

## บทที่ 2

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครพนม จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็น กรอบในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์การ
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. ความรู้เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด
5. องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความคิดเห็น ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Opinion ซึ่งมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถนำเสนอได้ ดังนี้

##### 1. ความหมายของความคิดเห็น

ความหมายของคำว่า “ความคิดเห็น” มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้คำจำกัดความ ดังนี้

ตันแคน (Duncan. 1971 : 135) ให้ความหมายไว้ว่า “ความคิดเห็นเป็นความเชื่อ หรือการพิจารณาตัดสินใจ โดยบุคคลซึ่งอาจไม่เป็นที่ยอมรับในแต่ละช่วงเวลาได้ ความคิดเห็นนี้ไม่สามารถจะทดสอบความรู้ และความจริงของความเชื่อมั่นของบุคคลได้ และต้องยอมรับว่าประชาชนโดยทั่วไปนั้นอาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป”

อิเกิล แอนด์ สเนลล์ โกร (Engle and Snellgrow. 1969 : 593) ได้ให้คำนิยามว่า “ความคิดเห็นหรือการแสดงออกทางเจตคติที่ออกมาเป็นคำพูดเป็นการสรุปโดยลงความเห็น ซึ่งอาศัยความรู้ที่มีอยู่เดิม”

นูแนลลี (Nunally. 1959 : 285) ได้ให้ความเห็นว่าทั้งความคิดเห็นและทัศนคติ นั้น เป็นเรื่องของการแสดงออกทางความคิดเห็นในรูปเกี่ยวกับตัวเราและความคิดเห็นนั้นยังจะ ใช้ในเรื่องเกี่ยวกับการลงความเห็น (Judgment) และความรู้ (Knowledge) ในขณะที่ทัศนคตินั้น ใช้กันมาก ในเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึก (Feeling) ความสามารถ (Preference) และได้สรุปว่าเรา มักใช้คำว่า ความคิดเห็นมากกว่าทัศนคติ

ฮิลการ์ด (Hilgard. 1962 : 626) กล่าวว่า ความคิดเห็น คือ การพิจารณาตัดสินใจ หรือความเชื่อ ที่นำไปสู่การคาดคะเนหรือการแปลผลในพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

มอร์แกน แอนด์ คิง (Morgan and King. 1967 : 189) กล่าวว่า ความคิดเห็น คือ การ ยอมรับคำพูด (Statement) ที่เกิดขึ้น โดยทัศนคติ ซึ่งทัศนคติในแนวความคิดเห็นของกูด (Good. 1973 : 339) หมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อาจเป็นการเข้าหา หรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่างของบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งและยังได้ให้แนวความคิด เกี่ยวกับความคิดเห็นว่าเป็นความเชื่อ ความคิดเห็นหรือการลงความเห็นเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งไม่อาจจะบอกได้ว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่

กาเทนบี้ แอนด์ เวคฟิลด์ (Gatenby and Wakefield. 1968 : 682) ได้พูดถึง ความคิดเห็นว่า คือ ความเชื่อหรือการลงความเห็นที่ไม่ได้เป็นความรู้อันแท้จริง หรือ คือ ความเห็นในบางอย่างที่ อาจเป็นจริงได้

โคลาซา (Kolasa. 1969 : 386) มีความเห็นว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออก ของแต่ละบุคคลในอันที่จะพิจารณาถึงข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการประเมินผลสิ่ง ใดสิ่งหนึ่งจากกรณีแวดล้อม (Circumstance) หรือความคิดเห็นเป็นการตอบสนองสิ่งเร้าที่ได้รับ อิทธิพลจากความโน้มเอียง (Predisposition) ความโน้มเอียงนี้เองที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตาม ซึ่งเรียกว่า โครงสร้าง ทัศนคติ (Attitude Structure) ดังนั้น ทัศนคติจึงเป็นพื้นฐานของความคิดเห็น และมีอิทธิพลต่อการแสดงออก ส่วนทัศนคตินั้น คือ ความโน้มเอียงในการแสดงออกของ บุคคลต่อบุคคลอื่น สถานที่ สภาพแวดล้อม ไม่ว่าจะ เป็นไปในทางบวกหรือลบ

บุญธรรม คำพอ (2520 : 72) สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับ คุณสมบัติประจำของแต่ละบุคคลด้วย ซึ่งคุณสมบัติประจำบางอย่าง เช่น พื้นความรู้ ประสบการณ์ การทำงานและการติดต่อระหว่างบุคคลนับเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลและกลุ่มมีความคิดเห็นไป ในทิศทางหนึ่ง ทั้งนี้ เพราะพื้นฐานความรู้เป็นกระบวนการสังเกตการณ์ ที่ได้รับจากการศึกษามา เป็นเวลาหลายปีจะเป็นรากฐานก่อให้เกิดความคิดเห็นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด

เรื่องเวทย์ แสงรัตนา (2522 : 20) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า เป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ด้วยการพูดหรือเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อม การแสดงความคิดเห็นอาจได้รับการยอมรับ หรือปฏิเสธ จากคนอื่นก็ได้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 3) กล่าวว่า ความคิดเห็นถือได้ว่าเป็นการแสดงออก ทางด้านทัศนคติอย่างหนึ่ง แต่การแสดงความคิดเห็นมักจะมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ และเป็น ส่วนที่พร้อม จะมีปฏิกริยาเฉพาะอย่างยิ่งต่อสถานการณ์ภายนอก

พงษ์ไพบุลย์ ศิวาวราเวทย์ (2528 : 39) ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการ แสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยการพูด หรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อม ซึ่งการแสดงความคิดเห็นนี้ อาจจะได้รับ การปฏิเสธจากคน อื่น ๆ ก็ได้

ชาติชาย อ่อนเจริญ (2533 : 13) สรุปว่า ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกทางด้าน ความรู้สึกหรือความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ด้วยการพูดหรือการเขียน โดยมีอารมณ์ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐานการแสดงออก ซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ได้ อาจจะ ได้รับการยอมรับ หรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ความคิดเห็นนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา

นพมาศ ชีรวะดิน (2534 : 139) ได้กล่าวถึงความคิดเห็นไว้ว่า เป็นส่วนที่มนุษย์ได้ แสดงออกมาโดยการพูดหรือการเขียน โดยมนุษย์นั้นจะพูดจากใจจริง พูดตามสังคม หรือพูด เพื่อเอาใจผู้ฟังก็ตาม แต่เมื่อพูดหรือเขียนไปแล้วก็ทำให้เกิดผลได้ โดยคนส่วนใหญ่ก็ถือว่าสิ่ง ที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความเป็นใจ

มาลี สิริพัฒน์พงษ์ (2537 : 61) การศึกษาความคิดเห็นมีความสำคัญและมี ประโยชน์ อย่างมาก เพราะทำให้ทราบความต้องการของบุคคลต่าง ๆ ให้สังคมสะท้อนให้เห็น ถึงพฤติกรรมของผู้กระทำจากผู้ถูกกระทำว่าดี หรือ ไม่ดีอย่างไร ความเห็นที่ได้มีประ โยชน์ต่อ ผู้กระทำในการปรับปรุงพฤติกรรม ทัศนคติต่อผู้ถูกกระทำให้ดีกว่าเดิม

สิริรัตน์ ถาวรสุวรรณ (2543 : 13) ความคิดเห็น หมายถึง ทั้งความคิดเห็นและ ทัศนคตินั้น เป็นเรื่องของ การแสดงออกของแต่ละบุคคล ต่อประชาชาติทั่วไป ต่อขนบธรรมเนียม ประเพณีและการแสดงออกทางความคิดเห็นในรูปเกี่ยวกับตัวเขา นอกจากนี้ยังอธิบายอีกว่า “คำว่า ความคิดเห็น นั้นจะใช้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการลงความเห็น (Judgement) และความรู้ (Knowledge) ในขณะที่ทัศนคตินั้นใช้กันมากในเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึก (Feeling) และ ความชอบพอ (Preference) ในท้ายที่สุดเขาได้ สรุปว่า เรามักใช้คำว่า ความคิดเห็นมากกว่า ทัศนคติ”

ปทานุกรมสังคมิวิทยา (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546 : 246) ได้บัญญัติคำว่า ความคิดเห็นซึ่งตรงกับคำว่า Opinion ในภาษาอังกฤษไว้ว่า หมายถึง ข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริง จากการใช้ปัญญาความคิดประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยัน ได้เสมอไปก็ตาม ทักษะหรือประมาณการเกี่ยวกับเนื้อหาหรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง คำแถลงที่ยอมรับนับถือ กันว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในหัวข้อปัญหาที่มีผู้นำมาขอปรึกษา คำว่าความคิดเห็นมีความหมาย ใกล้เคียงกับคำว่า เจตคติ ซึ่งมีคำอธิบายไว้ว่าแนวโน้มที่บุคคลได้รับมาหรือเรียนรู้มา และ กลายเป็นแบบอย่างในการแสดงปฏิกิริยาสนับสนุน หรือเป็นปฏิปักษ์ต่อบางสิ่งบางอย่างหรือ ต่อบุคคลบางคน

เพทาช ศิริมูสิกะ (2547 : 8) ได้รวบรวมแนวคิดนักวิชาการต่างประเทศเกี่ยวกับ ความคิดเห็นไว้ ดังนี้

1. เวบสเตอร์ (Webster) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดเห็น คือ ความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่ บนความแน่นอน หรือความรู้อันแท้จริง แต่จะตั้งอยู่ในจิตใจ ความเห็นและการลง ความเห็นของแต่ละบุคคลที่น่าจะเป็นจริงหรือน่าจะตรงตามที่คิดไว้

2. กู๊ด (Good) ให้คำจำกัดความของความคิดเห็นว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความเชื่อ ความคิดเห็น หรือลงความเห็นเกี่ยวกับสิ่งใด สิ่งหนึ่ง ซึ่ง ไม่อาจบอกได้ว่าเป็นสิ่งที่ ถูกต้องหรือไม่

3. ไอแซค (Isack) ให้ความหมายความคิดเห็นว่าเป็นการแสดงออกทาง คำพูดหรือ คำตอบที่บุคคล ได้แสดงออกต่อสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง โดยเฉพาะจาก คำถามที่ได้รับทั่ว ๆ ไป โดยปกติแล้วความคิดเห็นต่างจากเจตคติ คือ ความคิดเห็นจะเกี่ยวกับ เรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะขณะที่เจตคติจะเป็นเรื่องทั่ว ๆ ไป มีความหมายที่กว้างกว่า

จากความหมายของความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ พอจะสรุปได้ว่า ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกนึกคิด การตัดสินใจ และความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เหตุการณ์หนึ่งด้วยการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ การรับรู้ ประสบการณ์ อารมณ์ และสภาพแวดล้อมเป็นส่วนช่วยในการแสดงความคิดเห็นของแต่ละคน ความคิดเห็นจึงมิได้ตั้ง ในทางบวกและทางลบ ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลอาจจะเป็นที่ยอมรับหรือปฏิเสธจาก บุคคลอื่นก็ได้ ความคิดเห็นนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา

## 2. ประเภทของความคิดเห็น

ความคิดเห็น ได้มีนักวิชาการแบ่งประเภทของความคิดเห็นไว้ ดังนี้  
 เรมเมอร์ (Remmer. 1954 : 6-7 อ้างถึงใน เพทาย ศิริมุสิกะ. 2547 : 10-11) กล่าวว่า  
 ความคิดเห็นมี 2 ประเภท คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด-เชิงลบสุด (Extreme opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรักหลงทิศทาง ลบสุด ได้แก่ ความรังเกียจ ความคิดเห็นนี้รุนแรงเปลี่ยนแปลงยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive contents) การมีความเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบ ยอมรับ เห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นการแสดงความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละคนต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแม้เป็นเรื่องเดียวกัน ไม่จำเป็นต้องเหมือนกันเสมอไป และอาจแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่ได้รับมาจนมีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็น

วีรัช เจียมบรรจง (2532 : 13-15 อ้างถึงใน ศิริศักดิ์ สิงหพรพงศ์. 2547 : 20) ได้แบ่งประเภทของความคิดเห็นไว้ 2 ประเภท

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด-เชิงลบสุด เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวก ได้แก่ ความรักหลงบูชา ทิศทางลบ ได้แก่ รังเกียจมาก ความคิดเห็นประเภทนี้จะรุนแรงเปลี่ยนแปลงได้ยาก

2. ความคิดเห็นจากความเข้าใจ การมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ ความเข้าใจต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ได้แก่ ชอบ ยอมรับ เห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจในลักษณะเป็นกลาง ได้แก่ เฉย ๆ ไม่มีความคิดเห็น และความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ รังเกียจ ไม่เห็นด้วย

ดังนั้น จากการจำแนกประเภทของความคิดเห็นของนักวิชาการที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่า ประเภทของความคิดเห็นนั้น เป็นเรื่องของความรู้สึก หรือความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งของบุคคลซึ่งไม่จำเป็นว่าจะต้องเหมือนกันเป็นได้ทั้งความคิดเห็นด้านบวก หรือลบแล้วแต่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ

### 3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

การแสดงความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละคนต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแม้เป็นเรื่องเดียวกัน ไม่จำเป็นต้องเหมือนกันเสมอไปและอาจแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่ได้รับมาจนมีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็น ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น ได้มีนักวิชาการสรุปไว้ ดังนี้

ฟอสเตอร์ (Foster. 1952 : 119) ได้กล่าวสรุปเกี่ยวกับความคิดเห็นว่ามีมูลเหตุ 2 ประการ คือ

1. ประสบการณ์ที่บุคคลมีต่อสิ่งของ บุคคล หมุ่คณะ เรื่องราวต่าง ๆ หรือสถานการณ์ ความคิดเห็นเกิดขึ้นในตัวบุคคลจากการได้พบเห็น ความคุ้นเคย อาจถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ตรงและจากการได้ยิน ได้ฟัง ได้เห็นรูปถ่ายหรืออ่านจากหนังสือ โดยไม่ได้พบเห็นของจริง ถือว่าเป็นประสบการณ์ทางอ้อม

2. ระบบค่านิยมและการตัดสินใจค่านิยม เนื่องมาจากกลุ่มชนแต่ละกลุ่มมีค่านิยมและการตัดสินใจค่านิยมไม่เหมือนกัน คนแต่ละกลุ่มจึงมีความคิดเห็นในสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันไป

ออสแคมป์ (Oskamp. 1977 : 119-133) ได้กล่าวสรุปถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความคิดเห็น ดังนี้

1. ปัจจัยทางพันธุกรรมและสรีระ คือ อวัยวะต่าง ๆ ของบุคคลที่ได้รับรู้ความผิดปกติ ของอวัยวะ ความบกพร่องของอวัยวะสัมผัส ซึ่งมีผลต่อความคิดเห็นไม่ดีของบุคคลภายนอก

2. ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล คือ บุคคลได้ประสบกับเหตุการณ์ด้วยตนเอง การกระทำด้วยตนเองหรือได้พบเห็น ทำให้บุคคลมีความใส่ใจและเกิดความคิดต่อประสบการณ์เหล่านั้นต่างกัน

3. อิทธิพลของผู้ปกครอง คือ เมื่อเป็นเด็ก ผู้ปกครองจะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิด และให้ข้อมูลแก่เด็ก ได้มาก ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมและความคิดเห็นของเด็กด้วย

4. ทัศนคติและความคิดเห็นของกลุ่ม คือ เมื่อบุคคลเจริญเติบโตย่อมจะต้องมีกลุ่ม และสังคม ดังนั้น ความคิดเห็นของกลุ่มเพื่อน กลุ่มอ้างอิง หรือการอบรมสั่งสอนของโรงเรียน หน่วยงานที่มีความคิดเห็นเหมือนกันหรือแตกต่างกัน ย่อมจะมีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลด้วย

5. สื่อมวลชน คือ สื่อต่าง ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของคนเรา ดังนั้น สื่อเหล่านี้ซึ่ง ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ นิตยสารวารสาร จึงเป็นปัจจัยอันหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความคิดเห็นของบุคคล

ชาติชาย โทสินธิติ (2529 : 15) ได้เสนอว่า สิ่งที่มีอิทธิพลทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกันเพิ่มเติมมาอีก 2 หัวข้อ ดังนี้

1. วัฒนธรรมประเพณี บุคคลเมื่อได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมและประเพณีใด ย่อมปฏิบัติไปตามวัฒนธรรมและประเพณีนั้น ๆ และมักจะมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมและประเพณีของตนไปใน ทางที่ดี

2. การศึกษา ระดับการศึกษามีอิทธิพลมากต่อการแสดงความคิดเห็น เพราะเป็นการจัดประสบการณ์ให้กับบุคคล

จำเรียง (2536 : 248-249) กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิดเห็น ขึ้นอยู่กับกลุ่มทางสังคมในหลายประการ คือ

1. ภูมิหลังทางสังคม หมายถึง กลุ่มคนที่มีภูมิหลังที่แตกต่างกัน โดยทั่วไปจะมีความคิดเห็น ที่แตกต่างกันไปด้วย เช่น ความคิดเห็นระหว่างผู้เยาว์กับผู้สูงอายุ ชาวเมืองกับชาวชนบท เป็นต้น

2. กลุ่มอ้างอิง หมายถึง การที่คนเราจะคบหาสมาคมกับใคร หรือกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้แก่ผู้ใด หรือ การกระทำที่คำนึงถึงอะไรบางอย่างร่วมกันหรืออ้างอิงกันได้ เช่น ประกอบอาชีพเดียวกัน การเป็นสมาชิกกลุ่มหรือสมาคมเดียวกัน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้นด้วย

3. กลุ่มกระตือรือร้น หรือกลุ่มเฉื่อยชา หมายถึง การกระทำใดที่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นเป็นพิเศษอันจะก่อให้เกิดกลุ่มผลประโยชน์ขึ้นมาได้ ย่อมส่งผลต่อการจูงใจให้บุคคลที่เป็นสมาชิกเหล่านั้นมีความคิดเห็นที่คล้อยตามได้ไม่ว่าจะให้คล้อยตามในทางที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ตาม ในทางตรงกันข้ามกลุ่มเฉื่อยชาที่จะไม่มีอิทธิพลต่อสมาชิกมากนัก

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาสรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลโดยตรง เช่น เพศ อายุ รายได้ และปัจจัยสภาพแวดล้อม คือปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลโดยอ้อม เช่น สื่อมวลชน กลุ่มที่เกี่ยวข้องและครอบครัว ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ดังที่กล่าวมานั้น ล้วนมีผลต่อความคิดเห็นของบุคคล และปัจจัยเดียวกัน ไม่จำเป็นว่าความคิดเห็นของบุคคลจะเหมือนกันเสมอไป ย่อมขึ้นอยู่กับมุมมองหรือแนวความคิดของแต่ละบุคคล

#### 4. การวัดความคิดเห็น

ในการวัดความคิดเห็นของบุคคลสามารถทำได้หลายวิธี วิธีที่ใช้กันโดยทั่วไปคือ การตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวโดยสรุปไว้ ดังนี้

จอห์น โทมัส (Thomas. 1959 : 234) กล่าวไว้ว่า การวัดความคิดเห็นโดยทั่วไปต้องมีส่วนประกอบ 3 อย่าง คือ ตัวบุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้า และการตอบสนอง ซึ่งจะออกมาเป็นระดับสูงต่ำมากน้อย วิธีวัดความคิดเห็น โดยมากจะใช้การตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ที่ตอบคำถามเลือกตอบตามแบบสอบถาม

จอห์น เบสท์ (Best. 1977 : 77) ได้เสนอแนะว่า วิธีที่ง่ายที่สุดที่จะบอกถึงความคิดเห็นก็คือ การแสดงให้เห็นถึงร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความ เพราะจะทำให้เห็นว่าความคิดเห็นจะออกมา ในลักษณะใด และจะทำได้ทำตามข้อคิดเห็นเหล่านั้น

วิเชียร เกตุสิงห์ (2524 : 94-97) แบ่งนำหน้าความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง เห็นด้วยเฉย ๆ หรือ ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับข้อความว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบ โดยการใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็น จะต้องระบุ ให้ผู้ตอบว่า เห็นด้วย หรือ ไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ แบบสอบถามประเภทนี้ นิยมสร้างตามแนวของลิเคอร์ท ซึ่งแบ่งนำหน้าความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย หรือ ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับใจความว่าจะเป็น ปฏิฐาน (Positive) หรือ นิเสธ (Negative)

การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรนั้นเป็นการวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นของบุคคลซึ่งจะคล้ายคลึงกับการวัดความพอใจในงาน โดยสามารถสรุปในส่วนที่เกี่ยวข้องและคล้ายคลึงกัน ได้ดังนี้

#### 5. การวัดความพอใจในงาน

การวัดทัศนคติจากการตีความคำพูดของคนที่เราต้องการวัดนั้น พบว่า คนอาจเปิดเผยสิ่งที่เป็นทัศนคติเพียงบางส่วน โดยส่วนใหญ่จะถูกเก็บเป็นความลับส่วนตัว หรือแม้ผู้นั้นเต็มใจที่จะเปิดเผยแต่ด้วยเหตุที่ทัศนคติเป็นเรื่องลับซับซ้อน จึงยากที่จะถ่ายทอดออกมาได้ถูกต้องตรงตามที่ต้องการ ดังนั้นการที่จะวัดทัศนคติจึงเป็นเรื่องค่อนข้างยาก เพราะทัศนคติเป็นสิ่งที่ไม่อาจมองเห็นเป็นรูปธรรมได้ หรือแม้จะสามารถสังเกตได้จากการแสดงพฤติกรรมก็ตาม ซึ่งเป็นประเด็นที่ท้าทายต่อนักสังคมศาสตร์ทำให้เกิดความพยายามที่จะสร้างเครื่องมือที่ใช้วัดความพอใจในงานได้อย่างเป็นระบบ มีความเที่ยงตรงแม่นยำสูง และมีความน่าเชื่อถือ โดย



เครื่องมือดังกล่าวมีทั้งที่อยู่ในลักษณะแบบสอบถาม (Questionnaires) การใช้กรณีเหตุการณ์สำคัญ (Critical incidents) และการสัมภาษณ์ (Interview) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (กรองแก้ว อยู่สุข. 2538 : 67-69)

5.1 การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้กันค่อนข้างแพร่หลายในการวัดความพอใจในงาน ได้แก่ แบบสอบถามโดยมีตัวเลือกเป็นมาตราส่วนประเมินค่า ที่ผู้ตอบให้ตามลำดับค่าน้ำหนักของแต่ละตัวเลือกจนครบทุกตัวเลือก เครื่องมือวัดในลักษณะนี้มีหลายแบบซึ่งเรียกชื่อแตกต่างกัน เช่น

5.1.1 ดัชนีบ่งชี้งาน (Job Descriptive Index; JDI) เป็นเครื่องมือที่นิยมใช้แพร่หลายที่สุด ประกอบด้วยคำถามต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น ด้านเกี่ยวกับลักษณะของงานเอง (Work Itself) ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน (Pay) ด้านโอกาสก้าวหน้า (Promotional Opportunities) ด้านการนิเทศงาน (Supervision) และด้านเกี่ยวกับคนหรือเพื่อนร่วมงาน (People) โดยแต่ละด้านจะใช้คำคุณศัพท์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในด้านนั้นให้ผู้ตอบตอบว่าใช่หรือไม่ใช่ โดยคำตอบจะบ่งบอกให้ทราบทิศทางของความพอใจว่ามีมากน้อยแค่ไหน

5.1.2 แบบสอบถามความพอใจของมินเนโซต้า (Minnesota Satisfaction Questionnaire; MSQ) วิธีนี้มหาวิทยาลัย Minnesota ในสหรัฐฯ เป็นผู้พัฒนาแบบสอบถามนี้เป็นวิธีที่ให้ผู้ตอบระบุระดับของความพอใจหรือไม่พอใจในแต่ละด้านของงาน เพื่อใช้วัดความคิดเห็นและความพอใจที่มีต่องาน เช่น ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน หรือด้าน โอกาสก้าวหน้า เป็นต้น ถ้าได้คะแนนมากแสดงว่าผู้ตอบมีความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

