

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่ วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยได้ศึกษาจากตำรา เอกสาร หนังสือ รายงาน วารสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวบรวมสรุปเป็นสาระสำคัญโดยนำเสนอเป็น ลำดับ ดังต่อไปนี้

2.1 ความเป็นมาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ

2.1.1 การแปรสภาพปอเนาะเป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม

2.1.2 การแปรสภาพโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามเป็นโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลาม

2.1.3 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในปัจจุบัน

2.1.4 ข้อมูลสารสนเทศสถานศึกษา

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.4 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

- 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 4) การพัฒนาความสามารถ
- 5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความเป็นมาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ

2.1.1 การแปรสภาพปอเนาะเป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเป็นหนึ่งในสถาบันการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีพัฒนาการที่ยาวนานมาพร้อมๆ กับการก่อตั้งชุมชนของมุสลิม ซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งนี้เนื่องจากการให้ความสำคัญของการศึกษาในศาสนาอิสลาม จึงเป็นผลให้เกิดสถาบันทางการศึกษาของชุมชนมุสลิมขึ้น โดยโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเดิมมีการจัดการศึกษาในรูปแบบ “ปอเนาะ” และด้วยนโยบายของรัฐที่มุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และเมื่อสร้างความมั่นคงในพื้นที่นี้ทำให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนรูปแบบมาเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในปัจจุบัน ในขณะที่ปอเนาะบางแห่งก็ยังคงรูปแบบการจัดการเช่นเดิม และปัจจุบันรัฐบาลอนุญาตให้จดทะเบียนเป็นสถานศึกษาในรูปแบบพิเศษอีกหนึ่งรูปแบบ โดยใช้ชื่อว่า “สถานศึกษาปอเนาะ” (Reemtohsun, 2000: 17)

ความเปลี่ยนแปลงของปอเนาะเริ่มต้นขึ้นในปี พ.ศ.2441 โดยรัฐมีนโยบายที่ต้องการให้ประชาชนชาวไทยสามารถอ่านออกเขียนได้ และสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ โดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงมีพระบรมราชโบายขยายการศึกษาสู่หัวเมือง แต่การดำเนินการจัดการศึกษาดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จในมณฑลปัตตานี เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่เป็นมุสลิม ในขณะที่โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นอยู่ที่วัดทั้งสิ้น และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาก็เป็นพระสงฆ์ในพุทธศาสนา ทำให้ประชาชนรู้สึกไม่ติดต่อการจัดการศึกษาของทางราชการ และแหล่งการจัดการศึกษาของมุสลิม คือ ปอเนาะ สุเหร่า ตลอดจนบ้านผู้รู้ต่างๆ (วินิจ สังขรัตน์, 2544: 61)

ในปี พ.ศ. 2461 ได้มีการตราพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ขึ้น เพื่อใช้ควบคุมดูแลโรงเรียนราษฎร์ทั่วพระราชอาณาจักร เพราะเดิมโรงเรียนบุคคลหรือโรงเรียนเฉลยศักดิ์มีการดำเนินการสอนที่เป็นอิสระ อยู่นอกเหนือจากการควบคุมของรัฐ ด้วยเหตุนี้พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงเล็งเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงในระบอบการเปลี่ยนแปลงการปกครองในต่างประเทศ โรงเรียนราษฎร์ในขณะนั้นเป็นโรงเรียนจีนและฝรั่ง ซึ่งอาจกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงปลอดภัยของประเทศชาติได้ จึงตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น แต่เมื่อพิจารณาสภาพของปอเนาะตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2461 ฉบับนี้แล้ว พบว่า เป็นโรงเรียนที่ตั้งผิดตามพระราชบัญญัติ แต่เนื่องจากปอเนาะมีเป็นจำนวนมากจึงมีการผ่อนผันการประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2461 สำหรับปอเนาะ โรงเรียนสุเหร่า หรือโรงเรียนตามบ้านต่างๆ ในมณฑลปัตตานี เพื่อมิให้ราษฎรเดือนร้อนและเกิดความยุ่งยากทางการปกครอง ปลายปี พ.ศ. 2472 เกิดความเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาอิสลามในปัตตานี คือเกิดการสอนอิสลามในรูปแบบของโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามแทนการเปิดปอเนาะ (วินิจ สังขรัตน์, 2544: 100)

2.1.2 การแปรสภาพโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

ในปี พ.ศ.2513 กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินโครงการอุดหนุนโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อส่งเสริมโรงเรียนที่จัดกิจการได้ดีให้มีความมั่นคงเป็นปึกแผ่นยิ่งขึ้น 2. เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนวิชาสามัญและวิชาศาสนาอิสลามให้ได้ผลดีเหมาะสมและสนองความมุ่งหมายตามแผนการศึกษาแห่งชาติและสอดคล้องกับแผนพัฒนาภาคใต้ 3. เพื่อส่งเสริมนักศึกษาให้เป็นพลเมืองดีของชาติ และ 4. เพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างรัฐบาลกับเอกชน จะเห็นได้ว่าโครงการอุดหนุนโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามของกระทรวงศึกษาธิการ ในปี พ.ศ.2513 นี้ มุ่งอุดหนุนโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามที่แปรสภาพมาจากปอเนาะให้ดำรงอยู่ได้โดยมีความมั่นคงเป็นปึกแผ่นและช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

ในระยะแรกกระทรวงศึกษาธิการได้อุดหนุนในด้านการเงิน การส่งครูไปช่วยสอนวิชาสามัญและวิชาชีพ และการให้อุปกรณ์การเรียนการสอน การอุดหนุนดังกล่าวได้อาศัยหลักเกณฑ์การอุดหนุนโรงเรียนราษฎร์โดยทั่วไปแต่นำมาแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม เช่น การลดหย่อนระเบียบการบางอย่าง การเพิ่มเงินอุดหนุนเป็นพิเศษมากขึ้น (วินิจ สังขรัตน์, 2544: 207)

ปี พ.ศ.2536 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมี 2 ลักษณะคือ

1. โรงเรียนเอกชนตามมาตรา 15 (1) เป็นโรงเรียนที่สอนศาสนาควบคู่กับวิชาสามัญและสอนในระบบโรงเรียนโดยใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นปี 2521 (ฉบับปรับปรุงใหม่ปี พ.ศ.2523) และหลักสูตรอิสลามศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ปี พ.ศ.2535
2. โรงเรียนเอกชนตามมาตรา 15 (2) เป็นโรงเรียนที่สอนศาสนาอย่างเดียวกับหลักสูตรที่สอนศาสนาควบคู่วิชาสามัญซึ่งใช้หลักสูตรกรมการศึกษานอกโรงเรียน (หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น ปี พ.ศ.2530) และหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นปี พ.ศ.2521 (ฉบับปรับปรุงใหม่ปี พ.ศ.2523)

ในปี พ.ศ.2539 กระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการเรียกว่าระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการอุดหนุนและส่งเสริมโรงเรียนเอกชนเป็นบัตรค่าเล่าเรียน พ.ศ. 2539 เพื่ออุดหนุนและส่งเสริมโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามมาตรา 15 (1) ที่มีมูลนิธิหรือมัสยิดเป็นผู้รับใบอนุญาตซึ่งจะได้รับเงินอุดหนุน 100% เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่การศึกษาของนักเรียนและให้มีการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมถึงต้องการให้โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามมาตรา 15 (1) จดทะเบียนเป็นมูลนิธิเพื่อให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ช่วยกันควบคุมซึ่งกันและกัน การล้มเลิกโรงเรียนก็ทำได้ยากกว่าโรงเรียนที่มีผู้บริหารคนเดียว (วินิจ สังขรัตน์, 2544: 361)

2.1.3 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในปัจจุบัน

ปัจจุบันหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม คือ สำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการต่างๆ อาทิ เสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชนต่อคณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการการวิจัยและพัฒนาเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา เป็นต้น โดยมีสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและอำเภอเป็นฝ่ายปฏิบัติ

สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดและอำเภอในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีอำนาจหน้าที่คล้ายคลึงกันคือประสานและจัดทำแผนปฏิบัติการการศึกษาเอกชนจังหวัดและอำเภอให้สอดคล้องกับนโยบายการเสริมสร้างสันติสุขในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ สนับสนุน นิเทศและติดตามพัฒนาการศึกษาโรงเรียนเอกชน และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ในส่วนของหลักสูตรที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในปัจจุบัน มี 2 หลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรวิชาสามัญ คือ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยแบ่งเป็นระดับประถมศึกษาใช้เวลาเรียน 6 ปี ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นใช้เวลาเรียน 3 ปี และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายใช้เวลาเรียน 3 ปี

2. หลักสูตรอิสลามศึกษา คือ หลักสูตรอิสลามศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยแบ่งเป็นระดับอิสลามศึกษาตอนต้นใช้เวลาเรียน 6 ปี ระดับอิสลามศึกษาตอนกลางใช้เวลาเรียน 3 ปี และระดับอิสลามศึกษาตอนปลายใช้เวลาเรียน 3 ปี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 27)

หลักสูตรอิสลามศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้ยึดวิสัยทัศน์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต

นอกจากนี้ หลักสูตรอิสลามศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ยังมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีศรัทธามั่น มีความจงรักภักดีต่ออัลลอฮ์ มีบุคลิกภาพตามแบบอย่างนบีฮามัด มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลกที่ดีเพื่อพัฒนาตนเอง ครอบครัวยุค และสังคม ก่อให้เกิดสันติสุขทั้งในโลกนี้และโลกหน้า (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 3)

2.1.4 ข้อมูลสารสนเทศสถานศึกษา

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี มีจำนวน 65 โรงเรียน ครูจำนวน 5,294 คน และนักเรียนจำนวน 59,479 คน ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลสารสนเทศสถานศึกษาจำแนกตามอำเภอ (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2558)

ลำดับ	อำเภอ	จำนวนโรงเรียน(โรง)	จำนวนครู (คน)	จำนวนนักเรียน (คน)
1	เมืองปัตตานี	9	864	10,950
2	หนองจิก	5	461	5,563
3	ยะหริ่ง	4	266	3,560
4	ปะนาเระ	5	429	4,577
5	ยะรัง	9	542	7,384
6	โคกโพธิ์	8	587	6,613
7	มายอ	10	526	5,985
8	แม่ลาน	1	29	256
9	สายบุรี	9	1,320	11,816
10	ทุ่งยางแดง	4	252	2,681
11	ไม้แก่น	1	18	94
12	กะพ้อ	0	0	0
รวม		65	5,294	59,479

ที่มา: สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี (2558: ออนไลน์)

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิต (Quality of life) มีความหมายมาจากแนวคิดการกินดีอยู่ดีของประชาชน คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความพึงพอใจและความสุขของมนุษย์ การวัดคุณภาพชีวิตจึงวัดได้จากความพึงพอใจในรายได้ ทรัพย์สินสมบัติ เครื่องอุปโภคบริโภค รวมทั้งยังวัดได้จากสภาวะทางด้านสังคม ความพึงพอใจในด้านการศึกษา การได้รับบริการและสวัสดิการต่างๆ ความพึงพอใจในชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงาน ต่อมามีการขยายแนวคิดไปถึงเรื่องของจิตวิญญาณ (Spiritual Life) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงรวมสภาวะทางกาย จิต อารมณ์ และสังคม เช่น การใช้กิจกรรมกีฬาหรือกิจกรรมนันทนาการเป็นสื่อ การสร้างเสริมสุขนิสัยการออกกำลังกายเป็นประจำ การรู้จักใช้เวลาว่างและการอยู่ร่วมกันในสังคม การฟังดนตรีประเภทต่างๆ เห็นคุณค่าและซาบซึ้งในสุนทรียศิลป์ สิ่งต่างๆ เหล่านี้สามารถปฏิบัติเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตให้มีความสุข (ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา และคณะ, 2551: 6)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life: QWL) เป็นแนวคิดที่นำมาใช้ครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม โดยเป็นเรื่องของการแก้ปัญหาแรงงานให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ใน ค.ศ.1960 Davis และคณะได้เริ่มศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีแนวคิดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเน้นมิติเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และเป็นปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน (Delamotte และ Takezawa, 1984: 1)

คุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันเป็นปัจจัยทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานในองค์การ ดังนั้น องค์การที่มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลต้องเกิดจากสมาชิกทุกคนในองค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (Cascio, 1998: 18-19) นอกจากนี้ยังเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในองค์การอีกด้วย (Walton, 1975: 12)

จากแนวคิดข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันเป็นปัจจัยทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลจึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานในองค์การโดยตรง

2.2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1975: 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่กำหนดแค่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เป็นเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมถึงความต้องการและความปรารถนา ให้ชีวิตของบุคคลในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

Delamotte และ Takezawa (1984: 2) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงการพัฒนาบุคคลนั้นๆให้มีสภาพการทำงานที่ดี อยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัยได้รับประโยชน์และสิทธิต่างๆอย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม รวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสถานการณ์การทำงานของเขาด้วย

Kerce และ Kewley (1993: 190) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการหรือเทคโนโลยีในการทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้เกิดผลผลิตเพิ่มมากขึ้น และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

Cummings และ Worley (1997: 10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีสองความหมาย ความหมายแรก คือ ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่องาน การได้มีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและสุขภาพจิตที่ดีที่แต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนความหมายที่สอง คือวิธีการที่องค์กรนำมาใช้เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพ

Knox และ Irving (1997: 41) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสภาพการดำรงชีวิตของบุคคลซึ่งจะต้องเป็นชีวิตที่มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้เป็นอย่างดี

Cascio (1998: 18-19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายสองด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร อีกด้านหนึ่งคือการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยมีความพึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดี สามารถเจริญก้าวหน้า และพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการของมนุษย์

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปัจจัยสำคัญในการทำงานที่ส่งผลให้บุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้สามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นอยู่ที่ดี

2.2.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of worklife) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาพที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกายสุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณและสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547 : 18)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) เป็นความรู้สึกเป็นสุขพึงพอใจในการทำงาน และรู้สึกว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่า มีแนวคิดมาจากการพัฒนาให้บุคคลมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีสภาพการทำงานที่ดีภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม (Delamotte และ Takezawa, 1984: 1)

คุณภาพชีวิตการทำงานคือความสุขใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะมีความรู้สึกที่งานมีความสำคัญ และมีคุณค่า ตนเองมีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจ เสียสละและทุ่มเทให้กับงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับ ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของงานในองค์กร (Cascio, 1998: 18)

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้ทราบความพึงพอใจทั้งเรื่องทั่วไป และเรื่องเฉพาะเจาะจงที่พนักงานพอใจหรือไม่พอใจ กลุ่มของพนักงาน ลูกจ้างที่พอใจ ไม่พอใจ จากคำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่างๆ จะทำให้ผู้บริหารได้ข้อคิดต่างๆ ในการแก้ปัญหาที่กำลังประสบอยู่ รวมทั้งการปรับปรุงสร้างสรรค์สิ่งที่กำลังปฏิบัติอยู่ให้ดียิ่งขึ้น จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบ่งบอกอาการ พยากรณ์อาการขององค์กรได้เป็นอย่างดี รวมถึงเป็นการสื่อสาร เมื่อมีการศึกษาข่าวสารก็จะไหลเวียนไปทุกทาง การสื่อสารในแนวตั้งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งถ้าพนักงานได้รับการสนับสนุนให้ตอบอย่างตรงไปตรงมา ปรับปรุงทัศนคติ การสำรวจจึงเป็นการแสดงออกที่เป็นรูปธรรมของฝ่ายบริหารต่อความสนใจในสวัสดิการของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกดีต่อฝ่ายบริหาร และทราบความต้องการในการฝึกอบรม การศึกษาเช่นนี้จะทำให้ทราบว่าพนักงาน มีความจำเป็นในการฝึกอบรมเรื่องใดบ้าง ทั้งยังเกิดผลประโยชน์ต่อสหภาพแรงงาน ฝ่ายจัดการกับฝ่ายสหภาพมักจะมี ความขัดแย้งในเรื่องความต้องการของพนักงาน แต่ทั้งสองฝ่ายมักจะไม่รู้ข้อเท็จจริงที่แน่นอน เพราะฉะนั้นการสำรวจจึงเป็นสิ่งจำเป็น ฝ่ายสหภาพแรงงานมักจะไม่คัดค้านผลการสำรวจ และสามารถนำไปวางแผนและการเฝ้าติดตามการเปลี่ยนแปลง ฝ่ายจัดการที่ระแวงระวังต้องตระหนักอยู่เสมอถึงปฏิภณของฝ่ายพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบายและโปรแกรมต่างๆ (พิชิต พิทักษ์ เทพสมบัติ และคณะ, 2552: 6)

