนกอีแอ่น

5.2.2 ค่าธรรมเนียมกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล

5.2.3 เงินอากรประทานบัตรใบอนุญาตและอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วยการประมง

5.2.4 ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้

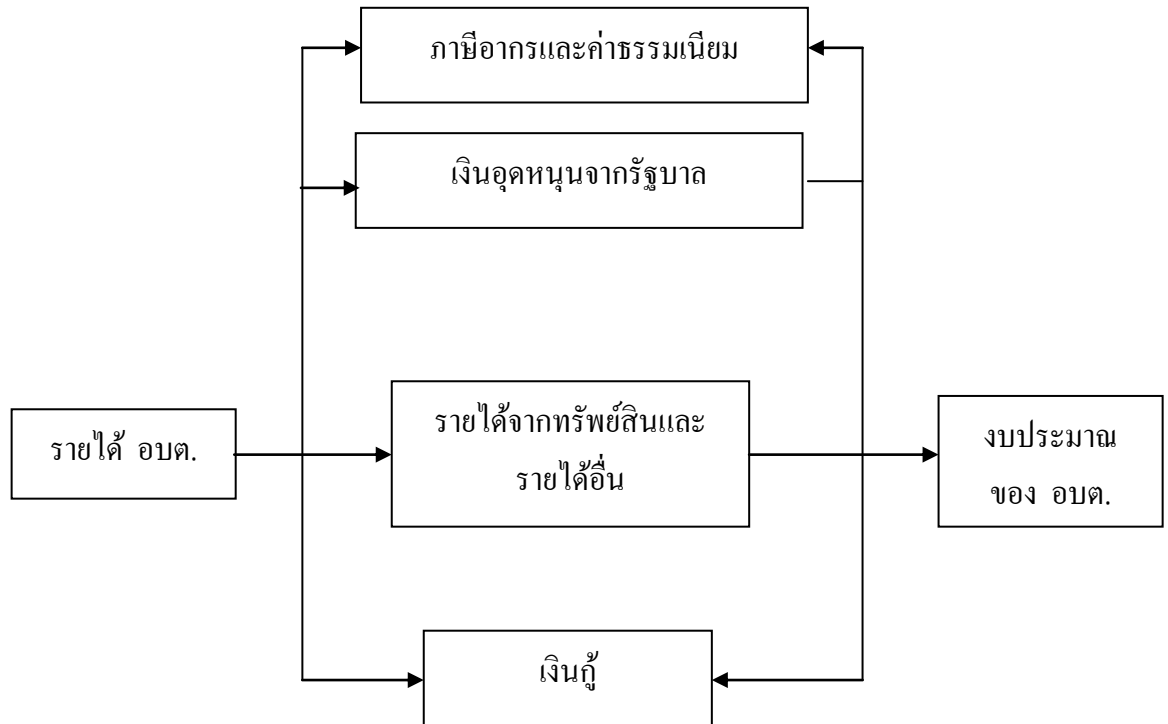
5.2.5 ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน

5.3 รายได้ที่ได้รับจัดสรรให้เมื่อมีการ จัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้นเป็น รายได้ที่มีเมื่อมีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจะได้รับการจัดสรรหรือแบ่งให้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการในกฎหมายนั้น หรือในกฎหมายกระทรวง ได้แก่

5.3.1 ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์ และล้อเลื่อน เมื่อได้จัดเก็บในจังหวัด จัดสรรให้องค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่บัญญัติไว้กฎหมายว่าด้วยการ นั้น เช่น พ.ร.บ. รถยนต์ และ พ.ร.บ. การขนส่งทางบก

5.3.2 ค่าภาคหลวงแร่ และภาคหลวงปิโตรเลียม เมื่อจัดเก็บได้ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้แบ่งให้ องค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงมหาดไทย

5.4 รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องออกข้อบังคับตำบลเพื่อเก็บเพิ่มขึ้นจากกฎหมายนั้น เป็นรายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจออกข้อบังคับ เพื่อเก็บภาษีอากร และค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้น อัตราที่เรียกเก็บตามพระราชบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการ นั้น



