



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ

ที่ อท ๗๖๐๐๑/

วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติจัดทำแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ  
ประจำปี ๒๕๖๕

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ

ด้วยสำนักปลัด จะดำเนินการจัดทำ “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ประจำปี ๒๕๖๕” เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกรักองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ก็ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและสนองต่อนโยบายองค์กรได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาลงนามอนุมัติการจัดทำ “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ประจำปี ๒๕๖๕” ที่เสนอเรียนมาพร้อมนี้

(นางมาลินี ทองนาค)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)

(นางสาวณภัทร ไพฑูรย์สินหาสัย)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ

(ลงชื่อ)

(นางวันฉัตร ทองคำชู)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ

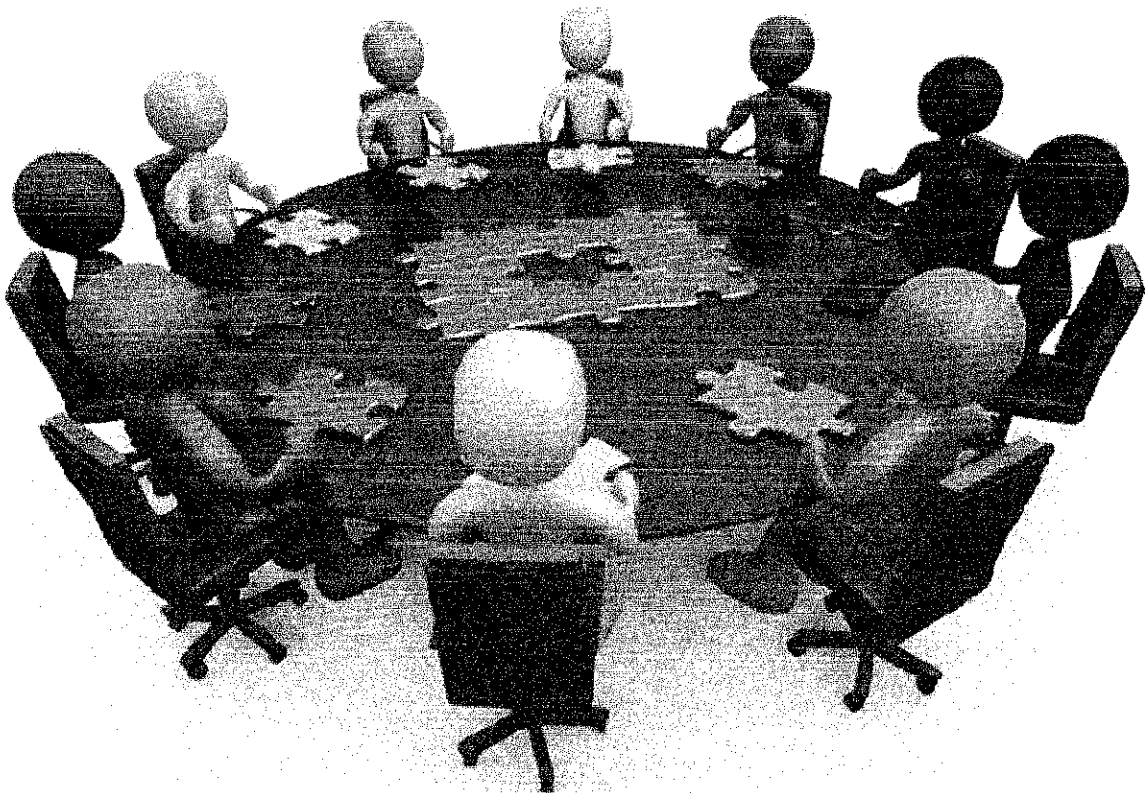
ความเห็นของนายกององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ

(ลงชื่อ)

(นายสมเกียรติ อินทรดำ)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ  
ประจำปี ๒๕๖๕



สำนักงานปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ

# การพัฒนาคุณภาพชีวิต (Quality of Worklife)

\*\*\*\*\*

## หลักการ

ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการและจังหวัด ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ ในมาตรา ๓๔ บัญญัติไว้ว่า

“การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ รัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” และมาตรา ๗๒ บัญญัติว่า

“ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและ เสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ.....”

สำนักงาน ก.พ. จึงจัดให้มีการศึกษา วิจัย และพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Worklife) ของข้าราชการให้ครอบคลุมและเป็นระบบ สามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้บรรลุภารกิจของส่วนราชการและจังหวัด

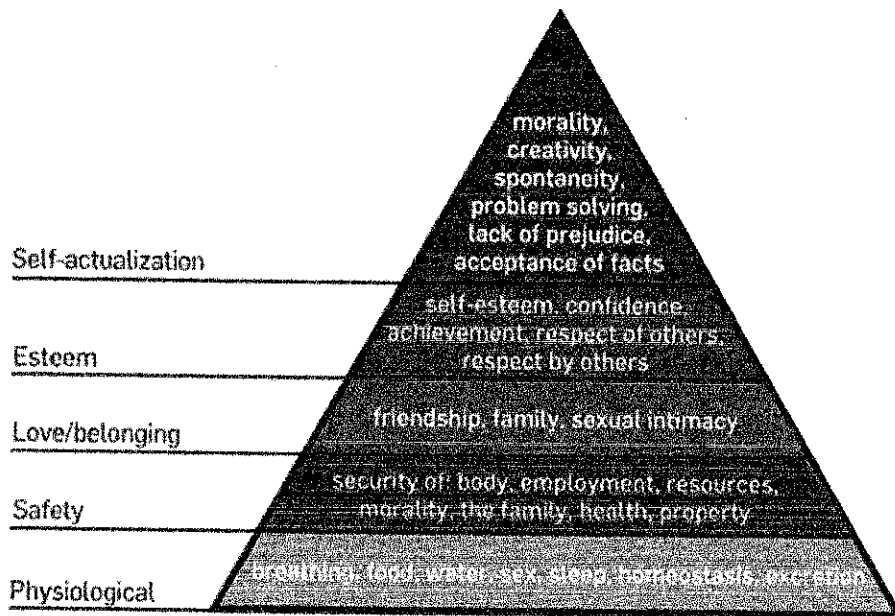
## แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญทั้งในด้านความผาสุกของมนุษย์ในการดำรงชีวิตและการสร้างผลงานที่มีคุณค่าเรื่องความสุขและคุณภาพชีวิต ไม่ใช่เป็นเรื่องใหม่ ความสุขของชีวิตได้มีการกล่าวกันมาตั้งแต่ยุคอริสโตเติล แต่ก็มีความหมายในเชิง “จริยธรรม” ซึ่งเป็นความหมายที่ได้รับอิทธิพลแนวความคิดของทางตะวันตก ในการให้ความหมายในเชิงระบบของ “ความสุข” อริสโตเติลได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุกหรือที่เรียกว่า “Eduaemonia” ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนให้เป็นคำศัพท์สมัยใหม่คือ “Happiness” และได้นำมาหลอมรวมเข้ากับความคิดของนักปรัชญาตะวันตกด้วย ในช่วงปี พ.ศ. ๒๔๘๓-๒๔๙๒ (ทศวรรษ ๑๙๔๐) รัฐบาลของประเทศทางตะวันตกได้พัฒนานโยบายในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน ตัวอย่างเช่น ในปี พ.ศ. ๒๔๗๘ ดร.เอส.ปาร์คส์ คัดแมน รัฐมนตรีผู้บัญชาคริสเตียนแองโกลอเมริกัน ผู้มีชื่อเสียง ได้ศึกษาความท้าทายของความสุขและค้นหา “ความสุข” ในมิติต่างๆ ของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นมิติทางด้านสุขภาพ การเมือง การทำงานและค่าจ้าง ความรัก ชีวิตประจำวัน มิตรภาพ จินตนาการ ดนตรี วรรณกรรม สวัสดิการสังคม ตลอดจนด้านศาสนา (Oliver, ๑๙๙๖)

## Maslow's Hierarchy of Needs

พัฒนาการทางด้านแนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตมีความเป็นมาอย่างต่อเนื่อง ในช่วงปี พ.ศ. ๒๔๙๓-๒๕๐๒ (ทศวรรษ ๑๙๕๐) มาสโลว์ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ และได้พัฒนา ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) สรุปได้ว่าพฤติกรรมของมนุษย์มีรากฐานมาจากความต้องการ ซึ่งในเบื้องต้นลำดับไว้เป็น ๕ ระดับ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้ว ก็มีความปรารถนาในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ แต่ถ้าความต้องการนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเกิดความเครียด นำไปสู่แรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อนหาวิธีการ หรือแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการเพื่อลดความตึงเครียดหรือตอบสนองความพึงพอใจนั้น การที่ผู้บริหารองค์กรภาครัฐเข้าใจเรื่องพฤติกรรมและความต้องการของมนุษย์จะช่วยให้สามารถสร้างเหตุปัจจัยเพื่อส่งเสริมให้บุคลากร มีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งในส่วนของ การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การให้บริการแก่ประชาชนและบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และมีแรงจูงใจที่ จะพัฒนาตนเอง และทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

### ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)



ที่มาภาพ: wikipedia

๑. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อนนอนหลับ อุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

๒. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เช่น ความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย ในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ งานที่มั่นคง บำเหน็จ บำนาญ ประกันชีวิต เป็นต้น

๓. ความต้องการความรักและการเป็นที่รัก (Love/ Belongingness Needs) เช่น การมี ครอบครัว เพื่อน คนรัก การเป็นสมาชิกหรือมีความสัมพันธ์กับคนอื่นในสังคม หรือชุมชน การเป็นสมาชิก กลุ่มสมาคมวิชาชีพ เป็นต้น

๔. ความต้องการการยอมรับ และยกย่อง (Esteem Needs) ความต้องการในขั้นนี้ สามารถแบ่งได้เป็น ๒ ระดับ คือขั้นพื้นฐาน (Lower Level Needs for the Respect) ได้แก่ คนได้รับการยอมรับนับถือ สถานภาพ การเป็นที่สนใจ ศักดิ์ศรี การมีชื่อเสียง การมีอิทธิพล เป็นต้น นอกจากความต้องการขั้นพื้นฐานดังกล่าวแล้ว ในระดับของความ ต้องการได้รับการยอมรับและการยกย่องนี้ ยังมีระดับความต้องการในระดับสูงขึ้นไป (Higher Level Needs for the Respect of Others) ได้แก่ ความเชื่อมั่นในงาน สมรรถนะความสำเร็จการเป็นแบบอย่าง ความเป็นอิสระ เป็นต้น

๕. ความต้องการความสำเร็จและการประจักษ์ในตน (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการในขั้นสูงสุดของพัฒนาการแห่งพฤติกรรมของมนุษย์ โดยปกติความต้องการระดับนี้ จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการในระดับต้น ได้รับการตอบสนองแล้ว Self Actualization Needs เป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ความสามารถที่จะบรรลุถึงศักยภาพที่สูงที่สุดของตนเอง Maslow ได้อธิบายความต้องการในขั้นนี้ว่า “อะไรที่มนุษย์สามารถจะเป็นได้เขาจะต้องเป็นสิ่งนั้น (What a man can be, he must be)”



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

ผู้บริหารองค์กรอาจใช้แนวคิดทฤษฎีของมาสโลว์ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรควรทราบความต้องการของพนักงานว่ามีความต้องการอยู่ในลำดับขั้นใด แล้วจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มคนที่แตกต่างกัน โดยความต้องการทั้ง ๕ ระดับ/ขั้นของมาสโลว์ จะแบ่งได้เป็น ๒ กลุ่ม คือ ความต้องการลำดับต้น (Lower-Order Needs) ประกอบด้วยความต้องการด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย เช่น การจัดสถานที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

ส่วนความต้องการในลำดับที่สูงกว่า (Higher-Order Needs) เป็นความต้องการตอบสนองภายในหรือจิตใจ ประกอบด้วยความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศ และความต้องการให้ความคิดความฝัน ของตนเป็นจริง เช่น หัวหน้าให้ความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้อง การจัดกิจกรรมสันทนาการให้กับพนักงาน การยกย่องพนักงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้อิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน การให้มีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ

##### **หลักการ**

๑. การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการมีความสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด
๒. การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการ ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ทั้งในด้านงาน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและการเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของส่วนราชการ
๓. ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการอย่างเป็นระบบของส่วนราชการ ทั้งในส่วนของ การวางแผน การจัดกิจกรรม การประเมินผลและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

##### **วัตถุประสงค์**

- ๑) เพื่อให้บุคลากรในส่วนราชการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจดีมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง
- ๒) เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) เพื่อให้ส่วนราชการมี ระบบ กลไก และวิธีการในการพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านการทำงาน

มาตรการที่ ๑ ให้ส่วนราชการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีความสุข มีความปลอดภัย สามารถส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการ

มาตรการที่ ๒ ให้ส่วนราชการจัดระบบการทำงานที่ดี เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ

มาตรการที่ ๓ ให้ส่วนราชการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักคุณธรรมข้าราชการ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านส่วนตัว

มาตรการที่ ๑ ให้ส่วนราชการจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพเป็นประจำ เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพดีทั้งในด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต

มาตรการที่ ๒ ส่วนราชการควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี รวมทั้งอาจจัดให้มีหน่วยบริการตรวจ-รักษาพยาบาลเบื้องต้นภายในส่วนราชการ หรือระหว่างส่วนราชการ

มาตรการที่ ๓ ส่วนราชการดำเนินการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

มาตรการที่ ๔ ส่วนราชการสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางศาสนาและการพัฒนาจิตใจ เพื่อให้ข้าราชการมีภูมิคุ้มกันทางด้านจิตใจที่จะช่วยให้สามารถเผชิญปัญหา และการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านสังคม

มาตรการที่ ๑ ส่วนราชการดำเนินการพัฒนาระบบการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างข้าราชการทุกระดับ

มาตรการที่ ๒ ส่วนราชการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้ข้าราชการมีความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร

มาตรการที่ ๓ ส่วนราชการจัดโครงการให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านเศรษฐกิจ

มาตรการที่ ๑ ส่วนราชการดำเนินการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการบริหารการเงิน

มาตรการที่ ๒ ส่วนราชการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและส่งเสริมขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน

มาตรการที่ ๓ การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตระหว่างส่วนราชการ

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีของบุคลากรในองค์กรในที่สุด เรียกได้ว่าบรรลุเป้าหมายของทั้งบุคลากรในองค์กรและตัวองค์กรเอง นอกจากนี้ยังส่งผลต่อการให้บริการและสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนอีกด้วย