2.2.4 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

Huse และ Cummings (1980: 235) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. การบูรณาการทางสังคม
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
8. ความรับผิดชอบต่อสังคม

Lewin (1981: 37) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. เงื่อนไขของการจ้างงาน
3. ความมั่นคงในงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. ความมีอิสระ
6. การได้รับการยอมรับ
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง
9. ความพอใจของทรัพยากร
10. ความอาวุโส

Kerce และ Kewley (1993: 189) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม
2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทน สวัสดิการ 2) สภาพการทำงาน 3) เพื่อนร่วมงาน 4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 5) ความมั่นคงในงาน 6) สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ 7) แหล่งประโยชน์/อุปกรณ์ 8) โอกาสในการพัฒนาทักษะ 9) การนิเทศงาน 10) โอกาสในการก้าวหน้าและการพัฒนาตนเอง

3. ลักษณะงาน ประกอบด้วย 1) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 2) ความหลากหลายของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความเป็นอิสระในงาน 5) การได้รับข้อมูลป้อนกลับ
4. การมีส่วนร่วมในงาน

Cummings และ Worley (1997: 302) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. การพัฒนาศักยภาพ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
8. ความรับผิดชอบต่อสังคม

Newstrom และ Davis (1997: 293) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. การสื่อสารที่ดี
2. ระบบสวัสดิการที่ยุติธรรม
3. ความมั่นคงในงานและความพึงพอใจในงาน
4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. การเพิ่มความรับผิดชอบ
6. การพัฒนาทักษะ
7. การลดความเครียด
8. สัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

Bernardine และ Russel (1998: 520) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. สภาพการทำงาน
2. การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ
3. การจ้างงานที่มั่นคง

4. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
5. ความเชื่อมั่นในตนเอง
6. ประชาธิปไตย
7. ความพึงพอใจของพนักงาน
8. รายได้ที่เพียงพอ
9. การมีส่วนร่วมของพนักงาน
10. การฝึกอบรม
11. การสนับสนุนการพัฒนาทักษะหลายๆ ด้าน
12. การให้สภาพแรงงานมีส่วนร่วมในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

Cascio (1998: 18) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม
2. การพัฒนาอาชีพ
3. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง
4. การสื่อสาร
5. สุขภาพ
6. ความมั่นคงในงาน
7. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
8. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
9. ความภูมิใจ

เสนาะ ดิยาว (2543: 7) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ
2. การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและมีความปลอดภัย
3. ได้รับความรู้ใหม่ๆ และเกิดทักษะใหม่ๆ จากงานที่ทำ
4. มีโอกาสก้าวหน้าในงานและความเติบโตในอาชีพนั้น
5. งานที่ทำไม่ไปละเมิดสิทธิส่วนตัว
6. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมที่ทำงาน
7. มีความรัก ความภูมิใจในงาน และองค์กรที่ทำงาน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546: 106) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ความเท่าเทียมและเป็นธรรมในค่าตอบแทนที่ได้รับ
2. สภาพความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานที่ดี
3. การทำงานที่ได้มีการพัฒนาขีดความสามารถ
4. การให้พนักงานได้รับโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. การมีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี
6. การมีสิทธิความชอบธรรมของพนักงาน
7. การทำงานที่มีเวลาให้ครอบครัว มีการพักผ่อน
8. งานที่องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา และคณะ (2551: 30) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. สถานภาพทั่วไป
2. ครอบครัว
3. สภาพแวดล้อมและการพักอาศัย
4. คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม
5. สังคม
6. ชีวิตการทำงาน
7. สุขภาพ

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้นสามารถนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบเชิงปริมาณ(Quantitative Synthesis) โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) ดังนี้

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	1. Huse และ Cummings (1980)	2. Lewin (1981)	3. Kerce และ Kewley (1993)	4. Cummings และ Worley (1997)	5. Newstrom และ Davis (1997)	6. Bernardine และ Russel (1998)	7. Cascio (1998)	8. เสนาะ ตีแยร์ (2543)	9. เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546)	10. สำนักงาน ก.พ. (2553)	ความถี่
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
2. การพัฒนาความสามารถ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		8
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9
4. ความอาวุโส		✓									1
5. ความเชื่อมั่นในตนเอง						✓					1
6. การได้รับการยอมรับ		✓									1
7. สุขภาพกายและสุขภาพจิตดี					✓		✓			✓	3
8. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	✓			✓				✓	✓	✓	5
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓	7
10. ทรัพยากรในการทำงานมีเพียงพอ		✓	✓								2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	1. Huse และ Cummings (1980)	2. Lewin (1981)	3. Kerce และ Kewley (1993)	4. Cummings และ Worley (1997)	5. Newstrom และ Davis (1997)	6. Bernardine และ Russel (1998)	7. Cascio (1998)	8. เสนาะ ตีแยว (2543)	9. เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546)	10. สำนักงาน ก.พ. (2553)	ความถี่
11. การนิเทศงาน			✓								1
12. การควบคุมการทำงาน		✓									1
13. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง							✓				1
14. การเพิ่มความรับผิดชอบ					✓						1
15. ความมีอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจ		✓	✓		✓						3
16. การมีส่วนร่วมในงาน			✓			✓	✓				3
17. ความมีเอกลักษณ์ของงาน			✓								1
18. ความหลากหลายของงาน			✓								1
19. ความสำคัญของงาน			✓								1
20. การมีสภาพแรงงาน						✓					1

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	1. Huse และ Cummings (1980)	2. Lewin (1981)	3. Kerce และ Kewley (1993)	4. Cummings และ Worley (1997)	5. Newstrom และ Davis (1997)	6. Bernardine และ Russel (1998)	7. Cascio (1998)	8. เสนาะ ตีแยว (2543)	9. เนตรพัฒน์ ยาวีราช (2546)	10. สำนักงาน ก.พ. (2553)	ความถี่
21. การมีสิทธิความชอบธรรม								✓			1
22. วิธีพิจารณาข้อเรียกร้อง		✓									1
23. เจื่อนใจของการจ้างงาน		✓									1
24. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	✓			✓				✓		✓	4
25. ประชาธิปไตยในองค์กร						✓					1
26. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
27. การสื่อสารภายในองค์กร			✓		✓		✓			✓	4
28. ความผูกพันกับองค์กร										✓	1
29. มีความรักความภูมิใจในงานและองค์กร							✓	✓			2
30. องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม	✓			✓					✓		3

จากตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้น จะเห็นว่ามืองค์ประกอบหลายส่วนที่นักวิชาการได้นำเสนออย่างสอดคล้องกัน เมื่อนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) ได้ผลตามลำดับ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (10 คน)
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (10 คน)
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (9 คน)
4. การพัฒนาความสามารถ (8 คน)
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (7 คน)
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (5 คน)
7. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (4 คน)
8. การสื่อสารภายในองค์กร (4 คน)
9. สุขภาพกายและสุขภาพจิตดี (3 คน)
10. ความมีอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจ (3 คน)
11. การมีส่วนร่วมในงาน (3 คน)
12. องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม (3 คน)

จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบเชิงปริมาณ (Quantitative Synthesis) โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ข้างต้น ผู้วิจัยจึงเลือกองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกันตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป (ร้อยละ 50) มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. การพัฒนาความสามารถ
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