แผนภาพที่ 3 รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

บริบททั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์ อำเภอยางตลาด

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 และมีฉบับแก้ไขเพิ่มเติมในเวลาต่อมาองค์การบริหารส่วนตำบลนี้เป็นผลผลิตหนึ่งของกระแสของสังคมที่ต้องการจะปฏิรูปการเมือง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นมิติหนึ่งของความพยายามในการปฏิรูปการเมืองโดยการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น (แผนพัฒนา 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์. 2558)

องค์การบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญต่อท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพราะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ชนบท องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนระดับตำบล หมู่บ้าน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่ได้ถูกจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง (อบต.ขนาดกลาง) ประกอบไปด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป มีข้าราชการและพนักงานจ้างรวมทั้งสิ้น 58 คน และได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ ออกเป็น 6 ส่วน สำคัญ ๆ และมีบุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาของส่วนของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

2. สำนักงานปลัด อบต. มีบุคลากรดังต่อไปนี้

- 2.1 หัวหน้าสำนักงานปลัด
- 2.2 นักทรัพยากรบุคคล
- 2.3 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- 2.4 นิติกร
- 2.5 นักจัดการงานทั่วไป
- 2.6 เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- 2.7 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
- 2.8 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ
- 2.9 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- 2.10 นักการภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)
- 2.11 คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)
- 2.12 พนักงานขับรถ

อำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับด้านบริหารทั่วไป ด้านนโยบายและแผน ด้านกฎหมายและคดี และด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3. ส่วนการคลัง มีบุคลากรดังต่อไปนี้

- 3.1 นักบริหารงานการคลัง
- 3.2 นักวิชาการเงินและบัญชี
- 3.3 นักวิชาการคลัง
- 3.4 เจ้าพนักงานพัสดุ
- 3.5 เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- 3.6 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

3.7 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้

3.8 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

3.9 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ

อำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการเงิน บัญชี พัฒนาและจัดเก็บรายได้ และทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

4. ส่วนโยธา มีบุคลากรดังต่อไปนี้

4.1 นักบริหารงานช่าง

4.2 นายช่างโยธา

4.3 เจ้าพนักงานธุรการ

4.4 ผู้ช่วยช่างโยธา

4.5 ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า

4.6 ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ

4.7 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ

4.8 พนักงานประปา

อำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร และด้านสาธารณูปโภค

5. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีบุคลากรดังต่อไปนี้

5.1 นักบริหารงานการศึกษา

5.2 นักวิชาการศึกษา

5.3 ครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย

5.4 ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย

5.5 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน

อำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น งานสันตนาการ งานการศึกษา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ

6. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีบุคลากรดังต่อไปนี้

6.1 นักบริหารงานสาธารณสุข

6.2 เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน

6.3 ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข

6.4 ผู้ช่วยสัตวแพทย์

6.6 พนักงานเก็บขยะ

อำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับงานสาธารณสุข งานสุขาภิบาลและอนามัย สิ่งแวดล้อม
งานรักษาความสะอาด และงานเผยแพร่และฝึกอบรม

7. ส่วนสวัสดิการสังคม มีบุคลากรดังต่อไปนี้

7.1 นักบริหารงานสวัสดิการสังคม

7.2 นักพัฒนาชุมชน

7.3 เจ้าพนักงานการเกษตร

7.4 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน

7.5 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล

อำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับสังคมสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและ
เยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การให้คำปรึกษา
แนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม

1. ประวัติความเป็นมาตำบลดอนสมบูรณ์

ตำบลดอนสมบูรณ์ เดิมขึ้นอยู่กับตำบลอู่เม่า และแยกเป็นตำบลดอนสมบูรณ์เมื่อปี
พ.ศ. 2530 ได้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อปี พ.ศ. 2539 มีจำนวนหมู่บ้าน
14 หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ 1 บ้านดอนยาง หมู่ที่ 2 บ้านป่าแดง

หมู่ที่ 3 บ้านหนองขาม หมู่ที่ 4 บ้านดงเค็ง

หมู่ที่ 5 บ้านดอนยานาง หมู่ที่ 6 บ้านดอนยานาง

หมู่ที่ 7 บ้านดาวเหนือ หมู่ที่ 8 บ้านสามัคคี

หมู่ที่ 9 บ้านศรีสังคม หมู่ที่ 10 บ้านโนนสามัคคี

หมู่ที่ 11 บ้านโนนสมบูรณ์ หมู่ที่ 12 บ้านนาสมบูรณ์

หมู่ที่ 13 บ้านชุมชนป่าแดง หมู่ที่ 14 บ้านหนองขาม

2. วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนสมบูรณ์

“เป็นองค์กรที่มุ่งบริหารงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล พัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนา
องค์กร เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน”

3. เขตพื้นที่

ทิศเหนือ ติดกับ ต.บัวบาน อ.ยางตลาด จ.กาฬสินธุ์

ทิศใต้ ติดกับ ต.อุ้มเม่า อ.ยางตลาด จ.กาฬสินธุ์

ทิศตะวันออก ติดกับ ต.ลำพาน อ.เมือง จ.กาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดกับ ต.คลองขาม และ ต.ยางตลาด อ.ยางตลาด จ.กาฬสินธุ์

4. อาชีพ

4.1 อาชีพหลัก ทำนา

4.2 อาชีพเสริม ปลูกแตงโม ค้าขาย

5. สาธารณูปโภค

5.1 มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน

5.2 ประปาไม่มีใช้ 88 ครัวเรือน

5.3 โทรศัพท์สาธารณะ 5 เครื่อง

6. การเดินทาง

การเดินทางสามารถใช้เส้นทางสายกาฬสินธุ์ - ขอนแก่น ระยะห่างจากอำเภอยางตลาด 10 กิโลเมตร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรเดช กันชนะ (2556 : 100) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 106 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก , ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก , ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย

ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ,ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก, ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก , ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

วัชรินทร์ ปิติสิทธิ์. (2554 : 76 - 78) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลใน องค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชรการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร และ หาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร ทุกคน จำนวน 191 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีคุณภาพด้านความตรง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 และ 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ รองลงมา คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับต่ำ และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับต่ำ 2) แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหาร ส่วนตำบล เขตอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร สรุปได้ว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ควรส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกในเรื่องความพอเพียง การเก็บออกรู้จักประหยัดเพื่อลดรายจ่าย การไม่ใช้จ่ายเงินฟุ่มเฟือย เกินความจำเป็นในการดำรงชีวิต ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ควรจัดฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วัสดุอุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานอย่างถูกต้อง และควรมีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้านเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความสามารถได้เป็นอย่างดี ควรมีการจัดประชุม สัมมนาหรือจัดฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นประจำ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ควรมีการมอบหมายงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นในการ

ปฏิบัติงาน อีกทั้งมีการมอบอำนาจการตัดสินใจการทำงานในระดับที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ด้านลักษณะงานมีส่วนร่วมทางด้าน บุคลากรทางสังคมของพนักงาน ควรสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการรับฟังความคิดของทุกคนในองค์กร เป็นการสร้างเป้าหมายขององค์กร โดยเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่ บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ควรปรับปรุงในเรื่องปลูกจิตสำนึกในการปกป้องสิทธิของตนให้รู้ถึงอำนาจกำกับดูแลของผู้บริหาร ช่องทางการร้องเรียนกรณีเสียหายไม่ได้รับความเป็นธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม ควรเสริมสร้างให้พนักงาน ได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์เพื่อจะไม่หมกมุ่นกับงานจนมากเกินไป และ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์กรควรเน้นความรับผิดชอบต่อสังคมและการมีส่วนร่วมในทุกระดับ สร้างความร่วมมืออันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความน่าเชื่อถือขององค์กร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล การบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ เน้นบริหารงานโปร่งใสและตรวจสอบได้

ปิยรัตน์ ประทุมสิทธิ์ (2553 : 97 - 98) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์การศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครพนม 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครพนม จำแนกตามบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครพนม จำนวน 8 ด้าน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง 1 ด้าน คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม และเสมอภาค ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาจิตความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว ด้านความก้าวหน้า ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครพนม จำแนกตามบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน พบว่า 2.1) บุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิด

เห็นแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่ายสภาพที่ทำงาน ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติ และด้านการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 2.2) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.3) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ปราณี จตุพล (2553 : 79 -80) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาคมต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขต ตำบล โนนสง่า อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด (มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาคมต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตตำบล โนนสง่า อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาคม จำแนกตามหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ ต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตตำบล โนนสง่า อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของประชาคมต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตตำบล โนนสง่า อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า 1. ระดับความคิดเห็นของประชาคมต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตตำบล โนนสง่า อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านพัฒนาเศรษฐกิจ และด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน 2. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาคม จำแนกตามหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ ต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตตำบล โนนสง่า อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะของประชาคมต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตตำบล โนนสง่า อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก ดังนี้ 1. อบรมส่งเสริมพันธุ์พืชเศรษฐกิจให้ประชาชนตามฤดูกาล 2. อบรมการจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นทุนใน

การทำนา อบต.ความก่อสร้างร่องระบายน้ำให้ครบทุกสาย อบต. ควรขยายตลาดเพื่อรองรับ
 แดงกวา และ อบต.อบคมความรู้เรื่องประชาธิปไตยให้กับประชาชนเป็นประจำ

ศุเนตร นามโคตรศรี (2553 : 56 - 58) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา
 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะ
 ส่วนบุคคล เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
 อำเภอด่านขุนทด จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม
 ค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.951
 ในการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตทั้งหมด 8 ด้านคือ ด้านประโยชน์และความ
 รับผิดชอบต่อสังคม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ
 ของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความ
 สมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ให้ใช้ ค่าความถี่
 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบด้วย T-Test F –Test และ
 ANOVA ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
 ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.002 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับคุณภาพ
 ชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความ
 รับผิดชอบต่อสังคมส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับ
 ปานกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนา
 ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการ
 ทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับ
 สุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบ
 คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้น ไม่พบความ
 แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชนิษฐา นันทะบัน (2553 : 99) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
 ส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี
 วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภ
 นาตาล จังหวัดอุบลราชธานี และเพื่อทราบถึงสภาพปัญหาของคุณภาพชีวิตของพนักงาน

ส่วนตำบลในเขตอำเภอนาดาล จังหวัดอุบลราชธานี จำนวนทั้งสิ้น 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ความต้องการของสายผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลนั้นต่างมีความต้องการปัจจัยการยังชีพที่คล้ายคลึงกันแต่มีบางประเด็นที่มีความเห็นที่แตกต่าง คือมุมมองเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนที่จะได้รับในอนาคต ซึ่งสายบริหารจะมีความต้องการให้เป็นไปตามอัตราเงินเดือนตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ส่วนพนักงานส่วนตำบลมีความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนขั้นสูงสุด ความต้องการความปลอดภัยส่วนมากทั้งสายบริหารและพนักงานส่วนตำบลต่างมีความต้องการที่คล้ายกัน แต่จะมีบางประเด็นที่มีความต้องการขัดแย้งกัน คือการทำงานมีความเสี่ยงต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน ซึ่งสายบริหารมีมุมมองว่ามีความเสี่ยงแต่ขณะที่พนักงานส่วนตำบลมีมุมมองว่าไม่มีความเสี่ยงและในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่มีความเสี่ยงมากน้อยเพียงใดนั้น สายบริหารมีมุมมองว่ามีความเสี่ยงมาก ส่วนพนักงานส่วนตำบลมีมุมมองว่ามีความเสี่ยงปานกลาง ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความแตกต่างกันจึงทำให้ทั้งสายบริหารและพนักงานส่วนตำบลมีมุมมองที่แตกต่างกัน ด้านความต้องการความรักและความเป็นเพื่อนจากผู้อื่นนั้น สายบริหารและพนักงานมีมุมมองต่างกัน คือ ความสัมพันธ์กับที่ทำงาน ซึ่งสายบริหารมีมุมมองว่ามีความสัมพันธ์กับที่ทำงานเหมือนบ้านหลังหนึ่งในขณะที่พนักงานมีมุมมองว่า เป็นเสมือนที่ทำงานปกติไม่มีความพิเศษใด ๆ ด้านความต้องการความยอมรับนับถือจากตนเองและผู้อื่นนั้น ทั้งสายบริหารและพนักงานส่วนตำบลต่างก็มีความเห็นเหมือนกันและความต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต สายบริหารและพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีมุมมองที่แตกต่างกันแต่มีประเด็นที่ทั้งสองฝ่ายมีมุมมองเหมือนกันคือ ความต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต ซึ่งต่างก็เห็นว่าเป็นผู้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานขั้นสูงสุดเป้าหมายส่วนตัวที่ต้องการสูงสุด คือมีความเห็นว่า การมีความอยู่ดีกินดีและมีความสุข 2) จากความต้องการที่เป็นปัจจัยต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบล ขณะก่อนจะเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลต่างก็มีความต้องการหาอาชีพที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเองได้ไม่ว่าเงินเดือนที่จะได้รับเพียงพอต่อการยังชีพหรือไม่ แต่ก็เลือกที่จะเข้ามาปฏิบัติเพื่อการค้ารงชีวิตให้อยู่รอดในสังคม เมื่อสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ถนัดและตรงตามความต้องการแล้วต่างต้องการให้ชีวิตการทำงานมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปและในการทำงานจะประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น จึงต้องการความรักจากบุคคลอื่น เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ก็