5.1.3 แบบสอบถามความพอใจค่าตอบแทน (Pay Satisfaction Questionnaire; PSQ) เป็นแบบสอบถามที่จะเจาะจงเรื่องเงินเดือนค่าตอบแทนผูกพันกับความพอใจ โดยเครื่องมือ PSQ จะวัดระดับความพอใจที่มีต่อแต่ละประเด็นที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าตอบแทน เช่น ระดับเงินเดือน การขึ้นเงินเดือน หรือเพิ่มค่าตอบแทน การให้ผลประโยชน์ตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ โครงสร้างและการบริหารระบบและเงินเดือนค่าตอบแทน เป็นต้น

5.2 การใช้เทคนิคกรณีเหตุการณ์สำคัญ (Critical incident) เป็นอีกเทคนิคหนึ่งที่ใช้วัดความพอใจในงาน โดยให้ผู้ตอบเขียนบรรยายถึงเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับงานว่ามีเหตุการณ์อะไรบ้างที่เกิดขึ้นกับตนเอง ที่ทำให้เขาพอใจหรือไม่พอใจต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น จากนั้นผู้เชี่ยวชาญจะนำเหตุการณ์ดังกล่าวไปวิเคราะห์ ซึ่งเทคนิคนี้จะเป็นเทคนิคเชิงคุณภาพเพื่อพิจารณาความพอใจหรือไม่พอใจ แต่เป็นเทคนิคที่ใช้เวลาค่อนข้างมาก และผู้ตอบข้อมูลอาจจะมึนงงในการตอบ หรือผู้วิเคราะห์อาจจะมึนงงในการวิเคราะห์ข้อมูลก็ได้

5.3 การสัมภาษณ์ (Interviews) เทคนิคนี้เป็นวิธีวัดความพอใจในงานด้วยการสัมภาษณ์ พูดคุยแบบสองต่อสองกับพนักงานอย่างละเอียด ซึ่งข้อดีคือ จะ ได้ข้อมูลเชิงลึกและทราบทัศนคติที่มีต่องานมากกว่าวิธีการตอบแบบสอบถาม ดังนั้น การใช้เทคนิคนี้จะได้ผลดีก็ต่อเมื่อผู้ตอบพูดความจริง มีความซื่อสัตย์ต่อกัน และระบายความรู้สึกที่แท้จริงของตนออกมา ด้วยเหตุนี้การได้รับความร่วมมือ คือจุดสำคัญของความสำเร็จในการเลือกใช้วิธีนี้ อีกทั้งจะต้องเลือกคำถามสัมภาษณ์อย่างรอบคอบพร้อมทั้งมีระบบการบันทึกคำตอบที่ดี นอกจากนี้ยังต้องสร้างความไว้วางใจในการไม่ระบุชื่อผู้ตอบและไม่เปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับของพนักงาน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาสรุปได้ว่าการวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเหมือนกับการหาค่าของความพอใจในการทำงาน เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น เป็นการประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงานซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล และความสมดุลนั้นย่อมจะต้องเกิดจากความพอใจในชีวิตการทำงานนั่นเอง ดังนั้นการวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นสามารถที่จะนำวิธีการของการวัดความพอใจในการทำงานมาใช้ด้วยกันได้

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมองค์การ

### 1. ความหมายของสภาพแวดล้อม

การดำเนินงานขององค์การในปัจจุบันได้รับผลกระทบอย่างมากจากสภาพแวดล้อม ซึ่งองค์การจะประสบผลสำเร็จ เจริญเติบโตและก้าวหน้าได้จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลากรจะต้องปรับตัว ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ซึ่งความหมายของสภาพแวดล้อม มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ คำจำกัดความ ดังนี้

ริชาร์ด แอล เดิร์ฟ (Richard L.Daft. 1992 : 71) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ภายนอกขอบเขตขององค์การซึ่งมีผลกระทบต่อองค์การหรือ ส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์การ

สตีเฟน พี รอบบินส์ (Stephen P.Robbins. 1990 : 206) ให้ความหมายสภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ภายนอกอาณาเขตขององค์การ

จิสต์คี้ จิยะนันท์ และคณะ (2542 : 72-86) สภาพแวดล้อมขององค์การ (Organization environment) หมายถึง แรงผลักดันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทั่วไป สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์การ และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

จากความหมายข้างต้นจะเห็นว่าสภาพแวดล้อมได้แก่ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอกองค์การและมีอิทธิพลหรือผลกระทบต่อองค์การ ไม่ว่าจะทั้งหมดหรือบางส่วนขององค์การก็ตาม ความหมายเหล่านี้เป็นความหมายที่มีขอบเขตกว้างครอบคลุมทุก ๆ สิ่งที่มาเกี่ยวข้องกับองค์การ ในความเป็นจริงแล้วสภาพแวดล้อมขององค์การมีทั้งสิ้นที่อยู่ภายในองค์การเองและภายนอกองค์การที่มีอิทธิพลต่อองค์การ ซึ่งความหมายนี้จะทำให้เกิดการมองสภาพแวดล้อมขององค์การ ได้กว้างขึ้น และจะก่อให้เกิดผลดีในการวิเคราะห์ห้องค์การมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากหลาย ๆ ครั้ง องค์การมีปัญหาในการจัดการกับสภาพแวดล้อมภายในและบรรยากาศในการทำงานในองค์การเองมากกว่าปัญหาที่เกิดจากสิ่งที่อยู่ภายนอกองค์การ ประกอบกับการจัดการกับสภาพภายนอกองค์การสามารถจัดการ ได้ยาก ในขณะที่สภาพภายในองค์การเองเป็นสิ่งที่องค์การสามารถเข้าไปดำเนินการ ได้มากกว่า หรือมีความสะดวกในการจัดการเพราะขึ้นอยู่กับองค์การเอง

## 2. ประเภทของสภาพแวดล้อมองค์การ

จากปัจจัยที่ใช้พิจารณาสภาพแวดล้อมขององค์การ นักวิชาการได้แบ่งประเภทสภาพแวดล้อมขององค์การออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (External environment) และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Internal environment) ซึ่งแต่ละประเภทจะมีรายละเอียด ดังนี้ (วันชัย มีชาติ. 2550 : 75-85)

1. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (External environment) ได้แก่ สิ่งที่อยู่ภายนอกองค์การและมีผลกระทบต่อองค์การดำเนินงานขององค์การ โดยทั่วไปแล้วเมื่อพูดถึงสภาพแวดล้อมองค์การ คนส่วนใหญ่จะมุ่งไปที่สภาพแวดล้อมภายนอกมากกว่าสภาพแวดล้อมภายในองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกจึงเป็นหัวข้อหรือประเด็นหลักในการศึกษาสภาพแวดล้อมองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การสามารถแยกย่อยได้อีก 2 ประเภท คือ สภาพแวดล้อมทั่วไป (General environment) และสภาพแวดล้อมเฉพาะ (Specific task environment) ดังนี้

1.1 สภาพแวดล้อมทั่วไป (General environment) ได้แก่ สิ่งต่าง ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อองค์การ แต่ไม่สามารถเห็นความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับองค์การหรือการบรรลุผลขององค์การ ได้โดยตรง (Stenhen P. Robbins, Organization Theory structure designs and applications : 206)

1.2 สภาพแวดล้อมเฉพาะหรือสภาพแวดล้อมของงาน (Specific or task environment) สภาพแวดล้อมเฉพาะเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การที่ส่งผลกระทบต่อ

ความสำเร็จในการทำงานและการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยตรง สภาพแวดล้อมเฉพาะจึงมีผลต่อความสำเร็จหรือการดำรงอยู่และล่มสลายขององค์กร องค์กรและผู้บริหารจึงมักจะให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมเฉพาะขององค์กรมาก

2. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal environment) ได้แก่ สภาพการณ์หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ภายในองค์กรหรือสภาพภายในองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินกิจการขององค์กร

ดันแคน (Duncan, 1973 : 232) แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมแบบเรียบง่ายและมั่นคง (Simple-stable หรือ low uncertainly)
2. สภาพแวดล้อมแบบเรียบง่ายแต่ไม่มีเสถียรภาพ (Simple-unstable หรือ High-moderate)
3. สภาพแวดล้อมที่สลับซับซ้อนแต่คงที่ (Complex-stable หรือ Low-moderate uncertainly)
4. สภาพแวดล้อมที่สลับซับซ้อนและไม่มีเสถียรภาพ (Complex-unstable หรือ High uncertainly)

เฟรด และอีริก (Fred Emery และ Eric Trist, 1977 : 190-193) แบ่งสภาพแวดล้อมออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมที่เรียบสงบ (Placid-randomized environment)
2. สภาพแวดล้อมที่เรียบสงบแต่มีการรวมตัวกัน (Placid-clustered environment)
3. สภาพแวดล้อมที่ไม่สงบและมีผลต่อองค์กร (The disturbed-reactive environment)
4. สภาพแวดล้อมที่ผันผวน (The turbulent-field environment)

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

### 1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life)

การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์การซึ่งถือว่าเป็นเรื่อง ที่มีผลกระทบต่อโดยตรงกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ได้อย่างไรก็ตาม มีนักวิชาการที่ได้ ให้แนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้หลายทฤษฎี ดังนี้

แคสซิโอ (Cascio, อ้างถึงในศรีธัญญา อุ่นเรือน, 2545 : 11) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกหมายถึง เรื่องของการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์การ เช่น การกำหนดนโยบายร่วมกัน การจัดการอย่างประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน และสภาพการทำงาน ที่ปลอดภัย ส่วนลักษณะที่สอง หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้ร่วมงาน และฝ่ายจัดการ และมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ ซึ่งทั้งสองลักษณะนี้ต่างก็มีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น

ฮุส และคัมมิง (Huse and Comming, 1985 : 198-199) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนา หรือความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล กับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และยังได้อธิบายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การสามประการคือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มทุนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจ แก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้ายคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530 : 29) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ชีตความสามารถหรือระดับที่คนแต่ละคนพอใจในหน้าที่การงานเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน

ติน ปรัชญาพทุทธิ (2530 : 266) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ชีวิตการทำงาน ที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากรนั้นก็

คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอาใจเปรียบและสามารถสนองตอบความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2531 : 15) ให้คำนิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การปรับปรุง งานในองค์การให้สมาชิกได้ตอบสนองความต้องการของตนผ่านประสบการณ์การทำงานในองค์การ

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532 : 154) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะงาน ที่คนทำงานคนหนึ่ง ๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์การหนึ่ง ๆ ว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด

บุญแสง ชีระภากร (2533 : 6) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความรู้สึกพอใจที่แตกต่างไปในการปฏิบัติงานตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกันออกไป

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง พลังจิตหรือความรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงาน ของเขา ทำให้เขามีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสนองตอบความต้องการ และความคาดหวังของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์การและสมาชิกในรูปแบบต่าง ๆ หากองค์การใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมามากมาย เช่น ความไม่พอใจในตัวเอง การถ่วงงาน การลดลงของผลผลิต พฤติกรรมองค์การในทางลบ ตลอดจนการลาออกจากองค์การซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์การในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกฝนอบรมบุคลากรใหม่ให้มีความชำนาญขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากองค์การได้ดำเนินการให้พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้วย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรของงานขององค์การ ได้

## 2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการดำเนินงาน โดยทั่วไปองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 102-121) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มักจะห่วงกังวลกับการค้ำยคุณภาพของชีวิตการทำงานของตนและ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” นี้มีความหมาย

มากกว่าการที่ความต้องการได้ถูกตอบสนอง โดยการได้ทำงานอาทิตย์ละ 40 ชั่วโมง ความ  
มั่นคงในงาน โอกาสที่เท่าเทียมกันในการทำงาน หรือการส่งเสริมพัฒนางาน

วอลตัน (Walton. อ้างถึงใน รมิตา อ้นวงษ์. 2542 : 20) ได้อธิบายองค์ประกอบ  
ของคุณภาพชีวิตของการทำงานว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะ  
ดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อ  
เปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ใน  
สภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและ  
ควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการลงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ  
ซึ่งจะรวมการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล งานควรจะจัด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้  
ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการ ได้มีส่วนร่วม  
ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำหายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตน
4. ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ (Growth and security) ควรจะให้  
ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายและการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้  
และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ และการให้โอกาสแก่  
ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน
5. การบูรณาการด้านสังคม (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มี  
ความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าขึ้น จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้าน  
ความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับ  
บุคคลอื่น ๆ ความรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชั้นในองค์กร และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไป  
ในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม
6. ลัทธิรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไร และจะ  
ปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร คำตอบของคำถามนี้แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะทาง  
วัฒนธรรมขององค์กรนั้นว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อ  
ความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด
7. ช่องว่างของชีวิตโดยรวม (Total life space) งานของบุคคลหนึ่งควรจะ  
มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความ

ต้องการทางด้านการศึกษา การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดจนทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าจะการของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานมี 10 ประการ ดังนี้ (บุญแสง ชีระภากร. 2533 : 7-12)

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and fair pay) หมายถึง ค่าตอบแทน ที่เป็นตัวเงิน (Salary and wage) พิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Fair pay) คือ การจ่ายค่าจ้าง และเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job analysis) การประเมินค่างาน (Job evaluation) การจัดทำงานโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefits) เป็นค่าตอบแทนประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์การจัดให้แก่บุคคลในองค์การ เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ยุทธศาสตร์ต้องการให้แก่บุคคลในองค์การ โดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือว่าเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ ความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมักมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์การ ไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันมาก ถ้าองค์การใดมีผลประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครงานกับองค์การนั้นมาก บุคลากรจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของการทำงานดีเพราะองค์การจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์การอื่น ๆ

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and healthy environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งใน



ในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป ๆ และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างทำงานหรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ(Pollution) เป็นปัญหา ที่ทั้งภาคเอกชนและรัฐบาล ได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรจัดฝ่ายจัดการของแต่ละองค์กรต้องจัดให้มีมากขึ้นเพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้

4. ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) ความมั่นคง (Security) ในที่นี้หมายถึงการจ้างงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการมีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทูจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูงจนมีผู้นิยมเข้าทำงาน โดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้จะมีการปลดพนักงานออกก่อนครบเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง

5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free collective bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ การร่วมเจรจาต่อรอง โดยทั่วไปมักจะเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการการต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติเป็นเรื่องระหว่างสองฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็จะนำไปสู่การนัดหยุดงาน (Strike) ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สามคือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเพื่อมิให้เกิดผลเสียหายขึ้นแก่ ทุก ๆ ฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักถูกมองไปในทางที่ไม่ดี แต่ถ้าพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยาและด้านเศรษฐกิจจะพบว่าสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยา พนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงาน ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างมีอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and development) พัฒนาการและการเจริญเติบโต ในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใด

จะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ (Development) จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้วทั้งพัฒนาการและการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันไป

7. บูรณาการสังคม (Social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) สำหรับความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญเพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวชี้วัดว่า องค์กรมีบูรณาการสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมักจะเต็มไปด้วยความล่าช้า เมื่อนำความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้จะช่วยให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของการภราดรภาพ (Brotherhood) แบบสังคมไทยความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ให้กลายเป็นระบบพรรคพวก (Spoils system) ไปได้

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งทางฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายการบริหารอาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรือ อาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at work) หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุก ๆ คนในการทำงานร่วมกันจะต้องให้ความสำคัญแก่ทุก ๆ คนอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับขององค์กร เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าจะมีความผิดใใด ๆ เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คนอย่างเท่าเทียมกันและแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์กร (Authority) ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นเท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วม ในองค์กร ถ้ามีประชาธิปไตยในการทำงานแล้วก็จะทำให้การมีส่วนร่วมในองค์กรสูง ทุกคนกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น เพราะได้รับยกย่องให้เป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total life space) การทำงานในองค์การมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิต มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ (Recreation) องค์การที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจัดให้พนักงานแต่ละคนมีเวลาของชีวิตซึ่งอาจมีระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงาน (Break) หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำปีและวันหยุดพิเศษเนื่องในวันงานเทศกาลต่าง ๆ

นพรัตน์ รุ่งอุทัย (2533 : 201-206) ได้เสนอว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอยู่ 9 ประการ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. จิตวิทยาและมนุษย์สัมพันธ์ในงาน
3. ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
4. ปัญหาส่วนตัว
5. การจัดการและการบริหาร
6. ปัญหาสุขภาพ
7. ระบบงานในสำนักงาน
8. ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ
9. การสื่อสารและการประสานงาน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2538 : 38-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง

9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
10. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
11. อำนาจหน้าที่ในงาน
12. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
14. มีอนาคต
15. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
16. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

ฮัสส์ แอน คัมมิงส์ (Huse & Commings. 1985 : 198-199) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเสนอว่าประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ
2. สภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ
4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพใน

สิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมี  
ความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมี  
ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลา การทำงานกับช่วงเวลาการ  
ดำเนินชีวิต โดยส่วนรวมมีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่าง และเวลาที่ให้กับ  
ครอบครัวมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกรักของ  
พนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวย  
ประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

เลวิน (Lewin, 1981 อ้างถึงใน บุญใจ ลิ้มศิลา, 2542 : 16) ได้เสนอองค์ประกอบ  
ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Pay and benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervisor)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resources to get work done)
10. ความอาวุโส (Seniority in employment)

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่นักวิชาการนำเสนอ  
ในเบื้องต้น สรุปได้ว่า ความต้องการของบุคลากรในองค์กรประกอบด้วย ความต้องการทางกาย  
ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม ค่าจ้างและผลประโยชน์เพื่อสนองความต้องการ  
ทางกายภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าและเสถียรภาพของการทำงาน รวมทั้ง  
สวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ  
นอกจากความต้องการทางกายภาพแล้ว ยังมีความต้องการทางด้านจิตใจซึ่งเป็นสิ่งสำคัญใน  
การทำงานของบุคลากร เช่น การได้รับการยอมรับในองค์กร การยกย่องให้เกียรติ การชมเชย  
เมื่อทำความดี การสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน  
ไม่น้อยไปกว่าความต้องการด้านกายภาพเพราะมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการการยอมรับและให้

เกียรติจากผู้อื่นเสมอ ซึ่งจะช่วยให้มนุษย์มีแรงจูงใจที่จะทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรในองค์กรได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อม ๆ กันทำให้เกิดความพึงพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจใด ๆ อย่างมีความสุข นั้นย่อมนำมาซึ่งบุคคลผู้นั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและ จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

มอนดี้ แอน นอย (Mondy & Noe, ตรีชฎา อุ่นเรือน, 2545 : 26-30) กล่าวถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหาร ได้แก่ การออกแบบงานใหม่ การรวมกลุ่มกันอย่างอิสระในการทำงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยหลักการพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ผลการวิจัยในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไปปฏิบัติได้ผลหลากหลาย จากรายงานมีหลาย ๆ องค์การประสบผลสำเร็จ อย่างไรก็ตามยังไม่เป็นที่แน่ชัดว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นตัวชี้วัดการเพิ่มผลผลิต ดังนั้น จึงต้องเฝ้าดูและทำการศึกษาคัดลองคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้ทราบผลที่เด่นชัดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นนำไปสู่ความสำเร็จในการเพิ่มผลผลิตอย่างแท้จริง

วลัยพร ศิริภิมรย์ (2541 : 15) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานมีส่วนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ทั้งในลักษณะของการเป็นมรรควิธี (Means) และมรรคผล (Ends) ของกันและกันได้ อันส่งผลต่อการพัฒนาในที่สุด อีกทั้งยังเป็นส่วนส่งเสริมเกื้อหนุนให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นได้ กล่าวคือ ถ้าคนเรามีชีวิตการทำงานที่เหมาะสมพอใจ มีความสุข เช่น มีงานตรงกับความรู้ความสามารถ เงินเดือนดี มีความก้าวหน้าในอนาคต มีความสุขในการทำงาน มีความสมหวังในการทำงานขณะเดียวกันหน่วยงานก็ประสบความสำเร็จ มีผลปรากฏถึงความเจริญก้าวหน้าให้กับหน่วยงานโดยรวม เรียกว่า ทั้งหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจร่วมกันย่อมแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานดี ซึ่งเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตโดยรวมของทรัพยากรมนุษย์ในสังคมดีตามไปด้วย

จากแนวคิดข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานของู้ปฏิบัติงานให้มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น จนนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานร่วมกันในองค์กร

#### 4. ปัญหาและอุปสรรคของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นำชัย โชติประยูร (2541 : 21) ได้กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ยิ่งจำนวนคนงานมีมากคุณภาพชีวิตการทำงานก็จะยิ่งต่ำลง ซึ่งถูกกำหนดโดยสถานที่ทำงาน และเป็นสาเหตุที่เกิดความสนใจ ความรับผิดชอบ การทำทาส ความสำคัญ การควบคุมตนเอง การยอมรับความสำเร็จ ความยุติธรรม ความปลอดภัย และความมั่นคง การจัดโครงสร้างองค์การที่จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานตกต่ำลงนั้น ได้แก่

1. ให้ความสำคัญต่องานในด้านต่าง ๆ ต่ำ ได้แก่ ความหลากหลาย ความชัดเจนของเนื้องาน อำนาจการตัดสินใจ ผลสะท้อนกลับของงาน รวมทั้งงานที่มีคุณภาพต่ำ
2. ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย และเป็นการสื่อสารทางเดียวระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน
3. ระบบการจ่ายเงินไม่ได้จ่ายตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือจ่ายตามพื้นฐานของการปฏิบัติงาน ไม่ได้นำไปประเมินผลควบคู่กับวัตถุประสงค์ขององค์การมีการควบคุมต่ำ
4. หัวหน้างานล้มเหลวในการติดต่อสื่อสารหรือแจ้งรายละเอียดงานและนโยบายขององค์การให้แก่พนักงานทราบ
5. นโยบายทางด้านทรัพยากรบุคคล และการปฏิบัติงาน ไม่มีความแน่นอน
6. การจ้างงานชั่วคราว มีเงื่อนไขที่ลูกจ้างไม่สามารถถูกไล่ออกได้ (ซึ่งจริง ๆ แล้วลูกจ้าง มีสิทธิที่จะไม่ออก)

ธนพร พุเกียรติสุทธิ (2541 : 28 - 30) กล่าวถึง ปัญหาและอุปสรรคของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า โดยปกติคนจะหาวิธีการต่าง ๆ ที่จะตอบสนองง่ายแต่ความต้องการบางอย่าง ก็ยากที่จะตอบสนองได้ เพราะมีปัญหาและอุปสรรคมากมายผลที่ตามมา คือ ทำให้บุคคลผิดหวัง และหาวิธีการปรับตัวซึ่งอุปสรรคต่าง ๆ มีดังนี้

1. อุปสรรคจากภายนอก (Outer obstacles) อุปสรรคจากภายนอกตัวบุคคลนั้นแบ่งได้ ดังนี้

- 1.1 อุปสรรคที่เกิดจากเหตุการณ์หรือสิ่งของต่าง ๆ ที่ไม่ใช่ตัวบุคคล (Impersonal obstacles) ซึ่งอาจเข้ามาเกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์เกิดความยุ่งยากและไม่สามารถบรรลุเป้าหมายชีวิตได้ เช่น ภาวะการว่างงานทำให้บุคคลไม่สามารถบรรลุเป้าหมายทางเศรษฐกิจได้ การเก็บภาษีแพง ๆ ทำให้ประชาชนผู้มีรายได้น้อยหรือรายได้ไม่พอเพียงไม่พอใจ ทั้ง ๆ ที่สิ่งเหล่านี้เกิดจากสถานการณ์หรือภาวะเงินเฟ้อหรือนโยบายของรัฐกรณีประกาศ

นโยบายค่าเงินบาทลอยตัว เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2540 ในรัฐบาลสมัย พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ เป็นนายกรัฐมนตรี ส่งผลกระทบต่อ โรงงานอุตสาหกรรมเกิดการเลิกจ้างงาน เพราะ โรงงาน ประสบปัญหาการขาดทุนคนงานเกิดภาวะการว่างงานเป็นจำนวนมาก

1.2 อุปสรรคที่มาจากบุคคลอื่น (Outer people obstacles) การทำงานในองค์กรนั้นบุคคล ต่าง ๆ ที่เป็นสมาชิกขององค์กรจะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันแต่ในบางครั้งพฤติกรรมของบุคคลหนึ่งอาจจะทำให้บุคคลอื่นไม่พอใจ และเกิดความคับข้องใจได้ ทำให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าขาดความเป็นอิสระในการทำงาน บางครั้งเมื่อบุคคลเข้าไปทำงานในองค์กรก็ต้องการความคาดหวังที่จะได้รับความยุติธรรมในด้านต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การยอมรับนับถือจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานถ้าหากความคาดหวัง ไม่ได้รับความเป็นธรรมไม่เป็นไปตามที่ตนคิดก็กลายเป็นอุปสรรคในการทำงานได้

1.3 กฎเกณฑ์ต่าง ๆ (Rules and norms) การทำงานในองค์กรนั้น องค์กรจะต้องสร้างกฎเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ เพื่อเป็นแบบอย่างให้ทุกคนได้นำไปปฏิบัติได้ซึ่งกฎเกณฑ์อาจไปขัดกับความคาดหวัง และความต้องการของบุคคลและขัดกับบุคลิกภาพที่บุคคลได้รับการเลี้ยงดูมาจากครอบครัวก็ได้ เช่น บุคคลที่มาจากครอบครัวที่เลี้ยงดูแบบอิสระ (Free upbringing) นั้นไม่ค่อยมีระเบียบวินัย และไม่เคียดต้อง ได้รับความสั่งจากคนอื่นเมื่อเข้ามาอยู่ในองค์กร มีหัวหน้า มีผู้อาวุโส มีผู้ชำนาญการมากกว่า และเมื่อเขาทำอะไร ไม่เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้ เมื่อถูกคำสั่งหรือถูกเตือนให้ทำตามเขาจะรู้สึกไม่พอใจและกลายเป็นอุปสรรคสำคัญ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ มักจะเป็นอุปสรรคต่อคนหนุ่มสาวที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่ ๆ

2. อุปสรรคจากภายในตัวเอง (Inner obstacles) บุคคลแต่ละคนได้รับการเลี้ยงดูมาแตกต่างกัน ดังนั้น การสร้างสรรค์บุคลิกภาพขึ้นมาย่อมจะแตกต่างกันออกไป อุปสรรคที่เกิดจากตัวบุคคล มีดังนี้

2.1 ความไม่สมดุลงานความสามารถ (Inadequate ability) บุคคลส่วนมากต้องผิดหวังเพราะตนเอง ไม่มีความสามารถเพียงพอกับงานที่ต้องทำ ดังนั้น ความต้องการของบุคคลจะไม่ประสบผลสำเร็จ ถ้าหากบุคคลนั้นตั้งเป้าหมายเกินความสามารถของตนเองในการทำงาน ถ้าหากเราพยายามทำงานหลายอย่างพร้อมกันก็จะไม่ประสบความสำเร็จหรืองานที่ยากเกินความสามารถของเราต้องไม่ประสบผลสำเร็จเช่นกัน

2.2 ลักษณะนิสัยบางอย่าง (Traits) บุคคลบางคนมีลักษณะนิสัยโดยเฉพาะบางอย่าง เช่น ขี้อาย หรือวิตกกังวล แล้วถูกบังคับหรือ ได้รับมอบหมายให้ไปปรากฏตัวหรือพูดต่อหน้าที่ประชุม ซึ่งมีคนจำนวนมากเขาจะทำไม่ได้ บุคคลที่มีนิสัยมักง่ายหรือไม่รอบคอบจะ



เป็นคนตรงต่อเวลาไม่ได้ คนที่มีนิสัยก้าวร้าวหรือชอบมีอิทธิพลเหนือคนอื่นก็จะเป็นผู้  
ประสานงานที่ดีไม่ได้

### 2.3 ความต้องการและความสนใจของบุคคล (Need and interests)

ในบางครั้งบุคคลมีความต้องการหรือสนใจหลายอย่าง และเมื่อถูกบังคับให้เลือกเพียงอย่างใด  
อย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียวก็ไม่พอใจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นได้ เช่น บุคคลต้องการทำงาน  
ดี มีเกียรติ เงินเดือนสูง แต่บางอย่างเงินเดือนสูงจริง แต่เกียรติต่ำ คนก็ไม่พอใจหรือถ้างานมี  
เกียรติแต่เงินเดือนไม่มากพอ ก็ไม่พอใจอีก

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นอาจ  
เป็นได้ทั้งการเสริมสร้างลักษณะหรือองค์ประกอบที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานให้เกิดขึ้นใน  
ตัวบุคคลได้ แต่ในขณะที่เดียวกันก็อาจก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคได้เช่นกัน โดยผู้ปฏิบัติงาน  
อาจมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ตกต่ำลงไป ซึ่งในสภาพความเป็นจริงแล้วในทุก ๆ องค์การนั้น  
มักจะมีหลักปฏิบัติที่คล้าย ๆ กัน แต่อย่างไรก็ตามเงื่อนไขที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ตกต่ำของบุคคลใดบุคคลหนึ่งนั้น อาจไม่ใช่เหตุผลของบุคคลอื่นด้วยเสมอไป เพราะความชอบ  
ความสนใจและการยอมรับในสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป ซึ่งผู้ศึกษาได้  
วิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ เกี่ยวกับลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กร  
แล้วพบว่าแนวคิดของ ฮัสร์ แอน คัมมิงส์ มีความน่าสนใจ และใกล้เคียงกับลักษณะคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ซึ่งผู้ศึกษาได้รับข้อมูลทั้งจาก  
ผู้ร่วมงานในองค์กรและจากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่บรรลุ  
เป้าหมาย พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ยังขาดความกระตือรือร้นใน  
การทำงาน และยังมีภาระแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าทำให้บรรยากาศในการทำงานบางครั้ง ไม่ราบรื่น  
เท่าที่ควร ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ  
บุคลากรในองค์กร โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีของ ฮัสร์ แอน คัมมิงส์ เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา  
เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร  
ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในอนาคตต่อไป

## ความรู้เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด

### 1. ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือเรียกชื่อย่อว่า อบจ. เป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทยรูปแบบหนึ่ง ที่มีความเป็นมาและมีวิวัฒนาการ (พระราชบัญญัติบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498) ตามลำดับ ดังนี้

พ.ศ. 2479 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. 2476 กำหนดให้จังหวัดเป็นหน่วยงานบริหารส่วนภูมิภาค โดยอำนาจการบริหารงานในจังหวัดอยู่ภายใต้ การดำเนินงานของกรมการจังหวัด ซึ่งมีข้าหลวงประจำจังหวัดเป็นประธาน และในปีเดียวกัน ได้มี การจัดตั้งสภาจังหวัดตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 เพื่อให้มีบทบาทหน้าที่ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่คณะกรรมการจังหวัด โดยฐานะของสภาจังหวัด ยังมีได้เป็นนิติบุคคลที่แตกต่างหากจากราชการส่วนภูมิภาค

พ.ศ. 2481 ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 โดยมีประสงค์ เพื่อแยกกฎหมายสภาจังหวัดไว้โดยเฉพาะ แต่สภาจังหวัดยังมีลักษณะคงเดิม กล่าวคือ ทำหน้าที่ที่ปรึกษา ของกรมการจังหวัด

พ.ศ. 2485 ได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบบริหารราชการในจังหวัด ของกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ ทำให้อำนาจของกรมการจังหวัดเป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดตั้งนั้น โดยผลของกฎหมายฉบับนี้ทำให้สภาจังหวัดมีฐานะเป็นที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด

พ.ศ. 2498 ได้มีความพยายามในการจัดการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีแนวความคิดที่จะปรับปรุงบทบาทของสภาจังหวัดให้มีประสิทธิภาพและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองมากขึ้น ทำให้เกิด “องค์การบริหารส่วนจังหวัด” (อบจ.) ขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 ในสมัยจอมพล ป.พิบูลย์สงคราม กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีฐานะเป็นนิติบุคคลและแยกออกจากจังหวัดซึ่งเป็นราชการส่วนภูมิภาค มีโครงสร้างและองค์ประกอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สำหรับหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในตอนนั้นกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการส่วนจังหวัดภายในเขตจังหวัดซึ่งอยู่นอกเขตเทศบาล สุขาภิบาล และหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่น

พ.ศ. 2540 ได้มีการตราพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 มาใช้บังคับแทนพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 การมีพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 เกิดจากแรงกดดันการรวมตัวของสหพันธ์องค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั่วประเทศและผลกระทบจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ทำให้มีปัญหาพื้นที่ดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดทับซ้อนกับองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นต้น นอกจากนี้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ได้แยกข้าราชการส่วนภูมิภาคออกจากฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (เดิมผู้ว่าราชการจังหวัดดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด) มาให้สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้คัดเลือกนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหาร

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 มาตรา 9 กำหนดให้สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น และมาตรา 35 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนหนึ่งซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ต่อมาพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2552 มาตรา 35/2 กำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันเลือกตั้งและระยะเวลาการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปีนับแต่วันเลือกตั้ง

## 2. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2552 ประกอบด้วย

2.1 สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำนวน 30 คน มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน จำนวนของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรที่อาศัยอยู่ในจังหวัดนั้น ๆ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

2.1.1 จังหวัดโคมีราษฎรไม่เกิน 500,000 คน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้ 24 คน

2.1.2 จังหวัดใดมีราษฎรเกิน 500,000 คน แต่ไม่เกิน 1,000,000 คน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 30 คน

2.1.3 จังหวัดใดมีราษฎรเกิน 1,000,000 คน แต่ไม่เกิน 1,500,000 คน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 36 คน

2.1.4 จังหวัดใดมีราษฎรเกิน 1,500,000 คน แต่ไม่เกิน 2,000,000 คน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 42 คน

2.1.5 จังหวัดใดมีราษฎร ไม่เกิน 2,000,000 คนขึ้นไป มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 48 คน

2.2 นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งบุคคลที่ไม่ได้มาจากการเลือกตั้งหรือบุคคลภายนอก เข้าดำรงตำแหน่งรองนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 2 คน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

2.2.1 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด 48 คน มีรองนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้ไม่เกิน 4 คน

2.2.2 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด 36 คน หรือ 42 คน มีรองนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้ไม่เกิน 3 คน

2.2.3 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด 24 คน หรือ 30 คน มีรองนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้ไม่เกิน 2 คน

2.3 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด รับเงินเดือนและค่าจ้างจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาและมีรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารองจากนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด (พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2552)

### 3. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

3.1 อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2552 มาตรา 45 ดังนี้

3.1.1 ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย

3.1.2 จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

3.1.3 สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

3.1.4 ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

3.1.5 แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่น

3.1.6 อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะในเขตสภาตำบล

3.1.7 กลุ่มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3.1.8 ทวี บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

3.1.9 จัดทำกิจการใดๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขต องค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการ หรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

3.1.10 จัดทำกิจการอื่นๆ ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจจัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่น หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นนอกเขตจังหวัดได้ เมื่อได้รับความยินยอมจากองค์กรนั้น ๆ รวมทั้งอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่มอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง (พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2552)

3.2 อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 17 ดังนี้

3.2.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

3.2.2 การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

- 3.2.3 การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- 3.2.4 การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- 3.2.5 การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 3.2.6 การจัดการศึกษา
- 3.2.7 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- 3.2.8 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 3.2.9 การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- 3.2.10 การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- 3.2.11 การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- 3.2.12 การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- 3.2.13 การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ
- 3.2.14 การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 3.2.15 การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- 3.2.16 การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- 3.2.17 การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- 3.2.18 การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- 3.2.19 การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- 3.2.20 การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- 3.2.21 การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- 3.2.22 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 3.2.23 การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

3.2.24 จัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตและกิจการนั้นเป็นสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

3.2.25 สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นอื่น

3.2.26 การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

3.2.27 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

3.2.28 จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

3.2.29 กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542)

#### 4. รายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีรายได้จากภาษีที่รัฐบาลเป็นผู้จัดเก็บเองแล้ว จัดสรรให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน ภาษีธุรกิจเฉพาะ และรายได้จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยังมีอำนาจออกข้อบัญญัติเพื่อเก็บรายได้เป็นของตนเอง เช่น ภาษีบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัดเก็บจากสถานค้าปลีกน้ำมันเบนซิน น้ำมันดีเซล และน้ำมันที่คล้ายกัน และภาษีปีโตรเลียม ในอัตราอัตราไม่เกินสี่จุดสี่ห้าสตางค์ ยาสูบไม่เกินมวนละสี่จุดสี่ห้าสตางค์ ค่าธรรมเนียมบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัดเก็บจากผู้พักในโรงแรม ในอัตราร้อยละ 2 ของค่าเช่าที่พัก ตลอดจนค่าธรรมเนียมใด ๆ จากผู้ใช้หรือได้รับประโยชน์จากบริการสาธารณะที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมจัดให้มีขึ้นตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ซึ่งตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 หมวด 5 การงบประมาณและการคลัง มีข้อกำหนดเกี่ยวกับรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ ดังนี้ (พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 114/62 ก/หน้า 1/31 ตุลาคม 2540)

มาตรา 61 ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อนที่จัดเก็บได้ในจังหวัดใดให้จัดสรรให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยภาษ่นั้น

มาตรา 62 ภาษีมูลค่าเพิ่มที่จัดเก็บตามประมวลรัษฎากร จัดเก็บได้ในจังหวัดใดให้ส่งมอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยละห้าของภาษีที่จัดเก็บได้

มาตรา 63 ค่าภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่ และค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม ที่ได้มีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยภาษานั้น ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดใด ให้จัดสรรให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 64 องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจออกข้อบัญญัติเก็บภาษีบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากการค้าในเขตจังหวัด ดังนี้

1. น้ำมันเบนซินและน้ำมันที่คล้ายกัน น้ำมันดีเซลและน้ำมันที่คล้ายกัน หรือ ก๊าซปิโตรเลียม ที่ใช้เป็นเชื้อเพลิงสำหรับรถยนต์ โดยจัดเก็บเพิ่มขึ้นได้ไม่เกินลิตรละสิบสตางค์สำหรับน้ำมัน และกิโลกรัมละไม่เกินสิบสตางค์สำหรับก๊าซปิโตรเลียม

2. ยาสูบ โดยจัดเก็บเพิ่มขึ้นได้ไม่เกินมวนละสิบสตางค์

ราคาจำหน่ายที่เพิ่มขึ้นตามวรรคหนึ่ง ไม่ถือว่าเป็นการต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดราคาสินค้าและป้องกันการผูกขาด

มาตรา 65 องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจออกข้อบัญญัติเรียกเก็บค่าธรรมเนียมบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากผู้พักโรงแรมตามกฎหมายว่าด้วยโรงแรมตามหลักเกณฑ์ วิธีการและอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจออกข้อบัญญัติเพื่อเก็บภาษีอากรและค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้น ไม่เกินร้อยละสิบของภาษีอากรและค่าธรรมเนียมประเภทใดประเภทหนึ่งหรือ ทุกประเภทสำหรับในพื้นที่เขตจังหวัดที่อยู่นอกเขตราชการส่วนท้องถิ่นอื่น ดังนี้

1. ภาษีสรรพสามิตเฉพาะตามประมวลรัษฎากร

2. ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุราตามกฎหมายว่าด้วยสุรา

3. ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการเล่นการพนันตามกฎหมายว่าด้วยการพนันในการเสียภาษีอากรตามมาตรา ๖๖ เศษของหนึ่งบาทให้ปิดทิ้ง

ภาษีอากรและค่าธรรมเนียมตามมาตรา ๖๖ ให้ถือเป็นภาษีอากรและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยภาษ่นั้น

มาตรา 67 องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจออกข้อบัญญัติเพื่อเก็บภาษีมูลค่าเพิ่ม โดยให้กำหนดเป็นอัตราภาษีมูลค่าเพิ่มขึ้นจากอัตราที่เรียกเก็บตามประมวลรัษฎากรสำหรับในพื้นที่เขตจังหวัดที่อยู่นอกเขตราชการส่วนท้องถิ่นอื่น ดังนี้



1. ในกรณีที่ประมวลรัษฎากรเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มในอัตราร้อยละศูนย์ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเก็บในอัตราร้อยละศูนย์
2. ในกรณีที่ประมวลรัษฎากรเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มในอัตราอื่น ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเก็บหนึ่งในเก้าของอัตราภาษีมูลค่าเพิ่มที่เรียกเก็บตามประมวลรัษฎากร ภาษีมูลค่าเพิ่มที่เก็บเพิ่มขึ้นตามมาตรานี้ ให้ถือเป็นภาษีมูลค่าเพิ่มตามประมวลรัษฎากร

### องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม (จัดตั้งตามพระราชบัญญัติการบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498) แบ่งตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครพนม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2545 องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จึงได้ประกาศกำหนดกองราชการหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีความจำเป็นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ตามนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมภายใต้กฎหมายกำหนด

#### 1. การแบ่งส่วนราชการ ประกอบด้วย

1.1 สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 ฝ่าย คือ

1.1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการ/สารบรรณกลางขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม งานธุรการ/สารบรรณ ภายในสำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด งานเลขานุการผู้บริหาร งานกำกับดูแลและบำรุงรักษาอาคาร/สถานที่ราชการ งานประสานงานภายในและหน่วยงานอื่นงานประชาสัมพันธ์ งานรัฐพิธี ราชพิธีและพิธีการต่าง ๆ งานประกันสังคม งานประชาสัมพันธ์กิจการองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานงบประมาณภายในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานพัสดุภายในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานอนุญาต และรักษาความปลอดภัยของสถานที่้องค์การบริหารส่วนจังหวัด งานอื่นๆที่ไม่มี ส่วนราชการใดรับผิดชอบ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

1.1.2 ฝ่ายบริหารงานบุคคล มีหน้าที่รับผิดชอบ งานจัดทำแผนอัตรากำลัง บุคลากร งาน สรรหาข้าราชการ/พนักงานจ้าง งานบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ/พนักงานจ้าง งาน โอนย้าย/ รับ โอนข้าราชการและลูกจ้างประจำ งานเลื่อนระดับข้าราชการ งานย้ายเปลี่ยน สายงานข้าราชการ งานให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำช่วยราชการ งานขอลาออกจากราชการ งานแต่งตั้งข้าราชการเป็นผู้รักษาราชการแทน งานประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานข้าราชการ /ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง งานเลื่อนขั้น เงินเดือนข้าราชการและเพิ่ม ค่าจ้างลูกจ้างประจำ งานอบรมสัมมนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานทะเบียน ประวัติข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง งานเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด งานขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ งานควบคุมการลา ของข้าราชการและลูกจ้าง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

1.1.3 ฝ่ายนิติการและการพาณิชย์ มีหน้าที่รับผิดชอบงานรับและพิจารณา เรื่องราวร้องทุกข์ร้องเรียน งานดำเนินการทางวินัยข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานดำเนินการสอบข้อเท็จจริงความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ งานคดีปกครอง งานคดีแพ่ง-คดีอาญา งานให้คำปรึกษาและความเห็นข้อกฎหมาย งานประสานดำเนินคดีผู้หลบเลี่ยง ภาษีและค่าธรรมนิยม งานปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 งานตรวจสอบร่างนิติกรรมสัญญา ก่อนลงนามในสัญญา ยกเว้นสัญญาที่มีกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับกำหนด งานเป็นพยานในกรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็น โจทก์หรือจำเลย งานกิจการพาณิชย์ งานตราข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ไม่ใช่ข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่าย งานจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง งานขอใช้ที่ราชพัสดุ งานจัดทำประโยชน์ในทรัพย์สิน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม งานทะเบียนพาณิชย์ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย

## 1.2 กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย 3 ฝ่าย คือ

1.2.1 ฝ่ายการประชุม มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานการประชุมสภาองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดการจัดทำระเบียบวาระการประชุม รายงานการประชุมสภาองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด งานการประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งาน กฎหมายและระเบียบข้อบังคับการประชุม

1.2.2 ฝ่ายกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานติดตามผลปฏิบัติตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานระเบียบและทะเบียน ประวัติ ตลอดจนนิติวิธีสวัสดิการของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานเลขานุการ

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เลขานุการประธานสภาและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานส่งเสริมและพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

1.2.3 ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น งานประชาสัมพันธ์กิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

### 1.3 กองแผนและงบประมาณ ประกอบด้วย 4 ฝ่าย คือ

1.3.1 ฝ่ายนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานแก้ไขเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับงานแผนฯ งานประชุมคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง งานประสานการจัดทำแผน พัฒนาจังหวัด งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

1.3.2 ฝ่ายงบประมาณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย งานการโอนเงินงบประมาณ การแก้ไขเปลี่ยนแปลงงบประมาณ งานโครงการเงินอุดหนุนทุกประเภท งานพัสดุของกองแผนและงบประมาณ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

1.3.3 ฝ่ายสาธารณูปโภค สาธารณูปการและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบงานวางแผน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ งานจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดการระบบกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานธุรการภายในกองแผนและงบประมาณ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและ ที่ได้รับมอบหมาย

1.3.4 ฝ่ายพัฒนาสังคมและการท่องเที่ยว มีหน้าที่รับผิดชอบงานเสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรมของสังคม งานสังคมสงเคราะห์และหาประสงเคราะห์ งานป้องกันบำบัดควบคุม โรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานจัดตั้งสถานพยาบาล งานพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการประชาชน งานส่งเสริมสนับสนุนและจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการท่องเที่ยว งานจัดทำแผนปฏิบัติการ ส่งเสริมการท่องเที่ยว และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

### 1.4 กองคลัง ประกอบด้วย 4 ฝ่าย คือ

1.4.1 ฝ่ายการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานเบิกจ่าย รับ นำส่ง เก็บรักษาเงินและเอกสารแทนการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเบิกจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนและเงินอื่น ๆ งานเบิกจ่าย การขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ งานจัดทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี

1.4.2 ฝ่ายบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานจัดทำฐานะทางการเงิน งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้รายจ่ายทุกประเภท งานตรวจสอบบัญชี งานวิชาการด้านการเงินการบัญชีและการพัสดุ งานช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการแก่หน่วยงานท้องถิ่นอื่น

1.4.3 ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ งานทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ทรัพย์สิน งานซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุ งานควบคุมตรวจสอบการรับ-จ่ายพัสดุ งานจำหน่ายพัสดุ-ครุภัณฑ์

1.4.4 ฝ่ายเร่งรัดจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด งานจัดทำแผนพัฒนารายได้ งานรวบรวมข้อมูลสถานประกอบการ งานตรวจสอบการชำระภาษีและค่าธรรมเนียมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

#### 1.5 กองช่าง ประกอบด้วย 4 ฝ่าย คือ

1.5.1 ฝ่ายสำรวจและออกแบบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานสำรวจ โครงการตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด/โครงการเงินอุดหนุน งานเขียนแบบโครงการ งานประมาณราคา งานทะเบียนประวัติสิ่งก่อสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด งานควบคุมการก่อสร้างโครงการตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

1.5.2 ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานแผนการปฏิบัติงานประจำปี งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมอาคาร สะพาน แหล่งน้ำและอื่นๆ

1.5.3 ฝ่ายเครื่องจักรกล มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลประจำปี งานรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักร งานแผนงานและการควบคุมการบำรุงรักษาซ่อมแซมเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนงานควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานให้ความช่วยเหลือสนับสนุนด้านวิชาการด้านเทคนิคและเครื่องจักรกลแก่หน่วยงานท้องถิ่นอื่น

1.5.4 ฝ่ายวิชาการและวิเคราะห์โครงสร้าง มีหน้าที่รับผิดชอบงานวิศวกรรมงานออกแบบตรวจสอบแบบแปลนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม งานให้คำปรึกษาด้านช่าง งานวิเคราะห์จัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานกำหนดรายละเอียดประกอบแบบทางด้านวิศวกรรมโยธา งานบริหารทั่วไปของกองช่าง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

1.5.5 ฝ่ายบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานแผนงานและการป้องกันบรรเทา สาธารณภัย งานสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม งานป้องกันและระงับอัคคีภัยที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิค งานป้องกันแก้ไขปัญหาลัทธิธรรมชาติและงานสาธารณภัยอื่น ๆ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

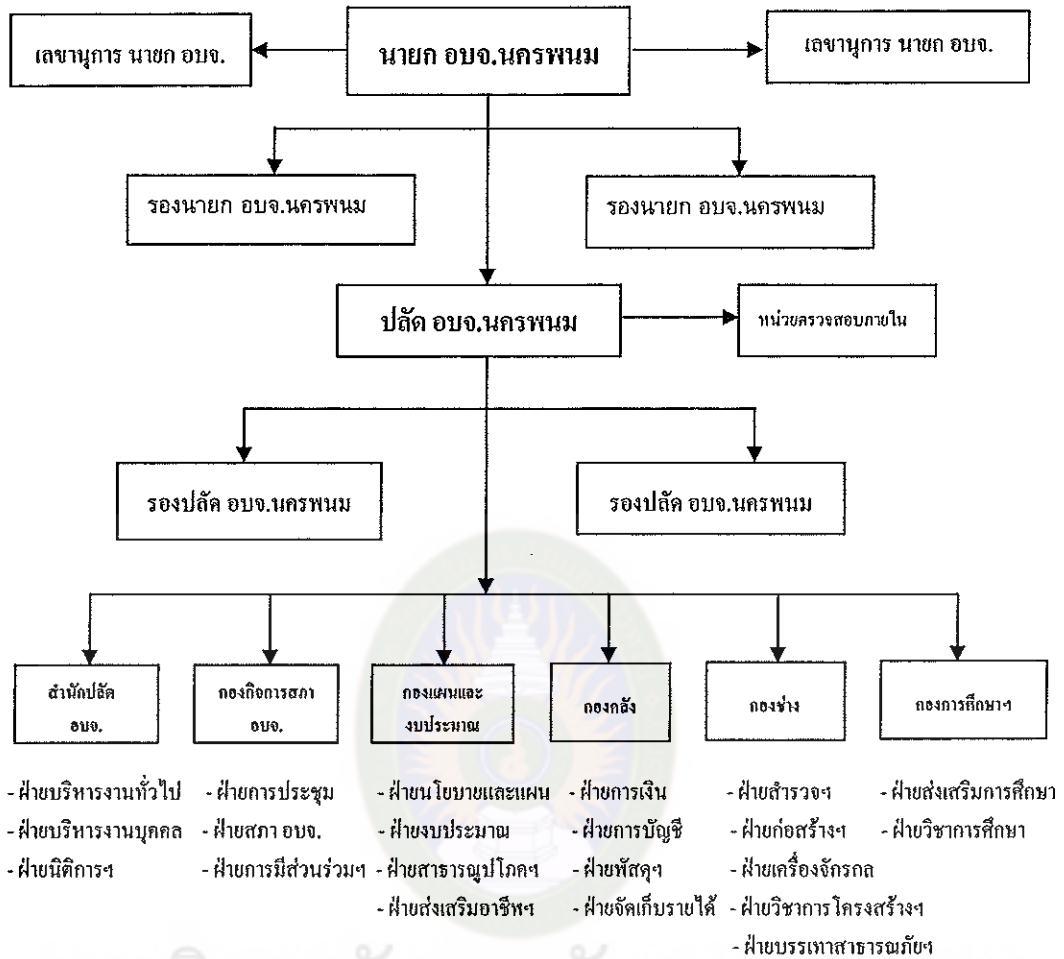
1.5.6 กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 ฝ่าย คือ

1) ฝ่ายบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานแผนงาน และวิชาการ งานการศึกษาพิเศษ งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

2) ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน งานห้องสมุดประชาชน งานประเพณีศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม งานบริหารทั่วไป และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

1.5.7 หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีฐานะต่ำกว่ากอง มีหน้าที่รับผิดชอบงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการหาประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ที่มีอำนาจหน้าที่ดูแลรับผิดชอบพื้นที่ในเขตจังหวัดนครพนมในการบริการสาธารณะแก่ประชาชน ซึ่งแบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็นส่วนราชการตั้งที่กล่าวมาในเบื้องต้น และมีบุคลากรทำหน้าที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการต่าง ๆ ตามกรอบอัตรากำลังและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายซึ่งจะรวมทั้งพนักงานจ้างตามภารกิจและลูกจ้างรายวันชั่วคราวที่จ้างเข้ามาช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจ ที่จำเป็นเร่งด่วน ซึ่งสามารถที่จะแสดงแผนภาพโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมให้ทราบพอสังเขป ดังแผนภาพที่ 2



## แผนภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

### 2. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

**2.1 ที่ตั้ง** องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม เป็นจังหวัดชายแดน ตั้งอยู่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พื้นที่มีลักษณะเลียบบยาวตามแนวชายฝั่งขวาของ แม่น้ำโขง ประมาณ 153 กิโลเมตร อยู่ระหว่างเส้นรุ้งที่ 16 – 18 องศาเหนือ และระหว่างเส้นแวงที่ 104-105 องศาตะวันออก มีระยะทางห่างจากกรุงเทพมหานคร โดยทางรถยนต์ประมาณ 735 กิโลเมตร สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม ตั้งอยู่เลขที่ 151/1 ถนนนครพนม-ท่าอุเทน ตำบลอาจสามารถ อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

2.2 พื้นที่ มีพื้นที่รับผิชอบในเขตจังหวัดนครพนมทั้งจังหวัด ประมาณ 5,512.7 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 3,445,414.32 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 3 ของพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตอำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย

ทิศใต้ ติดต่อกับเขตอำเภอดงหลวง, อำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับแขวงคำม่วน และแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ

ประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็นเส้นกั้นพรมแดน

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตอำเภอกุสุมาลย์ อำเภออากาศอำนวย จังหวัด

สกลนคร

2.3 ลักษณะภูมิประเทศ โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม มีสภาพเป็นป่าเขา ที่เนินสูงและที่ราบซึ่งความสูงของพื้นที่โดยเฉลี่ยสูงกว่าระดับน้ำทะเลประมาณ 140 เมตร

#### 2.4 สภาพภูมิอากาศ

โดยทั่วไป จังหวัดนครพนมเป็นจังหวัดที่มีฝนตกชุกในฤดูฝน ทั้งนี้เพราะได้รับอิทธิพลจากพายุไซรอนร้อนในทะเลจีนใต้ และอิทธิพลจากป่าไม้และเทือกเขาจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ฝนตกชุกตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึงเดือนตุลาคม สภาพดินฟ้าอากาศ แบ่งออกเป็น 3 ฤดู คือ

2.4.1 ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ – กลางเดือนพฤษภาคม ของทุกปี จะมีอากาศร้อนอบอ้าวอุณหภูมิเฉลี่ย 25-35 องศาเซลเซียส และมีอุณหภูมิสูงสุดอยู่ในช่วง 37-40 องศาเซลเซียส

2.4.2 ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม – กลางเดือนตุลาคม ของทุกปี ในบางส่วนของจังหวัดมีฝนตกชุก โดยเฉพาะพื้นที่อำเภอที่อยู่ริมฝั่งแม่น้ำโขง ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย 2,279.7 มิลลิเมตร/ปี

2.4.3 ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคม – กลางเดือนกุมภาพันธ์ ของทุกปี โดยทั่วไปอากาศจะหนาวเย็น อุณหภูมิเฉลี่ย 10-12 องศาเซลเซียส

2.5 การประกอบอาชีพ ประชากรที่อยู่ในจังหวัดนครพนม ร้อยละ 95 ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก โดยการทำนา และปลูกพืชไร่ตามฤดูกาล เช่น ยาสูบ ปอ มะเขือเทศ มันสำปะหลัง สับปะรด เป็นต้น นอกจากนี้ประชากรบางส่วน ยังมีอาชีพหัตถกรรมในครัวเรือนด้วย และประชากรบางส่วนซึ่งเป็นผู้ใช้แรงงานเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

2.6 เขตการปกครอง ประชากร จังหวัดนครพนม มีเขตการปกครอง รวม 12 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองนครพนม ท่าอุเทน โพนสวรรค์ ศรีสงคราม นาหว้า บ้านแพง นาทม ชาติพนม นาแก เรณูนคร ปลาปาก และวังยาง จำนวนประชากร 699,364 คน (แผนพัฒนาสามปี พ.ศ. 2553-2555 องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม. 2552)

### 3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายการพัฒนาดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

#### 3.1 วิสัยทัศน์ การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

“สังคมดี มีความปลอดภัย ไร้มลพิษ เศรษฐกิจรุ่งเรือง เมืองน่าอยู่”

#### 3.2 พันธกิจ

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม ได้กำหนดพันธกิจหลักในการพัฒนา ดังนี้

3.2.1 จัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประสานการจัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด และกำหนดขอบเขตโครงการที่เกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่ การบูรณาการ โครงการและใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาของท้องถิ่นให้มีความสมดุลและ คุ่มค่าทางเศรษฐกิจ

3.2.2 จัดให้มีการก่อสร้างและบำรุงรักษาโครงการที่เป็น โครงสร้างพื้นฐาน ขนาดใหญ่หรือมีความเกี่ยวเนื่องกันหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือในลักษณะที่เป็น เครือข่ายหลักในการเชื่อมโยงแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อื่น ในจังหวัดนครพนม

3.2.3 จัดให้มีการจัดการศึกษา สาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนา คุณภาพชีวิตให้กับประชาชนในระดับจังหวัด และไม่เป็นการซ้ำซ้อนกับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น ในจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขยายศักยภาพและมุ่งต่อผลสัมฤทธิ์ใน การพัฒนาการศึกษา สาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนใน จังหวัดนครพนม

3.2.4 จัดให้มีการส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรม การท่องเที่ยว การส่งเสริม การลงทุน และพาณิชย์กรรมของจังหวัดนครพนม

3.2.5 จัดให้มีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำหน้าที่เป็นองค์กรหลักในการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลรวม การดูแล ระบบบำบัด น้ำเสียรวมให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในเขตจังหวัดนครพนม



2.3.6 จัดให้มีการบริการด้านเทคนิค วิชาการ เครื่องมือ เครื่องจักรกล บุคลากรแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในเขตจังหวัดนครพนม

2.3.7 จัดให้มีการดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรม ถ่ายโอนที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่ที่ต้องทำ

### 3.3 จุดมุ่งหมายการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน

3.3.1 ประชาชนมีอาชีพเสริมและมีรายได้เพียงพอในการดำรงชีวิต

3.3.2 ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขไปทั่ว สาธารณูปการพื้นฐานอย่างทั่วถึงสะดวกและปลอดภัย

3.3.3 ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีคุณค่า

3.3.4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นทุก ๆ ด้าน

3.3.5 ลดปัญหามลภาวะเป็นพิษ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม ปัจจุบัน มีนายสมชอบ นิติพจน์ เป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม กำหนดนโยบายการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ไว้ดังนี้

การช่วยเหลือแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนาจังหวัดนครพนม ให้เกิดความเจริญในทุกด้าน จำเป็นจะต้องดำเนินการ โดยบูรณาการ นโยบายการบริหารงานให้สอดคล้องกับบทบาท อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 รวมทั้ง ให้สอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครพนม ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์จังหวัดนครพนมไว้ คือ “เมืองน่าอยู่ คู่สัมพันธ์อินโดจีน” และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดไว้ 5 ด้านหลัก คือ เมืองน่าอยู่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาการค้าชายแดน การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรม การเกษตร และการพัฒนาการท่องเที่ยว ตลอดจนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 จึงกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์ และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
2. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
3. การพัฒนาด้านสังคม

4. การพัฒนาด้านการเมือง-การบริหาร
5. การพัฒนาด้านการศึกษา
6. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

### 3.4 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

3.4.1 นโยบาย คือ ส่งเสริมและเพิ่มรายได้เพื่อให้ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ ขยายฐานทางเศรษฐกิจ การค้าการลงทุน

#### 3.4.2 วัตถุประสงค์ในการพัฒนา

เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและการประกอบธุรกิจประเภทต่าง ๆ ให้ดำเนินไปด้วยความเข้มแข็งมั่นคง เพื่อที่จะสามารถรองรับการเพิ่มขึ้นของประชากรหรือวิถีทางธุรกิจใหม่ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้แก่ประชาชน

#### 3.4.3 แนวทางการพัฒนา

- 1) ลดต้นทุนการผลิตและสร้างรายได้ให้กับเกษตรกร โดยการ
  - 1.1) สนับสนุนการก่อสร้างโรงงานปุ๋ยอินทรีย์ ปุ๋ยชีวภาพ ทุกตำบล
  - 1.2) จัดตั้งห้องปฏิบัติการผลิตเชื้อจุลินทรีย์ เพื่อใช้ในพืชและสัตว์
  - 1.3) ก่อสร้างตลาดชุมชนเพื่อรองรับสินค้า 1 ตำบล 1 ผลิตภัณฑ์ (OTOP) ให้เป็นสากล
  - 1.4) สนับสนุนศูนย์พัฒนาพันธุ์ข้าวทุกตำบลอย่างจริงจัง เพื่อให้ได้พันธุ์ดีในการเพาะปลูก และส่งเสริมให้มีการปลูกข้าวให้ได้ผลทั้งนาปีและนาปรัง
  - 1.5) สนับสนุนส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรทำสวนยางพารา ส่งเสริมการตลาดจำหน่ายยางพาราพร้อมจัดหาตลาดกลางในการจำหน่าย
  - 1.6) สนับสนุนส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรปลูกพืชพลังงานทดแทนทั้งปาล์มน้ำมัน และสบู่ดำ
  - 1.7) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภค เร่งฟื้นฟูพัฒนาแหล่งเพาะพันธุ์ปลาให้ทั่วถึง
  - 1.8) ส่งเสริมกลุ่มทอผ้า กลุ่มเย็บผ้า กลุ่มจักสาน และกลุ่มหัตถกรรมฝีมือพื้นบ้าน
- 2) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และจัดทำโครงสร้างพื้นฐานเพื่อส่งเสริมศักยภาพด้านการท่องเที่ยวของจังหวัดนครพนมอย่างทั่วถึง
- 3) สนับสนุนการจัดงานประเพณีที่สำคัญของจังหวัด โดยร่วมมือกับภาครัฐและองค์กรเอกชน

### 3.5 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

3.5.1 นโยบาย คือ การจัดทำผังเมืองรวมจังหวัดและก่อสร้างสิ่งสาธารณูปโภค, สาธารณูปการอย่างทั่วถึง

#### 3.5.2 วัตถุประสงค์ในการพัฒนา

เพื่อดำเนินการพัฒนาศักยภาพทางกายภาพ การปรับปรุงพื้นที่ การก่อสร้าง สาธารณูปโภคสาธารณูปการต่าง ๆ เพื่อที่จะส่งเสริมให้เกิดความเจริญแก่ท้องถิ่น การคมนาคม อำนวยความสะดวกในการอยู่อาศัยและการประกอบอาชีพแก่ประชาชน

#### 3.5.3 แนวทางการพัฒนา

- 1) ก่อสร้างและบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมระหว่างตำบล ตลอดจนถึงเส้นทางที่เชื่อมโยงถนนหลายสาย และเส้นทางเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ เพื่อให้ ประชาชนที่สัญจรไปมาและการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรให้ได้รับความสะดวก ปลอดภัย และประหยัดเวลา
- 2) สนับสนุนการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะในพื้นที่จังหวัดนครพนมให้มี ไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
- 3) อบรมให้ความรู้ในการจัดทำผังเมืองรวมจังหวัดนครพนม

### 3.6 การพัฒนาด้านสังคม

3.6.1 นโยบาย คือ ยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น โดยให้หน่วยงานภาครัฐและองค์กรเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกัน

#### 3.6.2 วัตถุประสงค์ในการพัฒนา

เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกด้านสวัสดิการและนันทนาการ การจัดการศึกษา การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา ท้องถิ่น การจัดระเบียบชุมชนและการส่งเสริมสุขภาพภาคประชาชน เพื่อที่จะยกระดับและ พัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นและมีคุณค่า

#### 3.6.3 แนวทางการพัฒนา

- 1) อนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นพร้อม สนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาทุกศาสนา
- 2) ส่งเสริม/สนับสนุนกิจกรรมรณรงค์ต่อต้านการแพร่ระบาดของยาเสพติดให้โทษ ตามนโยบายของรัฐบาล
- 3) ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันการระบาดของโรคติดต่อ/โรคไม่ ติดต่อ

- 4) สนับสนุนแนวทางการแก้ไขปัญหาคาความยากจนตามนโยบายของรัฐบาล
- 5) การจัดการศึกษาและพัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ในจังหวัดนครพนม และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างทั่วถึงทุกระดับ
- 6) จัดตั้งโรงเรียนกีฬาจังหวัดนครพนม เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ จัดการสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้ทั่วถึง ส่งเสริมการจัดกิจกรรมด้านันทนาการ การแข่งขันกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ ทำนุบำรุงปรับปรุงสนามกีฬา ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์สุขภาพสำหรับเป็นสถานที่แข่งขัน ออกกำลังกายของเยาวชน และประชาชนทั่วไปในพื้นที่จังหวัดนครพนม
- 7) สนับสนุนการจัดหาครุภัณฑ์ทางการแพทย์ให้ทันสมัยและทั่วถึง ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสาธารณสุข
- 8) ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
- 9) ส่งเสริมกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาพภาคประชาชน มุ่งให้ทุกคนออกกำลังกายเพื่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสุขภาพใจที่ดี

### 3.7 การพัฒนาด้านการเมือง - การบริหาร

3.7.1 นโยบาย คือพัฒนาบุคลากร , เทคโนโลยีให้ทันสมัยและเหมาะสม

#### 3.7.2 วัตถุประสงค์ในการพัฒนา

เพื่อปรับปรุงและจัดระบบบริหารราชการ ให้สามารถอำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง เสริมสร้างความมั่นคงและปลอดภัยในด้านชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีศักยภาพและความพร้อมในการสนองตอบความต้องการและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนได้อย่างเต็มที่ และมีการบริหารจัดการให้เกิดความสมดุลในองค์กร และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

#### 3.7.3 แนวทางการพัฒนา

- 1) พัฒนา/ปรับปรุงการบริหารงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว
- 2) เผยแพร่ความรู้ให้ประชาชนได้เข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ และเผยแพร่ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 3) จัดทำแผนและประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยงานราชการ หน่วยงานเอกชน ผู้นำท้องถิ่น สมาชิก

สภาผู้แทนราษฎร และสมาชิกวุฒิสภา รวมทั้งประชาชนเพื่อประสานความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น

4) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและนักการเมืองท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม บทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยส่งเสริมการศึกษา และอบรมในทุกระดับ

### 3.8 การพัฒนาทางการศึกษา

3.8.1 นโยบาย คือ ส่งเสริมให้คนมีคุณภาพที่ดี โดยเป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข มีคุณภาพ และสามารถคิด พูดยุติ และกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตัวเองและครอบครัว

#### 3.8.2 วัตถุประสงค์ในการพัฒนา

เพื่อสนับสนุนการศึกษาให้เป็นรากฐานของการพัฒนาทุกด้านที่ก่อประโยชน์ให้แก่คนในชุมชนท้องถิ่น และสนับสนุนคนให้สามารถปรับตัวได้ในการดำรงชีวิต และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข

#### 3.8.3 แนวทางการพัฒนา

1) มุ่งพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนเก่ง มีความรู้ คู่คุณธรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาปรับใช้ในการดำรงชีวิต และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

2) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาในทุกระบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความถนัด สร้างโอกาสการเรียนรู้ของแต่ละคน

3) ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาในทุกระดับ ได้แก่ การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาระดับอาชีวศึกษา การศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น

4) สนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถเป็นศูนย์การเรียนรู้ที่นำเรียนและทันสมัย ทั้งเทคโนโลยีสื่อสารสารสนเทศ

### 3.9 การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

3.9.1 นโยบาย คือ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าและยั่งยืน

#### 3.9.2 วัตถุประสงค์ในการพัฒนา

เพื่ออนุรักษ์ / พัฒนาสภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติให้คงอยู่อย่างยั่งยืน และจัดระบบการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เหมาะสม

จากความรู้เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่กล่าวมาในเบื้องต้น นั้นเป็นกรอบโครงสร้างอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่แสดงให้เห็น ถึงภารกิจในการบริการสาธารณะที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นของคณะผู้บริหาร ในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นในภาพรวม

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครพนม จังหวัดนครพนม มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : 79) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับ คุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสาย ข และสาย ค อยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านรายได้ และประโยชน์ตอบแทน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านสภาวะอิสระจากงานและด้านการประจักษ์ตน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ข้าราชการสาย ข ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัดต่างกันจะมี คุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้าน ไม่แตกต่างกันยกเว้นกรณีข้าราชการสาย ข ที่มีอายุ และ ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านแตกต่างกัน สำหรับข้าราชการสาย ค ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ระดับ ตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัดต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540 : 82) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการพลเรือนกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการพลเรือนสังกัดราชการส่วนกลาง ทุกสังกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวมความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน และคุณลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน อยู่ในระดับสูง

รมิตา อ้นวงษ์ (2542 : 153 - 155) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ โดย ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทน ที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้า ในงาน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการ

เกี่ยวข้องกับพนักงานส่วนอื่น อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

พจนาน ศรีเสรีนุวัฒน์ (2542 : 96-98) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านธรรมณูญในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ สายงาน ลักษณะงานการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนอายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุราชการ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คงชีพ ต้นตระวนิชย์ (2543 : 78) ได้ศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า นายทหารชั้นประทวน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับชั้นยศ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ในขณะที่อายุ อายุราชการ การศึกษา ตำแหน่งสายงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน

ปฐมา วงษ์อ่อน (2544 : 96) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรม ภูมิศึกษา บริษัท เอ็น เอ็น บี พีริซัน บอลส์ จำกัด พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรและมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานต่างก็มี การรับรู้บรรยากาศองค์กรและมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี ตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์กร และมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตรีชฎา อุ่นเรือน (2545 : 83) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง พบว่า ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิต

การทำงานมีความแตกต่างกัน ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวน ผู้ที่ต้องอุปการะ รายได้ต่อเดือน ส่วนราชการที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน และการมีกรรมสิทธิ์ ในที่อยู่อาศัยไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรในองค์กรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาส่วนใหญ่ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จากงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องดังกล่าวผู้ศึกษาจึงได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการตั้งสมมติฐานการศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม โดยแยกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะจริงตามสมมติฐานหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามอย่างตรงไปตรงมา