1. คำตอบแทนและสวัสดิการ

Ali Mohammed Jubran Salaeh (2002, แพลโตโดย นิเลาะ แวอุเซ็ง, 2551: 104) กล่าวว่า การให้คำตอบแทนที่ดีเป็นหลักการของอิสลาม ทั้งนี้เพราะการให้รางวัลเป็นการช่วยเพิ่มความสามารถทางการผลิตและความคิดสร้างสรรค์ของหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาจะต้องใช้หลักการดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรของหน่วยงาน

อัลกุรอานได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องคำตอบแทนว่า

“ผู้ใดปฏิบัติความดีไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือชายก็ตาม โดยที่เขาเป็นผู้ศรัทธา ดังนั้นเราจะให้เขาดำรงชีวิตที่ดี และแน่นอนเราจะตอบแทนพวกเขาซึ่งรางวัลของพวกเขาที่ดียิ่งกว่าที่พวกเขาเคยกระทำเอาไว้ (อันนะฮุล, 16: 97)”

ท่านรอซูล มุฮัมหมัด ซีอลา ได้กล่าวว่า “ผู้ใดที่ว่าจ้างคนงาน เขาควรที่จะกำหนดค่าจ้าง (Al-Zailai)” การที่ท่านรอซูล มุฮัมหมัด ซีอลา ได้กล่าวเช่นนี้นั้นเป็นเพราะว่าคำตอบแทนเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลทำงาน ช่วยให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน และทำให้มั่นใจได้ว่าลูกจ้างจะทำงานตามข้อกำหนดภาระงานได้เต็มตามความสามารถ (Abu Sin, 1986 อ้างถึงใน Ali Mohammed J. S. 2002)

1.1 ความหมายของคำตอบแทน

Dessler (2004: 129) กล่าวว่า คำตอบแทน หมายถึง การจ่ายค่าจ้างหรือรางวัลที่เกิดจากการทำสัญญาว่าจ้างทุกรูปแบบ โดยมีส่วนประกอบสำคัญ 2 ส่วนคือ การจ่ายค่าตอบแทนที่เกี่ยวกับการเงินโดยตรง และการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2545: 126) กล่าวว่า คำตอบแทน (ค่าจ้าง) หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ลูกจ้างได้ดำเนินการ โดยอาจกำหนดตามเวลาทำงานจริงในการปฏิบัติงาน เช่นคำตอบแทนรายชั่วโมง รายวัน หรือระยะเวลาที่ยาวนานกว่ารายวัน รวมทั้งอาจเป็นในรูปแบบกำหนดตามผลงานเป็นรายชิ้นก็ได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 238) กล่าวว่า คำตอบแทน หมายถึง สิ่งที่หน่วยงานจ่ายให้แก่พนักงาน เพื่องานที่พนักงานได้ทำ โดยทั่วไปมักเป็นรูปของเงิน หรืออาจเป็นคำตอบแทนในรูปอื่น

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า คำตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การจ่ายค่าจ้างหรือรางวัลที่เกิดจากการทำสัญญาว่าจ้างทุกรูปแบบสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินการ ทั้งการจ่ายค่าตอบแทนที่เกี่ยวกับการเงินโดยตรง และการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม

1.2 วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2545: 124) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทน ดังนี้

1. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือจูงใจพนักงานให้ทำงานโดยมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้โดยการจัดสิ่งจูงใจต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน
2. เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านพนักงานให้สอดคล้องกับผลผลิตโดยกำหนดแนวนโยบายและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม
3. เพื่อใช้เป็นหลักในการจ้าง การใช้ประโยชน์ และการเลื่อนขั้นพนักงานโดยอาศัยการกำหนดมาตรฐานของงาน และการประเมินการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง
4. เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือจากพนักงาน และขอเรียกร้องและข้อพิพาทแรงงาน โดยอาศัยความยุติธรรมในการจ่ายผลตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญ

1.3 หลักในการจ่ายค่าตอบแทน

Ali Mohammed Jubran Salaeh (2002, แปลโดย นิเลาะ แวอุซิง, 2551: 104) เสนอว่าสัญญาเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนควรมีลักษณะดังนี้

1. ค่าตอบแทนจะต้องมีการกำหนดไว้ล่วงหน้า ท่านรอซูล มุฮัมหมัด ซ็อลลา กล่าวไว้ว่า “ผู้ใดที่จ้างคนงาน เขาควรที่จะกำหนดค่าจ้าง”
2. การกำหนดค่าตอบแทนจะต้องคำนึงถึงประสบการณ์ด้วย และจะต้องเหมาะสมกับงานเพื่อเป็นไปตามหลักการตามที่ท่านรอซูล มุฮัมหมัด ซ็อลลา เคยกระทำไว้ “ท่านรอซูล มุฮัมหมัด ซ็อลลา จะแบ่งทรัพย์สินที่ยึดได้จากการชนะศึกแก่พลทหารภาคพื้นหนึ่งส่วน และพลม้าสองถึงสามส่วน การแบ่งลักษณะนี้ถือว่ามีความเป็นธรรมเพราะพลม้ามีทักษะที่เหนือกว่าพลทหารภาคพื้นดิน”
3. การจ่ายค่าตอบแทนควรเพียงพอต่อความจำเป็นของบุคลากร หลักการจ่ายค่าตอบแทนที่สูงจะเห็นได้ในสมัยเคาะลีฟะฮ์อุมัยรที่ได้อำหนดนโยบายการจ่ายเงินเดือนที่สูงแก่เจ้าหน้าที่และบุคลากรของรัฐ “กฎที่ดีเลิศที่ท่านเคาะลีฟะฮ์อุมัยรเลือกใช้เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าเจ้าหน้าที่จะมีความซื่อสัตย์สุจริตคือการให้เงินเดือนที่สูง”
4. บุคคลมีสิทธิ์ที่จะร้องขอเพิ่มค่าจ้างเมื่อเขารู้สึกว่าเงินที่จ่ายนั้นไม่เหมาะสมกับงานที่เขาทำ ดังที่ท่านอบูบักร์ อัล-ศิดดีก ได้เคยขอให้หน่วยคลังของรัฐเพิ่มเงินเดือนแก่เขา “ประชาชนน่าจะเห็นชอบด้วยที่ว่า ธุรกิจของฉันทันสามารถที่จะทำรายได้เพื่อเลี้ยงชีพครอบครัวของฉันทันได้ แต่ฉันทันได้รับการแต่งตั้งให้ดูแลกิจการของมวลมุสลิม และแม้ฉันทันพร้อมที่จะดูแลมุสลิมและทรัพย์สินของพวกเขาแต่ครอบครัวของอบูบักร์ ก็ควรที่จะได้รับส่วนจากทรัพย์สินดังกล่าวนี้ด้วย”

ัญญา ผลอนันต์ (2546: 37) ได้เสนอหลักการในการจ่ายค่าตอบแทน ดังนี้

1. เป็นธรรม
2. พอเพียงกับการดำเนินชีวิต
3. สมดุลกับงาน
4. ตามความสามารถในการจ่ายขององค์กร
5. มีความมั่นคงและสม่ำเสมอ
6. สามารถใช้เป็นแรงจูงใจในการทำงาน
7. เป็นที่เข้าใจและยอมรับกันทั้งองค์กร
8. เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ
9. ควรมีคณะกรรมการรับผิดชอบ กำกับดูแลร่วมกันจากหลายๆ ฝ่ายงาน

1.4 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ท่านอับดุล กุ อล-คีตติก ได้เคยขอให้หน่วยคลังของรัฐเพิ่มเงินเดือนแก่เขา “ประชาชนน่าจะเห็นชอบด้วยที่ว่า ธุรกิจของฉันนั้นสามารถที่จะทำรายได้เพื่อเลี้ยงชีพครอบครัวของฉันได้ แต่ฉันได้รับการแต่งตั้งให้ดูแลกิจการของมวลมุสลิม และแม้ฉันพร้อมที่จะดูแลมุสลิมและทรัพย์สินของพวกเขาแต่ครอบครัวของอับดุล ก็ควรที่จะได้รับส่วนจากทรัพย์สินดังกล่าวนี้ด้วย” ต่อมาได้มีการจ่ายค่าตอบแทนแก่ท่านอับดุล จำนวน 1,000 ดิรฮัมต่อเดือนจากกองทุนบำนาญ ท่านอับดุลจึงได้กล่าวว่า “จงให้ฉันมากกว่านี้ เพราะฉันมีครอบครัวและท่านได้มอบภารกิจแห่งผู้นำแก่ฉัน ทำให้ฉันไม่สามารถทำการค้าได้” จึงได้มีการเพิ่มเงินเดือนแก่ท่านอับดุล อีกเดือนละ 500 ดิรฮัม (Abu Sin, 1986 อ้างถึงใน Ali Mohammed J. S. 2002)”

Walton (1975: 12-16) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตราของตน และได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่ของตนกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน

Cummings และ Worley (1997: 302) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึงการได้รับรายได้ เงินเดือน หรือผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลาและสวัสดิการที่ได้รับอย่างเพียงพอและเหมาะสมตามมาตรฐานทั่วไป และได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่ตนเองกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม และความยุติธรรมประเมินได้จากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

การทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมถึงการติดต่อสื่อสาร การปรึกษากันเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างทีมที่มีความสุขจากการทำงานร่วมกัน และจะต้องแน่ใจว่าคนในองค์กรไม่มีความขัดแย้งหรือเกิดปัญหาขึ้น

ภายใต้กรอบแห่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะมีหลักการที่เกี่ยวข้อง คือ 1. ความเป็นพี่น้องและมนุษยสัมพันธ์ 2. ความเสมอภาค 3. การส่งเสริมการทำดีและห้ามปรามการทำชั่ว ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรและนักเรียน ระหว่างบุคลากรกับนักเรียน และระหว่างบุคลากรหรือนักเรียนด้วยกัน ผู้บริหารจะต้องทำงานอย่างแข็งขันเพื่อทำให้เกิดความรู้สึกแห่งความเป็นพี่น้องและความเป็นเอกภาพในหมู่ครู บุคลากรและนักเรียน ความเป็นเอกภาพในบริบทของสถานศึกษาหมายถึง แต่ละคนจะต้องรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวโรงเรียนเพราะครอบครัวดังกล่าวนี้จะประกอบด้วยบุคลากรทางการสอนและบริหารรวมทั้งนักเรียนที่ร่วมกันทำงานเพื่อประโยชน์ของทุกคน ดังนั้นสมาชิกแต่ละคนของครอบครัวควรที่จะทำงานรับใช้ชุมชนโรงเรียนด้วยใจอุทิศ สมาชิกแต่ละคนจะต้องถือว่าผลผลิตที่ตกต่ำจะส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของโรงเรียน ดังนั้นแต่ละคนต้องมีใจรักต่อโรงเรียนและปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถ สิ่งดังกล่าวนี้จะทำให้ทุกคนรู้สึกปลอดภัยและมั่นคงซึ่งจะส่งผลให้เกิดสปีดแห่งความรักสามัคคีต่อกันในหมู่สมาชิกของครอบครัวโรงเรียน นอกจากนี้ยังช่วยรักษาบรรยากาศของความรักต่องานและกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างอุทิศตนให้แก่โรงเรียน (Ali Mohammed J. S. 2002, แปลโดย นิเลาะ แวอุเซ็ง, 2551: 111)

2.1 ความหมายของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Walton (1975: 12-16) ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึงการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานในสังคมขององค์กร

Cummings และ Worley (1997: 302) ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าการทำงานไม่มีความอคติ มีความเปิดเผยจริงใจจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าการทำงานไม่มีความอคติ มีความเปิดเผยจริงใจจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร

2.2 ภาวะทรภาพและมนุษย์สัมพันธ์

Ali Mohammed Jubran Salaeh (2002, แปลโดย นิเลาะ แวอุเซ็ง, 2551: 69) กล่าวว่ามนุษย์สัมพันธ์ที่มีที่มาจากหลักการภาวะทรภาพอิสลามจะช่วยทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดี ทำให้บุคคลเคารพซึ่งกันและกัน มีอิสระที่จะทำความดีแก่กัน

สถาบันใดๆ ก็ตามไม่อาจบรรลุวัตถุประสงค์ได้หากไม่สามารถทำให้เกิดความสามัคคี ความมีเอกภาพและความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่สมาชิก อิสลามอันเป็นศาสนาแห่งวิถีชีวิตได้สนับสนุนอย่างแข็งขันต่อความจำเป็นที่จะต้องมีความภาวะทรภาพที่มั่นคงโดยเฉพาะในกลุ่มผู้ที่ปฏิบัติงานเพื่อให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุผลเช่นกรณีของการบริหารการศึกษา หลักภาวะทรภาพอิสลามได้ทำให้มุสลิมเป็นเอกภาพ

อัล กุรอาน ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างซอฮาบะฮ์ด้วยกัน ความว่า

“มุฮัมมัดเป็นรอซูลของอัลลอฮ์ และบรรดาผู้ที่อยู่ร่วมกับเขาเป็นผู้ที่เข้มแข็งกล้าหาญต่อพวกปฏิเสธศรัทธา เป็นผู้เมตตา สงสารระหว่างพวกเขาเอง (อัล ฟัดฮ, 48: 29)”

นอกจากนี้ ท่านรอซูลมุฮัมมัด ซ็อลลา กล่าวว่

“ความเป็นปีกแผ่น ความเมตตากรุณา และความรักของผู้ศรัทธาเป็นเสมือนเรือนร่างเดียวกัน หากส่วนหนึ่งส่วนใดของร่างกายได้รับบาดเจ็บ ร่างกายทั้งหมดก็จะรู้สึกเจ็บปวดและเจ็บไข้จนไม่อาจข่มตาหลับได้” และยังกล่าวอีกว่า “ความเป็นปีกแผ่นและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ศรัทธาเปรียบเสมือนอาคารอิฐมีเสาค้ำยันต่อกันอย่างมั่นคง”

ภาวะทรภาพในหมู่มุสลิมจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีและให้ความช่วยเหลือต่อกัน อิสลามจึงให้ใช้ความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ไปสู่ความดีงาม อิสลามสนับสนุนภาวะทรภาพ ดังอัล กุรอาน ได้กล่าวไว้ความว่

“แท้จริง บรรดาผู้ศรัทธานั้นเป็นพี่น้องกัน (อัล หุญร็อด, 49: 10)”

ท่านรอซูลมุฮัมมัด ซ็อลลา ก็ได้สนับสนุนความเป็นภาวะทรภาพ ความว่

“มุสลิมเป็นพี่น้องกัน มุสลิมจะต้องไม่กดขี่พี่น้องของเขา”

จากหลักความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลข้างต้น โดยเฉพาะระหว่างผู้นำกับผู้ตามได้รับการถ่ายทอดเป็นแบบอย่างโดยท่านรอซูลมุฮัมมัด ซ็อลลา ท่านได้แสดงแบบอย่างของความรัก ความห่วงใยต่อสวัสดิภาพของซอฮาบะฮ์ มีความห่วงใยต่อผู้บังคับบัญชาของท่านอันเป็นสาระสำคัญของหลักภาวะทรภาพ (Ali Mohammed J. S. 2002, แปลโดย นิเลาะ แวอุเซ็ง, 2551: 69)

2.3 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียน

Ali Mohammed Jubran Salaeh (2002, แปลโดย นิเลาะ แวอุเซ็ง, 2551: 112) เสนอแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียน ดังนี้

1. ปลุกฝังหลักการแห่งความเป็นพี่น้องและความรักใคร่กลมเกลียวระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ระหว่างบุคลากรด้วยกัน ระหว่างบุคลากรกับนักเรียน และระหว่างนักเรียนด้วยกัน
2. ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความนิ่มนวลและอ่อนโยน ควรหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ยังเยโส และ ต้องแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งความถ่อมตน ความเมตตา และความนอบน้อม
3. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากรกับนักเรียน บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการอภิปรายปัญหาต่างๆ ไป ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิภาพของโรงเรียน
4. การเอาใจใส่ต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ของบุคลากรและนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยสร้างให้เกิดความรักใคร่ปรองดองในหมู่บุคลากร และนักเรียน

2.4 มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ

พูลสุข สังข์รุ่ง (2551: 10) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในองค์การจะมี 4 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. มนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน
2. มนุษยสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกัน
3. มนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารด้วยกัน
4. มนุษยสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การและชุมชน

ลักษณะการบูรณาการทางสังคมพิจารณาได้จาก 6 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ความเป็นอิสระจากอคติ
2. ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน
3. การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน
4. มีลักษณะการทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
5. มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ
6. การติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า ในการทำงานร่วมกันของบุคคลนั้นสามารถทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุข เนื่องจากการได้มีส่วนร่วมในการทำงานทำให้ได้รับการยอมรับในกลุ่ม จึงทำให้บุคคลสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองในด้านสังคม ที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในดำเนินชีวิตได้

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

จากแนวคิดของ Maslow ที่ว่า มนุษย์มีความต้องการความปลอดภัย และความต้องการชื่อเสียง ดังนั้นเมื่องานนั้นทำให้ได้รับความก้าวหน้าในงานก็จะนำมาซึ่งความมีชื่อเสียง เมื่อบุคคลมีความก้าวหน้าในงาน บุคคลก็จะแน่ใจได้ว่าจะสามารถก้าวหน้าและบรรลุจุดมุ่งหมายในชีวิตได้สำเร็จ ก็จะเกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงานและการดำเนินชีวิตในการทำงาน

3.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้า

ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs)

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow (1954: 35) เสนอลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เช่น ความต้องการความมั่นคง ความต้องการการคุ้มครองจากอันตรายทั้งร่างกายและจิตใจ เป็นต้น
3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) เช่น ความต้องการความรัก ความใส่ใจ ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการยอมรับ เป็นต้น
4. ความต้องการเกียรติยศ (Esteem needs) เช่น ชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่ง อำนาจ การยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น
5. ความต้องการให้ความฝันของตนเป็นจริง (Self-Actualization needs) เช่น ความเจริญรุ่งเรืองในลภยศสรรเสริญ เป็นต้น

Walton (1975: 12-16) กล่าวว่า พนักงานมีความปรารถนา 4 ประการ คือ

1. การพัฒนาและขยายขอบเขตความสามารถในการทำงานของตนเองให้สูงขึ้น ไม่ว่าจะโดยวิธีการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ มิใช่ปฏิบัติหน้าที่อยู่แต่ในตำแหน่งงานเดิมตลอดไป
2. เมื่อได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะใหม่ๆ แล้วจะนำเอาความรู้ความสามารถเหล่านั้นกลับมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนในอนาคตต่อไป
3. ปรารถนาที่จะก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม อันจะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ญาติพี่น้อง และคนอื่นๆ ในสังคม
4. ปรารถนาที่จะมีรายได้ที่มั่นคงเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่พวกเขากระทำอยู่ สิ่งหนึ่งที่เป็นหนทางในการแสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงานก็คือ การเลื่อนตำแหน่ง

3.2 ความหมายของความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

Walton (1975: 12) กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ป็นการพิจารณาถึงความคาดหวังของบุคคลในการคงไว้ซึ่งตำแหน่งหน้าที่เดิมของตน และมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

Cummings และ Worley (1997: 302) กล่าวว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถ ได้เลื่อนขั้น ยศ ตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สูงขึ้นมีโอกาสประสบความสำเร็จในองค์การ มีความมั่นคงในงาน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานรวมถึงสถานการณ์ที่สามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ ซึ่งทำให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น เกียรติภูมิหรือฐานะทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย

พยอม วงศ์สารศรี (2534: 132) ได้ให้หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไว้ดังนี้

1. หลักความรู้ ความสามารถ (Merit or ability factor) การเลื่อนตำแหน่งด้วยวิธีนี้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถเป็นเกณฑ์ ไม่คำนึงถึงความอาวุโส มักจะอาศัยการสอบเป็นเกณฑ์การตัดสิน
2. หลักอาวุโสและประสบการณ์ (Seniority and experience) ออาวุโส หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นมาเป็นเวลานาน เป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน
3. หลักความรู้ ความสามารถ และอาวุโส (Merit and senility) วิธีนี้เป็นการประสานข้อบกพร่องของทั้ง 2 วิธีแรก คือ มีการพิจารณาความรู้ ความสามารถผนวกกับการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานในองค์การ
4. หลักระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) การเลื่อนตำแหน่งลักษณะนี้ถือเอาพรรคพวกเครือญาติ ไม่คำนึงถึงความสามารถเป็นหลักทั้งนี้เพื่อความมีเสถียรภาพและควบคุมนโยบายต่างๆ

จากแนวคิดเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สามารถสรุปได้ว่า บุคคลมีได้มุ่งแต่การได้รับรางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงประกอบด้วย หากบุคคลมีความมุ่งหวังว่าตนเองจะก้าวหน้าก็ย่อมมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้ามีความรู้สึกว่าตนเองไม่มีโอกาสที่จะก้าวหน้า ก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงาน

4. การพัฒนาความสามารถ

การพัฒนาศักยภาพของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญในการให้ การศึกษาอบรม และการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตใน การทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ นอกจากนี้การ พัฒนายังช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานที่ดียิ่งขึ้น สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลทำให้องค์การประสบ ความเจริญรุ่งเรือง เพราะบุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้ว จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โอกาส ความผิดพลาดในการปฏิบัติงานจะน้อยลง (Walton, 1975: 12-16)

Robbins 1998: 138) กล่าวว่า องค์การควรมีหน้าที่พัฒนาอาชีพ หรือรับผิดชอบใน การกำหนดเส้นทางในชีวิตทำงานของพนักงานให้มีความก้าวหน้าเป็นขั้นตอน โดยการให้ความรู้ต่างๆ จัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนา ให้ข้อมูลที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบแก่ พนักงานไปเป็นลำดับ เมื่อพนักงานเห็นโอกาสความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ จะได้มีขวัญกำลังใจ และ พุ่มพู่ทำงานให้องค์การอย่างเต็มที่

4.1 ความหมายของการพัฒนาความสามารถ

Walton (1975: 12-16) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง การเสริมสร้างและ พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถควบคุมตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความชำนาญมากขึ้น รู้จักหาความรู้ใหม่อีกทั้งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับ กระบวนการทำงาน สามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผนการทำงาน

Cummings และ Worley (1997: 302) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสทำงานได้อย่างอิสระ ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน ได้เรียนรู้งานใน ภาพรวม ทำให้เกิดเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน

Dessler (2004: 77) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะ (การฝึกอบรม) หมายถึง วิธีการ ต่างๆ ที่ถูกใช้เพื่อการพัฒนาพนักงานใหม่หรือพนักงานปัจจุบันให้เกิดทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ ในการทำงาน

บรยรงค์ โตจินดา (2543: 191) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เรื่องของ การให้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการศึกษา และการฝึกอบรมแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ เป็นการหาวิธีที่จะดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเหล่านั้นไว้กับองค์การได้

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2546: 176) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หากศึกษา อย่างเจาะลึกจะมีความหมายแตกต่างกันไปตามสาขา แต่ในภาพรวมเหมือนกัน คือ ส่วนรวมของ องค์การดีขึ้น

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549: 198) กล่าวว่า กระบวนการที่มีการวางแผนดำเนินการ อย่างเป็นระบบในการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงานในองค์กรให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า สามารถปรับตัวให้เข้ากับ การเปลี่ยนแปลงเพื่อการแข่งขันในอนาคต

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาความสามารถ หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่ใช้เพื่อการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานใหม่หรือผู้ปฏิบัติงานปัจจุบันให้เกิดทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการ ทำงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมี ทักษะที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

4.2 ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2542: 77) กล่าวถึงความสำคัญที่จะต้องพัฒนาบุคลากร ตลอดเวลา มาจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เทคโนโลยีตลอดจนวิธีการทำงานได้รับการ พัฒนาตลอดเวลา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่องค์กรจะต้องพยายามให้บุคลากรก้าวทันต่อความ เปลี่ยนแปลง
2. การลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร การลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรย่อมจะได้ประโยชน์ กลับคืนในระยะยาว ทั้งนี้เพื่อสร้างคนให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
3. สภาพที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อรับพนักงานเข้ามาทำงานจะต้องมีการพัฒนาให้ สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนไป ทั้งนี้ไม่เพียงแต่เพียงรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปเท่านั้น รวมถึง ความรู้สึกริเริ่มคิด ความหวัง และเจตคติที่มีต่องานด้วย

4.3 วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2542: 78) ได้แบ่งวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน
2. เพื่อลดความสูญเสียอันเกิดจากความรู้อันไม่ถึงการณ
3. เพื่อลดอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานเอง หรือต่อหน่วยงาน
4. เพื่อพัฒนาความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหัวหน้างาน
5. เพื่อส่งเสริมความคิดริเริ่มทั้งในด้านการผลิต และระบบการจัดการ
6. เพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรสำหรับงานที่อาจจะขยายขึ้น หรือทดแทนคนที่ต้อง เปลี่ยนหน้าที่ หรือที่ต้องสูญเสียไป

4.4 ประโยชน์ของการพัฒนาสมรรถนะ

ธัญญา ผลอนันต์ (2546: 29) กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาสมรรถนะ ดังนี้

1. ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ
2. ยกระดับบทบาทหน้าที่การงานมากขึ้น
3. ทำงานได้เต็มความสามารถ
4. มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
5. มีความพอใจในตนเองมากขึ้น/ เชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น
6. เป็นที่ยอมรับของคนอื่นมากขึ้น

4.5 วิธีการในการพัฒนาพนักงาน

เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว (2544: 8) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ ยุทธวิธีหรือเครื่องมือที่องค์กรนำมาใช้พัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยจัดกิจกรรมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะและเจตคติ อย่างเป็นระบบ

การฝึกอบรม คือ การทำให้คนเหมาะสมกับงาน โดยจะเป็นการเน้นการพัฒนาคนไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ หรืออาชีพ ซึ่งถือเป็นกรรมวิธีในการเพิ่มสมรรถภาพการทำงานของพนักงานทั้งด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ความชำนาญและการแสดงออก และยังเป็นกระบวนการที่ใช้เสริมความรู้ ทักษะในการทำงาน และความสามารถของบุคคลให้สามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วย

ธัญญา ผลอนันต์ (2547: 70) กล่าวว่า ในการให้การอบรมแต่ละครั้ง องค์กรต้องลงทุนทั้งทรัพยากรและเวลาทำงานของพนักงาน ซึ่งหากนำมาคิดแล้วถือเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องเสียไป จึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้มีการใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มาตรการต่างๆ ที่นำมาใช้อาจได้แก่

1. วางแผนติดตามประเมินผลการนำความรู้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้
2. เตรียมอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้ฝึกอบรมสามารถใช้ความรู้อย่างเต็มที่
3. สนับสนุนและให้กำลังใจ
4. ชี้แจงเงื่อนไขและอุปสรรคที่ต้องฟันฝ่า

จากแนวคิดเรื่องการพัฒนาพนักงาน สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาพนักงานเป็นหน้าที่ขององค์กรที่ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและใช้ทักษะต่างๆอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้น มีโอกาสเจริญก้าวหน้าทั้งในตำแหน่งและรายได้ในอนาคต

4.6 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมอาจแบ่งออกได้เป็น 3 ประการ คือ ประโยชน์ต่อตัวบุคลากร ประโยชน์ต่อองค์กร และประโยชน์ต่อประเทศชาติ (เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว, 2544: 20) รายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ประโยชน์ต่อตัวบุคลากร

1. เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน จึงทำให้มีโอกาสก้าวหน้าทั้งตำแหน่งหน้าที่ และค่าตอบแทนสูงขึ้น
2. การฝึกอบรมช่วยลดความเฉื่อยชาในการทำงาน มีความกระฉับกระเฉงขึ้น ความผิดพลาดน้อย ลดอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน มีขวัญและกำลังใจดีขึ้น
3. การพัฒนาการเรียนรู้และความสามารถในการทำงาน ทำให้เกิดความมั่นใจ มีศักดิ์ศรี มีบุคลิกภาพที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
4. เป็นการสร้างนิสัยใฝ่เรียน ใฝ่รู้ สู้งานหนักให้แก่ตนเอง
5. การฝึกอบรมทำให้มีโลกทัศน์กว้างไกล ทำให้มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถแก้ปัญหาเป็น
6. การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจ เกิดความสามัคคีภายในองค์กร มีการประสานงานกันดีขึ้น และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2) ประโยชน์ต่อองค์กร

1. เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะการฝึกอบรมจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำงานได้มากขึ้น สูญเสียน้อยลง ลดอุบัติเหตุ
2. ทำให้ผลผลิตหรือบริการมีคุณภาพสูงขึ้น อันเนื่องมาจากความสามารถในการทำงานของบุคลากรสูง
3. ลดปัญหาในการบริหารงาน เนื่องจากบุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจในงานมากขึ้น มีกำลังใจในการทำงาน มีความสามัคคี กลมเกลียวกัน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ประหยัดค่าใช้จ่าย การที่บุคลากรมีคุณภาพสูงขึ้นจะทำให้มีการตัดสินใจที่ดี ไม่ค่อยผิดพลาด สามารถลดการสูญเสียได้

3) ประโยชน์ต่อประเทศชาติ

การฝึกอบรมในองค์กรย่อมเป็นการยกระดับคุณภาพประชากรของประเทศไปด้วยในตัว ยิ่งถ้าหากเป็นการฝึกอบรมที่องค์กรเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเองด้วยแล้ว เท่ากับเป็นการยกระดับการศึกษา และมีมือแรงงานของประชาชน โดยที่รัฐไม่สูญเสียงบประมาณแต่อย่างใด

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Walton (1975: 12-16) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ความปลอดภัยจากสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานคำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ รวมถึงการควบคุมสิ่งรบกวนจากกลิ่น เสียงและแสง

Cummings และ Worley (1997: 302) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงานที่สะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ ปราศจากการกระทบกระเทือนต่อสุขภาพ และมีความสะดวกสบายระหว่างการทำงาน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงานที่สะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ ปราศจากการกระทบกระเทือนต่อสุขภาพ และมีความสะดวกสบายระหว่างการทำงาน

5.1 ความปลอดภัย

วีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2542: 19) ให้ความหมายว่า ความปลอดภัย หมายถึง การปราศจากภัยและอันตรายที่มีโอกาสเกิดขึ้น

เอมอัชฌา วัฒนบูรานนท์ (2548: 4) ให้ความหมายว่า ความปลอดภัย หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่อย่างสุขกาย สุขใจ ไม่เสี่ยงภัย มีความมั่นใจในการประกอบกิจกรรมต่างๆ และมีการเตรียมป้องกันภัยไว้ล่วงหน้าอย่างถูกต้อง เหมาะสมและสม่าเสมออีกด้วย

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความปลอดภัย หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่อย่างสุขกาย สุขใจปราศจากภัยอันตราย หรือปราศจากการบาดเจ็บหรือตาย ทรัพย์สินเสียหาย หรือทำให้เสียเวลาที่มีค่าไป

เอมอัชฌา วัฒนบูรานนท์ (2548: 115) เสนอขอบข่ายของการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. การสำรวจความปลอดภัยในโรงเรียน
2. การรายงานอุบัติเหตุในโรงเรียน
3. การแนะนำความปลอดภัย
4. การจัดทำประกันอุบัติเหตุ

5. การจัดการเครื่องอำนวยความสะดวก
6. การบริการความปลอดภัยในการเดินทางไป-กลับโรงเรียน
7. การจัดการฝึกซ้อมเพื่อความปลอดภัย
8. การบริการปฐมพยาบาล
9. การจัดการวัดร่นักเรียนด้านความปลอดภัยหรืออาสาสมัครสวัสดิภาพ

5.2 การส่งเสริมสุขภาพ

ระบบการบริหารความปลอดภัยและสุขภาพของ Oregon Occupational Safety & Health Division (OR-OSHA: Online) ประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบสำคัญ

1. การจัดการการกระทำผิด
2. การรับผิดชอบ
3. การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน
4. การควบคุมความเสี่ยง
5. การวิเคราะห์เหตุการณ์ หรืออุบัติเหตุ
6. การฝึกอบรม
7. การประเมิน

พยอม วงศ์สารศรี (2534: 205) กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมสุขภาพสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. จัดบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยให้พนักงานได้รับความมั่นคงปลอดภัย เพราะความมั่นคงปลอดภัยจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพ
2. จัดบริการรักษาพยาบาล ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีผู้คุ้มครอง ดูแลเอาใจใส่
3. จัดให้มีวันลา และวันหยุดพักผ่อน
4. จัดกิจกรรมบันเทิงให้พนักงานรวมกลุ่มสังสรรค์กันตามโอกาสอันสมควร
5. จัดหน่วยงานให้คำปรึกษา เมื่อพนักงานประสบปัญหาด้านต่างๆ
6. พัฒนาและปรับปรุงบุคลิกภาพของผู้บังคับบัญชา

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง และเป็นผลดีแก่หน่วยงานในระยะยาว

6. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

การทำงานในองค์กรเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ

ในสหรัฐอเมริกา ประเด็นเรื่องการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้รับความสนใจมากขึ้นในช่วงปลายทศวรรษที่ 1990 เนื่องจากการขยายจำนวนปีการทำงานของคนอเมริกัน แม้ว่าพนักงานแต่ละคนจะมีผลผลิตที่สูงขึ้น และมีความมั่งคั่งมากขึ้นก็ตาม

Walton (1975: 91-104) กล่าวว่า วิธีชีวิตและการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่าง การใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตนเอง ครอบครัวและสังคม

Cummings และ Worley (1997: 302) วิธีชีวิตและการทำงาน หมายถึง การรักษาสมดุลในการดำรงชีวิตโดยมีการแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงาน การใช้เวลาสำหรับครอบครัวและมีเวลาเพียงพอสำหรับพักผ่อน

สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน มีการแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงาน การใช้เวลาสำหรับครอบครัวและมีเวลาเพียงพอสำหรับพักผ่อน

6.1 การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

Cappelli (2008: 74-78) นำเสนอหลักการ 3 ประการในการสร้างความสำเร็จด้วยการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจให้กับพนักงานในเรื่องลำดับความสำคัญของเป้าหมายธุรกิจ และส่งเสริมให้พนักงานพิจารณาความสำคัญของเป้าหมายของชีวิตส่วนตัวด้วย การทำงานในองค์กรจะต้องบรรลุผลสำเร็จ โดยพนักงานจะต้องไปอ้างเรื่องของการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากเป็นเหตุให้งานของบริษัทต้องล่าช้า หรือในทางกลับกัน ต้องไม่อ้างว่าบริษัทใช้เขาทำงานมากไปจนไม่มีเวลาให้กับชีวิตส่วนตัว ต้องมีความชัดเจนเกี่ยวกับผลงานที่องค์กรคาดหวังให้ทำ และในขณะเดียวกันก็ให้พนักงานมีความชัดเจนในเป้าหมายของชีวิตครอบครัวด้วย และเมื่อตระหนักถึงเป้าหมายที่ชัดเจนทั้งสองด้าน เราก็สามารถจะจัดการกับแผนงานและวิธีการทำงานเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้รับความพึงพอใจ “ในความเป็นจริงแล้วการกำหนดความสำเร็จในลักษณะของผลลัพธ์นั้นจะมีความสำคัญกว่าวิธีการ” ซึ่งในที่สุดเราก็สามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนให้กับพนักงาน แต่ก็ให้อิสระแก่พนักงานในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น”

2. ตระหนักและให้การสนับสนุนพนักงานในฐานะ “คนๆ หนึ่ง” ด้วยบทบาทที่นอกเหนือจากการทำงาน ผู้จัดการจะสามารถจัดการกับความขัดแย้งระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานได้ ถ้าพยายามสนใจในชีวิตส่วนตัวของพนักงานมากขึ้น การสนใจในสิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเชื่อถือต่อตัวผู้จัดการ และก็จะสร้างผลดีให้กับองค์กรเช่นกัน

3. พยายามค้นหาวิธีการที่ทำให้งานสำเร็จได้ ผู้จัดการที่ฉลาดจะร่างกระบวนการในการทำงานนั้นต้องมีการเปลี่ยนแปลง และออกแบบใหม่เป็นระยะๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวจะเปิดโอกาสให้สามารถทดลองกระบวนการทำงานใหม่ๆ นี้ได้ ผู้จัดการที่ประสบความสำเร็จในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานนั้น จะใช้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเพื่อป้องกันถึงวิธีการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และหาวิธีการในการทำงานใหม่เพื่อลดความขัดแย้งนั้นลง

ดังนั้นสรุปได้ว่า ตามแนวคิดของ Cappelli การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวนั้นเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับตัวพนักงานเอง และต่อองค์กร ถ้าเราสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็จะส่งผลให้เราสามารถสร้างขวัญกำลังใจ เพิ่มผลผลิต และช่วยในการว่าจ้างและรักษาบุคลากรที่ได้ไว้ได้

6.2 การลดความเครียดในการทำงาน

การลดความเครียดในการทำงานสามารถทำได้หลายทาง เช่นนอนพักผ่อนเพิ่มขึ้น รับประทานอาหารที่มีคุณภาพเหมาะสม หรือการทำสมาธิ เป็นต้น นอกจากนั้นก็อาจลดความเครียดโดยการหางานที่เหมาะสมกับตนเอง วางแผนและจัดระบบกิจกรรมของตนเองไม่ให้วุ่นวายสับสน

Karl Albrecht (อ้างถึงใน Dessler, 2552: 344) ได้แนะนำวิธีลดความเครียด ดังนี้

1. ให้รางวัลและสร้างความสุขให้กับตนเอง
2. อย่าทำงานแบบเก็บตัว
3. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า
4. เข้าใจปัญหาของหัวหน้างาน และต้องทำให้หัวหน้างานเข้าใจปัญหาของเราด้วย
5. เจรจาตกลงกับหัวหน้างานตามความเป็นจริงของงาน
6. หาเวลาว่างเพื่อผ่อนคลายตนเองบ้าง
7. เอาตนเองออกจากที่ทำงานเพื่อเปลี่ยนบรรยากาศและเปลี่ยนสภาพจิตใจ
8. อย่าเก็บปัญหาไว้คนเดียว
9. ควรจดบันทึกรายการของปัญหาต่างๆ ที่ทำให้ตนเองไม่สบายใจ และอีกข้างหนึ่งของบันทึกรายการของปัญหาให้เขียนบันทึกว่าในแต่ละปัญหาเราจะทำอย่างไรต่อไป

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุษณีย์ รักซ้อน (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 377 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการศึกษาพบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. คุณภาพชีวิตของครูแยกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3. ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 4. ตามความคิดของครูที่มีวุฒิภาวะและประสบการณ์ต่างกันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ประสิทธิผลโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรัญญา นวลลออ (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 209 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า ครูประถมศึกษา มีความเครียด ภาระงานอื่น ภาระหนี้สิน อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพในระดับสูง ประเด็นสำคัญพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูง

ณัฐตะวัน ลิมประสงค์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการสอนของครูระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและคุณภาพชีวิตในการสอนของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำนวน 335 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการสอนของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตในการสอนของครูในโรงเรียนเอกชนด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวมและทุกรายด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการด้านเทคนิควิธี และด้านคุณลักษณะ และคุณภาพชีวิตในการสอนด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและลักษณะของงานที่เป็นงานประจำส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวมและอีกสองรายด้าน ได้แก่ ด้านเทคนิควิธีและด้านคุณลักษณะ

สายพิน วรรณสุด (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยการบริหาร คุณภาพชีวิตในการสอนของครูและปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการสอนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็น ครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 242 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งโดยภาพรวมและเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตในการสอนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งโดยภาพรวมและเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการสอนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมคือ ลักษณะบุคลากรและนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน

อารี สังข์ศิลป์ชัย (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม จำนวน 364 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมสูงมากเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียวคือ การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง

สมเดช พยัคฆ์สังข์ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศพบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามรายได้พบว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ต่างๆ มีระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

นิพนธ์ เลหาภารากร (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 172 คน โดยมีแบบสอบถามเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรแตกต่างกันส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกัน

Prince of Songkhro
Pattani Campus