[**การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ**](http://brd.ocsc.go.th/PublicQWL)

**Quality of Worklife**

**- หลักการ**

**- แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต**

**ข้อมูลเพิ่มเติม**

**- ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบล**

 **องค์การบริหารส่วนตำบลปอ พ.ศ. 2561-2563**

**หลักการ**



 ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการและจังหวัด ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 ในมาตรา  34 บัญญัติไว้ว่า

“การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ รัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า **โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี**”และมาตรา 72 บัญญัติว่า“**ให้ส่วนราชการ**มีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและ เสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม **คุณภาพชีวิต** มี ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ…..”

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

**แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต**

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

**Maslow’s Hierarchy of Needs**

 พัฒนาการทางด้านแนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตมีความเป็นมาอย่างต่อเนื่อง ในช่วง ปี พ.ศ. 2493-2502 (ทศวรรษ 1950) มาสโลว์ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์และได้พัฒนา ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow’ Hierarchy of Needs Theory)  สรุปได้ว่าพฤติกรรมของมนุษย์มีรากฐานมาจากความต้องการ ซึ่งในเบื้องต้นลำดับไว้เป็น 5 ระดับ  เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้ว ก็จะมีความปรารถนาในขั้นสูงขั้นไปตามลำดับ แต่ถ้าความต้องการนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเกิดความเครียด นำไปสู่แรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อนหาวิธีการ หรือแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการเพื่อลดความตึงเครียดหรือตอบสนองความพึงพอใจนั้น การที่ผู้บริหารองค์กรภาครัฐเข้าใจเรื่องพฤติกรรมและความต้องการของมนุษย์จะช่วยให้สามารถสร้างเหตุปัจจัยเพื่อส่งเสริมให้บุคลากร มีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งในส่วนของการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การให้บริการแก่ประชาชนและบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง และทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

**ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow’ 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 หรือชุมชน 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 ความสามารถที่จะบรรลุถึงศักยภาพที่สูงสุดของตนเอง  Maslow ได้อธิบายความต้องการในข้อนี้ว่า “อะไรที่มนุษย์สามารถจะเป็นได้เขาจะต้องเป็นสิ่งนั้น (What a man can be, he must be)”

****

**ที่มาภาพ: http://safetyconcepts.com.au**

 ผู้บริหารองค์กรอาจใช้แนวคิดทฤษฎีของ มาสโลว์ ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรควรทราบความต้องการของพนักงานว่ามีความต้องการอยู่ในลำดับขั้นใด 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 การจัดกิจกรรมนันทนาการให้กับพนักงาน การยกย่องพนักงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้อิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงานการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่น**

**องค์การบริหารส่วนตำบลปอ**

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ พ.ศ. 2561 - 2563

**หลักการ**

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการมีความสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งในด้านงาน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและการเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

3. ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการอย่างเป็นระบบของส่วนราชการ ทั้งในส่วนของการวางแผน การจัดกิจกรรม การประเมินผลและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

**วัตถุประสงค์**

1)  เพื่อให้ข้าราชการข้าราชการส่วนท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนราชการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจดีมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2) เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ
3) เพื่อให้ส่วนราชการมี ระบบ กลไก และวิธีการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านการทำงาน**

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลปอ ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563**

 1. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา

2. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น

 3. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

 **ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน**

 4. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

 โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้

[**การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ**](http://brd.ocsc.go.th/PublicQWL)

**Quality of Worklife**

**และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบล**

**องค์การบริหารส่วนตำบลปอ**

**พ.ศ. 2561-2563**



งานการเจ้าหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลปอ