

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยแบ่งรูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ส่วนกลางคือ การบริหารงานระดับประเทศ ที่มีรัฐบาลกลางเป็นตัวแทนในการบริหาร ส่วนภูมิภาค คือ การบริหารงานแทนการบริหารงานส่วนกลาง ได้แก่ จังหวัด อำเภอ สำหรับส่วนท้องถิ่น คือ การบริหารงานที่เน้นการมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการปกครอง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล และยังมีการปกครองรูปแบบพิเศษอีก 2 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

การบริหารงานทั้งภาครัฐและเอกชน ไม่ว่าระดับใด องค์การได้สังเกตเห็นถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับเปลี่ยนตนเองไปสู่การเป็นองค์การยุคใหม่คือองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งต้องมีการปฏิรูปตนเองให้เล็กลง ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก มีจำนวนคนทำงานที่น้อย และไม่เป็นภาระผูกพันกับองค์การมีการใช้เทคโนโลยีระดับสูง ประหยัดและลดต้นทุนการใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด การที่องค์การจะอยู่รอดและก้าวหน้าได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประสิทธิผลเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งหากองค์การไม่สามารถดำเนินการให้บังเกิดประสิทธิผลได้ องค์การจะต้องเปลี่ยนวัตถุประสงค์เนื่องจากวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เดิมนั้นไม่อาจบรรลุได้ และหากองค์การไม่เปลี่ยนวัตถุประสงค์ องค์การก็จะสลายตัวไปในที่สุด ดังนั้น องค์การทุกองค์การจึงพยายามทุกวิถีทางที่จะให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพ และการที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหารหลายอย่างในการดำเนินงาน ปัจจัยทางการบริหารทั้งหลาย “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารเพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น ๆ และคนเป็นผู้ที่ทำให้การบริหารสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวที่ว่า “ คนที่มีคุณภาพเป็นกุญแจสำคัญที่จะไขไปสู่ความสำเร็จขององค์การ ” (ประภาวดี ประจักษ์สุภนิตติ. 2537 : 69)

การพัฒนาประเทศให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของข้าราชการ  
 การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีไม่เพียงแต่จะเป็นผลดีต่อข้าราชการเท่านั้น แต่ยังเป็นผลดีต่อ  
 การดำเนินชีวิตของประชาชน โดยส่วนรวมที่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับข้าราชการตลอดเวลา  
 ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมจะ  
 เชื้อให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการเกื้อหนุนให้  
 การพัฒนาประเทศบรรลุเป้าหมายตามเจตจำนงของรัฐบาลด้วย ดังนั้น ในการพัฒนาประสิทธิภาพ  
 ในการปฏิบัติงานของข้าราชการจะต้องพัฒนาให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะใน  
 การปฏิบัติงาน มีคุณธรรมและจิตใจที่มุ่งมั่นบริการประชาชนและพัฒนาชีวิตการเป็นข้าราชการ  
 ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง  
 มาจากการกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้ประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจในการปกครองตนเอง  
 มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนเป็นผู้บริหาร  
 มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ มีเขตรับผิดชอบ คือ  
 เขตพื้นที่จังหวัด มีความรับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด มีสภาพเป็นนิติบุคคล  
 และมีความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ภายใต้เงื่อนไขของกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งของ  
 รัฐบาลกลางตามระบบทฤษฎีการกระจายอำนาจ (Decentralization Theory) (อุปกรรณ์ ดีเสมอ.  
 2547 : 1)

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 4) พ.ศ.  
 2552 ได้แบ่งโครงสร้างการบริหารราชการ ซึ่งประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
 มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง จำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นอยู่กับ  
 จำนวนประชากรที่อาศัยอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น ๆ ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ  
 และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยตรงตามกฎหมายว่า  
 ด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา  
 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเจ้าหน้าที่อื่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมี  
 ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารองจากนายกองค์การบริหาร  
 ส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้  
 การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมหนึ่งคนซึ่งมาจากการเลือกตั้ง

ของประชาชน โดยตรง มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอีกสองคน และเลขานุการห้าคน ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมแต่งตั้งมาช่วยเหลือในการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม มีสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 30 คน ทั้งนี้ มีหน่วยงานปฏิบัติราชการตามนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำนวน 1 สำนัก 5 กอง 1 หน่วย คือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองแผนและงบประมาณ กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการภายในขอบเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม ตามมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 รวมทั้งบรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นของราชการส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาคอาจมอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติได้ ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นอกจากนี้ยังมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ดังกล่าว (ประกาศคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2546)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ของพนักงานในปัจจุบันถือได้ว่าเป็นปัจจัย ที่จะส่งเสริมการทำงานของพนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงาน องค์การที่มีนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีหลักเกณฑ์และ ได้มาตรฐาน ในอันที่จะก่อประโยชน์ในการทำงานของพนักงานย่อมเป็นแนวทางที่จะทำให้องค์การได้รับการสนับสนุนการทำงานจากพนักงาน คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถกล่าวถึงในแง่ของการจัดโครงการการทำงานในเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาบรรยากาศในการทำงาน อันจะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน การที่จะปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้มีสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการ องค์การจำเป็นต้องตรวจสอบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับใด ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่ดีควรมีการพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป แต่ถ้าหากว่าอยู่ในระดับที่ต่ำก็ควรพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ถือเป็นวิธิต่างหนึ่งของการพัฒนาองค์การ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลกระทบ โดยตรงต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ กล่าวคือ มีความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในงาน(สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. 2543 : 32)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จะมีข้อจำกัดด้วยกฎ ระเบียบ หรืออำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด และนอกจากนั้นปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ นักการเมืองเพราะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด นั้นมาจากการเลือกตั้งของประชาชนซึ่งก็จะมีข้อจำกัดในเรื่องของการบริการสาธารณะในรูปแบบของการที่ต้องตอบแทนประชาชนที่เลือกตนเองเข้ามาทำหน้าที่เป็นเหตุให้บางครั้งความต้องการกับระเบียบกฎหมายจะสวนทางกันอยู่ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างฝ่ายการเมืองกับฝ่ายข้าราชการ ซึ่งก็จะเป็นเหตุให้บรรยากาศในการทำงานเสียไปด้วย และนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรขาดความราบรื่นและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น นักบริหารในองค์การจึงให้ความสำคัญกับการวางแผนในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในองค์การ เพื่อจุดมุ่งหมายที่จะเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่งก็จะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการให้ดีขึ้นและประชาชนก็จะได้ประโยชน์จากการบริการสาธารณะของ บุคลากรองค์การที่มีประสิทธิภาพตามไปด้วย

ดังนั้น จะเห็นว่าการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จะสามารถขับเคลื่อนนโยบายการบริการสาธารณะไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์นั้น บุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะดำเนินการกิจต่าง ๆ ให้สัมฤทธิ์ผล ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม มีโอกาสได้พบและประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจ อีกทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การว่ามีความเพียงพอกับสวัสดิการและชีวิตความเป็นอยู่ที่ได้รับจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมน้อยเพียงใด เพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บริหาร หรือนำไปกำหนดแผนการบริหารงาน ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานและการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม ให้มีประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้นในอนาคตต่อไป

## วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำแนกตามบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครพนม

## สมมติฐานการศึกษา

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

## ขอบเขตการศึกษา

### 1. ด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้กรอบแนวคิดของ ฮัสน์ แอน คัมมิงส์ (Huse & Commings, 1985 : 198-199) โดยประยุกต์จาก พงศ์ธร พันลึกเดช (2548 หน้า 35-36) วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงานและเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว ความภูมิใจในองค์การ

### 2. ด้านพื้นที่ศึกษา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

### 3. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

#### 3.1 ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครพนมจังหวัดนครพนม จำนวน 250 คน จากฝ่ายบริหารงานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม (แผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2552-2554 : 15-30)

#### 3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของยามานะ (Yamane, 1973 : 727) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 154 คน

### 4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครพนม จังหวัดนครพนม ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น

4.1.1 อายุ

4.1.2 ระดับการศึกษา

4.1.3 ประสบการณ์การทำงาน

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่

4.2.1 รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

4.2.2 สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

4.2.3 โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

4.2.4 ความก้าวหน้า

4.2.5 ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

4.2.6 การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค

4.2.7 ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมี

ความเป็นส่วนตัว

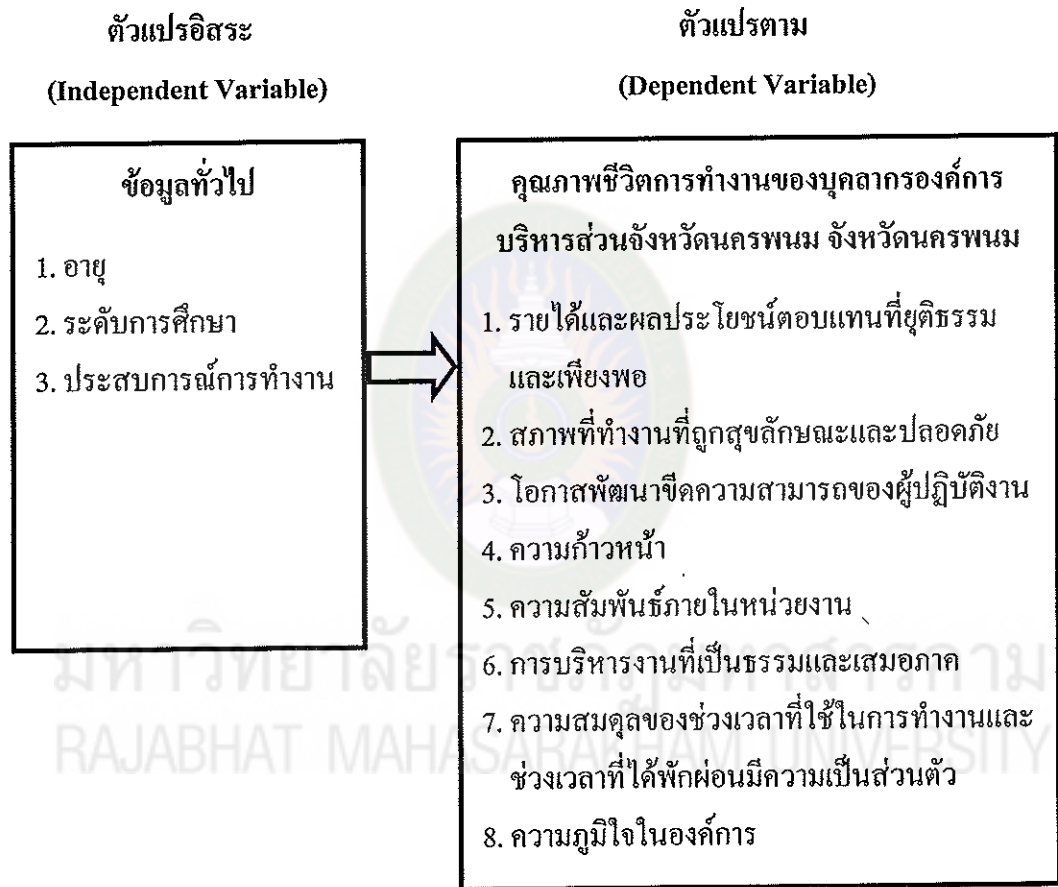
4.2.8 ความภูมิใจในองค์กร

### 5. ระยะเวลาในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ กำหนดระยะเวลาการศึกษาเดือน สิงหาคม 2553

## กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยปรับจากผลงานของ ฮัสส์ แอน คัมมิงส์ (Huse & Comings. 1985 : 198-199) ซึ่งผู้ศึกษาได้นำมากำหนดเป็นกรอบในการศึกษา ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ความคิดเห็น** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม โดยแสดงความรู้สึกนึกคิดใน 5 ระดับ คือ สูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ และต่ำมาก

2. **คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลกระทบต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ซึ่งความปรารถนาหรือความพึงพอใจของบุคคล ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

2.1 รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับ มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2.2 สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย

2.3 โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

2.4 ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ

2.5 ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น



2.6 การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

2.7 ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงาน กับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่าง และเวลาที่ให้กับครอบครัวมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2.8 ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกรักของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน ในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

3. บุคลากร หมายถึง คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามภารกิจ ลูกจ้างรายวัน องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับแต่งตั้งมอบหมายให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

4. องค์การบริหารส่วนจังหวัด หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่ง จัดตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 ต่อมาได้ปรับปรุงโครงสร้างและการบริหารราชการตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2552 ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม

## ประโยชน์การศึกษา

ข้อสนเทศที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม และใช้เป็นข้อมูลเสนอผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ และประสิทธิภาพต่อการให้บริการแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมมากยิ่งขึ้น