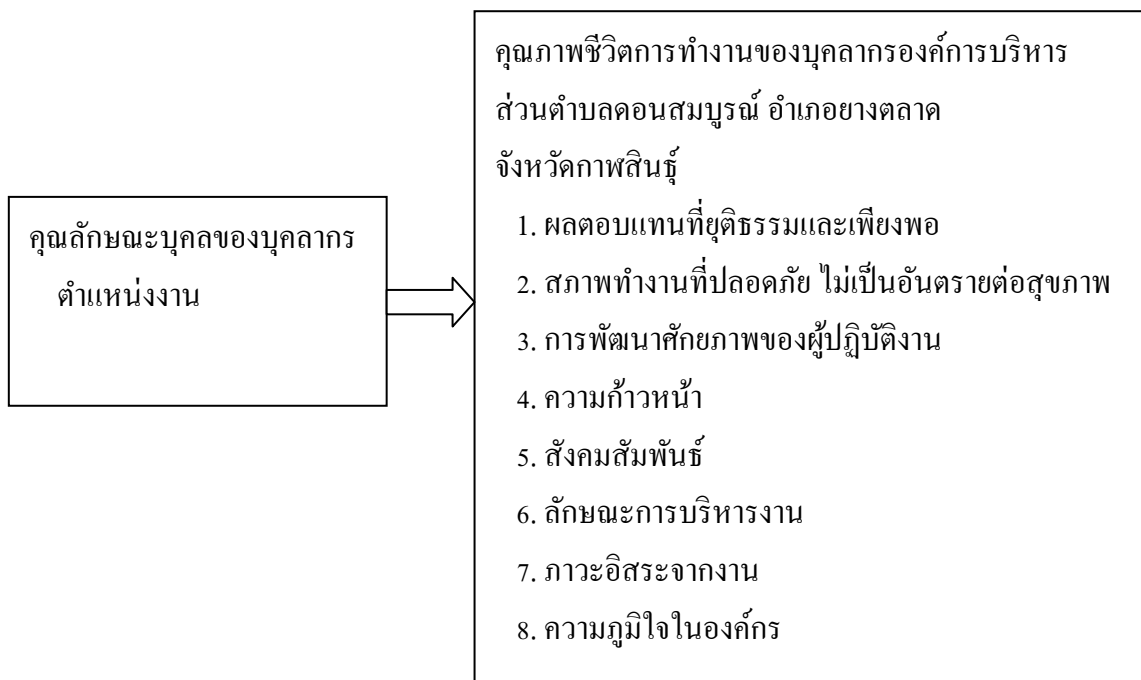
เพื่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น มีเกียรติและศักดิ์ศรีและอยู่ดีกินดี และมีความสุขต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการตรวจแนวความคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลพื้นฐานขององค์การที่ใช้เพื่อการศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ใช้แนวความคิดของ Walton (1973) ; Huse and Cummings (1985) มาปรับใช้ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 4 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย