



การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการ Quality of Worklife

- หลักการ
- แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาคูณภาพชีวิต

ข้อมูลเพิ่มเติม

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการ
ส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลบ่อเกลือ พ.ศ. 2556-2558

หลักการ



ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการและจังหวัด ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 ในมาตรา 34 บัญญัติไว้ว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ รัฐ ความเป็น ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมี **คุณภาพชีวิตที่ดี**” และมาตรา 72 บัญญัติว่า

“ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและ เสริมสร้างแรงจูงใจแก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม **คุณภาพชีวิต** มี ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ.....”

สำนักงาน ก.พ. จึงจัดให้มีการศึกษา วิจัย และพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต การทำงาน (Quality of Worklife) ของข้าราชการให้ครอบคลุมและเป็นระบบ สามารถเพิ่มพูน ประสิทธิภาพการทำงาน เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้บรรลุ ภารกิจของส่วนราชการและจังหวัด

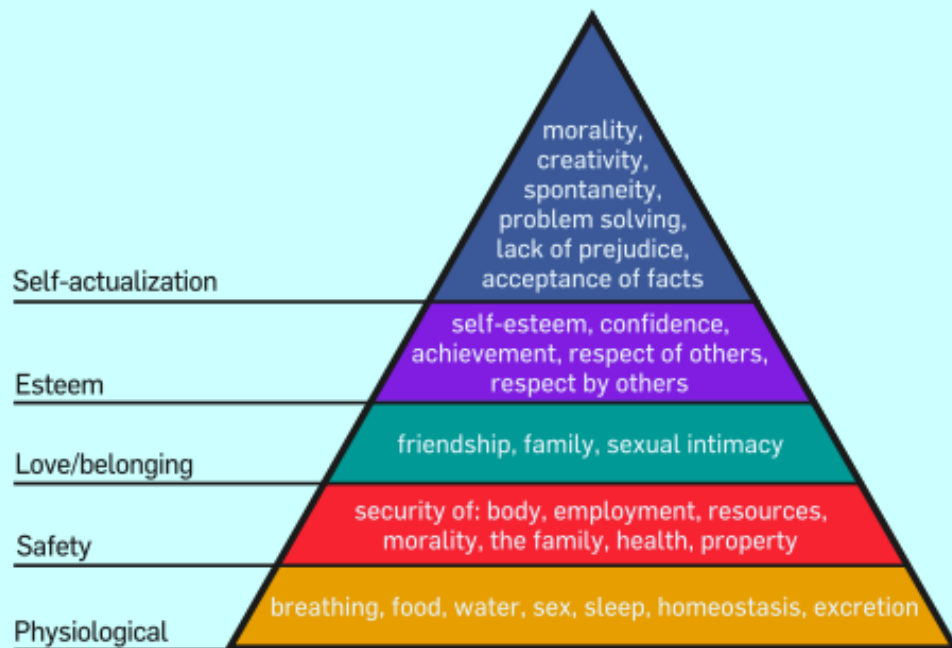
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญทั้งในด้านความผาสุกของมนุษย์ในการดำรงชีวิตและการสร้างผลงานที่มีคุณค่าเรื่องความสุขและคุณภาพชีวิต ไม่ใช่เป็นเรื่องใหม่ ความสุขของชีวิตได้มีการกล่าวกันมาตั้งแต่ยุคอริสโตเติล แต่ก็เป็นความหมายในเชิง “จริยธรรม” ซึ่งเป็นความหมายที่ได้รับอิทธิพลแนวความคิดของทางตะวันตก ในการให้ความหมายในเชิงระบบของ “ความสุข” อริสโตเติลได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุกหรือที่เรียกว่า “Eudaimonia” ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนให้เป็นคำศัพท์สมัยใหม่คือ “Happiness” และได้นำมาหลอมรวมเข้ากับความคิดของนักปรัชญาตะวันตกด้วย ในช่วงปี พ.ศ. 2483-2492 (ทศวรรษ 1940) รัฐบาลของประเทศทางตะวันตกได้พัฒนานโยบายในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน ตัวอย่างเช่น ในปี พ.ศ. 2478 ดร.เอส.ปาร์คส คัดแมน รัฐมนตรีผู้บัญชาการนิวยอร์กคริสเตียนแองโกลอเมริกัน ผู้มีชื่อเสียง ได้ศึกษาความท้าทายของความสุขและค้นหา “ความสุข” ในมิติต่างๆ ของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นมิติทางด้านสุขภาพ การเมือง การทำงานและค่าจ้าง ความรัก ชีวิตประจำวัน มิตรภาพ จินตนาการดนตรี วรรณกรรม สวัสดิการสังคม ตลอดจนด้านศาสนา (Oliver,1996)

Maslow's Hierarchy of Needs

พัฒนาการทางด้านแนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตมีความเป็นมาอย่างต่อเนื่อง ในช่วง ปี พ.ศ. 2493-2502 (ทศวรรษ 1950) มาสโลว์ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์และได้พัฒนา ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) สรุปได้ว่าพฤติกรรมของมนุษย์มีรากฐานมาจากความต้องการ ซึ่งในเบื้องต้นลำดับไว้เป็น 5 ระดับ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้ว ก็จะมี ความปรารถนาในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ แต่ถ้าความต้องการนั้นยังไม่ได้มีการตอบสนอง ก็จะเกิดความเครียด นำไปสู่แรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อนหาวิธีการ หรือแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการเพื่อลดความตึงเครียดหรือตอบสนองความพึงพอใจนั้น การที่ผู้บริหารองค์กร ภาครัฐเข้าใจเรื่องพฤติกรรมและความต้องการของมนุษย์จะช่วยให้สามารถสร้างเหตุปัจจัยเพื่อส่งเสริมให้บุคลากร มีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งในส่วนของการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การให้บริการแก่ประชาชนและบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง และทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)



ที่มาภาพ: Wikipedia

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)



ที่มาภาพ: <http://www.healthjockey.com/>

ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อนนอนหลับ อุณหภูมิที่เหมาะสม
ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)



ที่มาภาพ: <http://www.geol.canterbury.ac.nz>

เช่น ความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ งานที่มั่นคง บำเหน็จ บำนาญ ประกันชีวิต เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและการเป็นที่รัก (Love/ Belongingness Needs)



ที่มาภาพ: <http://blog.ipglab.com>

เช่น การมีครอบครัว เพื่อน คนรัก การเป็นสมาชิกหรือมีความสัมพันธ์กับคนอื่นในสังคม หรือ ชุมชน การเป็นสมาชิกกลุ่ม สมาคมวิชาชีพ เป็นต้น

4. ความต้องการการยอมรับ และยกย่อง (Esteem Needs)



ที่มาภาพ: <http://www.oknation.net>

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) ได้แก่ ความเชื่อมั่นในงาน สมรรถนะ ความสำเร็จการเป็นแบบอย่าง ความเป็นอิสระ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จและการประจักษ์ในตน (Self Actualization Needs)



ที่มาภาพ: <http://www.vangoghgallery.com>

เป็นความต้องการในขั้นสูงสุดของพัฒนาการแห่งพฤติกรรมของมนุษย์ โดยปกติความต้องการระดับนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการในระดับต้น ได้รับการตอบสนองแล้ว Self Actualization Needs เป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ความสามารถที่จะบรรลุถึงศักยภาพที่สูงที่สุดของตนเอง Maslow ได้อธิบายความต้องการในข้อนี้ว่า “อะไรที่มนุษย์สามารถจะเป็นได้เขาจะต้องเป็นสิ่งนั้น (What a man can be, he must be)”



ที่มาภาพ: <http://safetyconcepts.com.au>

ผู้บริหารองค์กรอาจใช้แนวคิดทฤษฎีของมาสโลว์ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรควรทราบความต้องการของพนักงานว่ามีความต้องการอยู่ในลำดับขั้นใด แล้วจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มคนที่แตกต่างกัน โดยความต้องการทั้ง 5 ระดับ/ขั้น ของมาสโลว์ จะแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ความต้องการลำดับต้น (Lower-Order Needs) ประกอบด้วย ความต้องการด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย เช่น การจัดสถานที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

ส่วนความต้องการในลำดับที่สูงกว่า (Higher-Order Needs) เป็นความต้องการตอบสนองภายในหรือจิตใจ ประกอบด้วย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศ และความต้องการให้ความคิด ความฝันของตน เป็นจริง เช่น หัวหน้าให้ความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้อง การจัดกิจกรรมสันทนาการให้กับพนักงาน การยกย่องพนักงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้อิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น



ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลบ่อกร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลบ่อกร พ.ศ. 2556-2558

หลักการ

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการมีความสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด
2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ทั้งในด้านงาน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและการเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของส่วนราชการ
3. ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการอย่างเป็นระบบของส่วนราชการ ทั้งในส่วนของการวางแผน การจัดกิจกรรม การประเมินผลและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนราชการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจดีมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 2) เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) เพื่อให้ส่วนราชการมี ระบบ กลไก และวิธีการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านการทำงาน

มาตรการที่ 1 ให้ส่วนราชการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีความสุข มีความปลอดภัย สามารถส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการ

มาตรการที่ 2 ให้ส่วนราชการจัดระบบการทำงานที่ดี เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ

มาตรการที่ 3 ให้ส่วนราชการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักคุณธรรมข้าราชการมีโอกาask้าว หน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านส่วนตัว

มาตรการที่ 1 ให้ส่วนราชการจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพเป็นประจำ เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพดีทั้งในด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต

มาตรการที่ 2 ส่วนราชการควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี รวมทั้งอาจจัดให้มีหน่วยบริการตรวจ-รักษาพยาบาลเบื้องต้นภายในส่วนราชการ หรือระหว่างส่วนราชการ

มาตรการที่ 3 ส่วนราชการดำเนินการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

มาตรการที่ 4 ส่วนราชการสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางศาสนาและการพัฒนาจิตใจ เพื่อให้ข้าราชการมีภูมิคุ้มกันทางด้านจิตใจที่จะช่วยให้สามารถเผชิญปัญหา และการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านสังคม

มาตรการที่ 1 ส่วนราชการดำเนินการพัฒนาระบบการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างข้าราชการทุกระดับ

มาตรการที่ 2 ส่วนราชการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้ข้าราชการมีความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร

มาตรการที่ 3 ส่วนราชการจัดโครงการให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านเศรษฐกิจ

มาตรการที่ 1 ส่วนราชการดำเนินการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการบริหารการเงิน

มาตรการที่ 2 ส่วนราชการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

มาตรการที่ 3 การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตระหว่างส่วนราชการ



การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการ

Quality of Worklife

และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการ
ส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลบ่อกรู พ.ศ. 2556-2558



สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลขำนิ
โทร. 0-3557-5800