

แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

The Development Concepts of the Quality of Working Life
of Bangkok Civil Government Officer According to the
Sufficiency Economy Philosophy

Received: January 15, 2020
Revised: January 29, 2020
Accepted: January 30, 2020

นราทิพย์ ผินประดับ¹และกมลลาศ ภูวชนาธิพงษ์²
Naratip Phinpradub, and Kamalas Phoowachanathipong
(pzpro@yahoo.com, kamalas2013@gmail.com)

บทคัดย่อ

บทความนี้ได้ศึกษาแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยสังเคราะห์เนื้อหาจากแหล่งต่าง ๆ ประกอบด้วย การศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความหมายแนวคิดหลักและการนำไปใช้กับข้าราชการไทย แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอไว้ จากการศึกษาทั้งหมด พบว่าการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จะต้องรู้จักการดำเนินชีวิตที่ต้องมองดูสำรวจตัวเอง ในมิติต่าง ๆ เช่น สิ่งแวดล้อม รายได้ ความก้าวหน้าในหน้าที่ ความพึงพอใจในสถานะความเป็นอยู่ สัมพันธภาพในงาน ระบบงานภายใน และสภาพที่ต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคในปัจจุบัน ซึ่งสามารถนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ประกอบด้วยพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน มีความรู้ คู่คุณธรรม ไปขยายความและประยุกต์เพื่อเป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ข้าราชการกรุงเทพมหานคร, ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

¹ กองรายได้ สำนักการคลัง กรุงเทพมหานคร

² ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Abstract

This article studies the concepts of quality of life development based on the sufficiency economy philosophy by synthesizing content from various sources, consisting of the study of concepts, theories about the sufficiency economy philosophy in the meaning. Key concepts and application to Thai government officials the concept of quality of working life, In terms of the quality of working life which many academics have presented. From all studies, it was found that the quality of life of Bangkok government officials. Must know a lifestyle that must look at and explore in various dimensions such as environment, income, progress in the duty, satisfaction in living status Work relationships work internal process and the conditions faced by the current obstacles which can apply the Sufficiency Economy Philosophy consisting of moderation, reasoning, immunity, knowledge, and morality to expand and applied as a basis for sustainable quality of life development.

Keywords: Quality of Working Life, Bangkok Civil Government Officer, Sufficiency Economy Philosophy

บทนำ

ตลอดระยะเวลาหลายทศวรรษที่ผ่านมา กรุงเทพมหานครมีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากมาย จากการพัฒนาเมืองแบบศูนย์รวมมีรูปแบบที่มุ่งเน้นไปที่การขยายเมืองแนวราบเป็นหลัก ทำให้กรุงเทพมหานครมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ที่ผ่านมา การขยายตัวดังกล่าวได้นำมาซึ่งปัญหาต่าง ๆ มากมาย โดยเฉพาะปัญหาด้านคุณภาพชีวิต จากมลภาวะที่เพิ่มขึ้นจากการใช้รถยนต์ส่วนตัวมากขึ้น ค่าใช้จ่ายและเวลาที่ต้องเสียไปจากปัญหาการจราจร การที่กรุงเทพมหานครเป็นมหานครแห่งเดียวของประเทศที่มากด้วยผู้คนซึ่งหลังไหลมาจากทั่วประเทศและมากด้วยปัญหาสังคมมากมาย (กาญจนา ตั้งชลทิพย์, 2550) ระบบการบริหารจัดการภายในส่งผลต่อคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร ทั้งด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคมและเศรษฐกิจด้วยเช่นกัน เช่น การขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานหรือ

ขาดความเป็นมืออาชีพ ทำให้ไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงได้ ขาดความรับผิดชอบมีทัศนคติและค่านิยมแบบดั้งเดิม ส่งผลให้ระบบราชการและข้าราชการยังคงยึดติดกับการทำงานโดยวิธีการใช้อำนาจสั่งการเป็นหลัก นอกจากนี้ ยังขาดวิธีการที่เหมาะสมในการผลักดันให้ข้าราชการมีขีดความสามารถ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่เหมาะสม ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง และใช้ระบบอุปถัมภ์ในการทำงานโดยไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับปัญหาบุคลากรที่พบว่า ระบบบริหารงานบุคคลของระบบราชการไม่มีความเท่าเทียมกัน ทำให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าในการรับราชการแตกต่างกัน ระบบค่าตอบแทนยังคงไม่มีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับคุณภาพชีวิตงานของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร (สุรสา อัครวาทญจน์, 2561) จะเห็นได้ว่า ปัญหาดังกล่าวกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการแก้ปัญหา เช่น ได้มีการจัดโครงการฝึกอบรมชื่อ “สร้างเสริมคุณธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร” ให้เหตุผลว่าสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครเห็นควรให้ความรู้ ด้านหลักธรรมคำสอนของศาสนา เพื่อการพัฒนา เพิ่มพูนประสิทธิภาพและปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง รวมทั้ง เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ เจตคติ สัมพันธมิตรต่อกันซึ่งเป็นที่รากฐานความมั่นคงของสังคมมาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการและในชีวิตประจำวันเพื่อร่วมพัฒนามหานครให้น่าอยู่และยั่งยืนต่อไป (สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2560) จากปัญหาดังกล่าว ผู้เขียนได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ประกอบด้วย 3 ห่วง 2 เงื่อนไขได้แก่ ความพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน นั่นคือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครต้องรู้จักตน การดำเนินชีวิตอย่างมีเหตุมีผล สร้างภูมิคุ้มกันรู้จักประมาณรายได้ รายจ่าย สร้างความสุขอย่างพอประมาณ ใส่ใจใฝ่หาความรู้และประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมที่มีหลักสำหรับการนำไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสม ด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ประกอบด้วย 3 ห่วง 2 เงื่อนไข เป็นหลักคิดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น มีความมั่นคง มีความสุข เสริมสร้างพื้นฐานทางจิตใจของคนในสังคมให้มีคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทน ความเพียร มีสติปัญญาและความรอบคอบ ในการสร้างความสมดุลเพื่อพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งด้านวัตถุ สังคม และสิ่งแวดล้อม (อภิชัย พันธเสน, 2549)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

คำว่า “เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นหลักปรัชญา ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำริชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 25 ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

1. ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียง

ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้เขียนบทความอัญเชิญพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงพระราชทานแก่คณะบุคคลต่าง ๆ ดังนี้

“พอเพียงมีความหมายกว้างขวางยิ่งกว่านี้อีก คือคำว่า พอ ก็พอเพียง นี้ก็พอแค่นั้นเอง คนเราถ้าพอในความต้องการ ก็มีความโลภน้อย เมื่อมีความโลภน้อย ก็เบียดเบียนคนอื่นน้อย ถ้าประเทศใดมีความคิดอันนี้ มีความคิดว่าทำอะไรต้องพอเพียง หมายความว่าพอประมาณ ซื่อตรง ไม่โลภอย่างมาก คนเราก็อยู่เป็นสุข พอเพียงนี้อาจจะมี มีมากอาจจะมีของหรูหราก็ได้ แต่ว่าต้องไม่ไปเบียดเบียนคนอื่น” นักวิชาการได้กล่าวสรุปถึงความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงว่า หลักการของเศรษฐกิจ พอเพียง (Sufficiency Economics) เปรียบเสมือนเครื่องยนต์ที่สามารถขับเคลื่อนไปได้และสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ (จรัญ จันทลักษณ์, 2549)

1) ความพอประมาณ (Moderation) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมความรู้สึกรู้สึกนึกคิด ความปรารถนา และพฤติกรรมตลอดจนการประพฤติปฏิบัติอยู่ในขอบเขตอันมีเหตุผล โดยมีลักษณะที่เป็นนามธรรมอยู่มาก และสามารถยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงได้ตามกรณี ซึ่งความประมาณอาจหมายถึงระดับปานกลาง

2) ความมีเหตุผล (Reasonableness) หมายถึง เป็นหลักที่มีความคิดลึกซึ้งซึ่งมีความมีเหตุมีผลที่ยืดคน ชุมชน และประเทศชาติเป็นจุดศูนย์กลาง ซึ่งอาจจะต้องพิจารณาปัจจัยรอบด้านตัวอย่าง เช่น เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ความอิสระเสรี การพึ่งพาตนเองได้ ฯลฯ

3) การมีภูมิคุ้มกัน (Immunity) หมายถึง การมีสภาพที่พร้อมต่อการถูกกระทบจากสิ่งเร้าต่าง ๆ กล่าวคือ “การมีภูมิคุ้มกัน” เป็นศัพท์ทางการแพทย์ที่ถูกนำมาอธิบายถึงสภาพร่างกายที่สามารถต้านทานเชื้อโรคที่เข้าร่างกาย โดยมีการสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อที่จะลดหรือควบคุมความเสี่ยง (Risk) ต่อปัจจัยที่เข้ามากระทบ ไม่ให้ก่อปัญหาหรืออุปสรรคจนต้องเกิดความสูญเสียตามมา ดังนั้น การสร้างภูมิคุ้มกันจึงเป็นกระบวนการป้องกันตนเองเพื่อควบคุมความเสี่ยงด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปัจจัยความเสี่ยงนั้น

สรุปว่า เศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางที่มุ่งให้ดำรงอยู่ในวิถีชีวิตที่พอดี พออยู่ พอใช้ ไม่ใช่เดือดร้อนทั้งตัวเองและผู้อื่น โดยที่จะต้องสร้างพื้นฐานแก่ตัวเองให้ดีเสียก่อน ไม่มุ่งหวังความเจริญแต่เพียงอย่างเดียว ตั้งอยู่ในทางสายกลางมีความระมัดระวังในการดำเนินชีวิต อดทนขยันหมั่นเพียร ประกอบอาชีพสุจริต รู้จักใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด รู้จักการประมาณตนเองและดำรงชีวิตอย่างมีเหตุผล อาศัยตนเป็นที่พึ่งแห่งตน ให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่มในชุมชน และดำรงชีวิตให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเมตตา ความเอื้ออาทร และความสามัคคีของสมาชิกในชุมชน

2. แนวคิดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ การพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนใช้ความรู้ ความรอบคอบ และคุณธรรม ประกอบการวางแผน การตัดสินใจและการกระทำ โดยมีหลักพิจารณาอยู่ 5 ส่วน ดังนี้ (รัตนา แก้วเสน, 2554)

1) กรอบแนวคิด เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็น โดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลา และเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยและวิกฤต เพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา

2) คุณลักษณะ เศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์นำใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับโดยเน้นการปฏิบัติตามทางสายกลาง และการพัฒนาอย่างเป็นขั้นเป็นตอน

3) คำนิยามความพอเพียง จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 อย่างพร้อมกัน ดังนี้ ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและบริโภคที่มีอยู่ในระดับที่พอประมาณ

ความมีเหตุผล คือ การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้

4) เจื่อนใจ การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ

เจื่อนใจความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ เจื่อนใจคุณธรรมที่จะเสริมสร้างประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความ ซื่อสัตย์สุจริต และความอดทน มีความพอเพียง ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

5) แนวทางการปฏิบัติ/ผลที่คาดว่าจะได้รับ จากการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาประยุกต์ ใช้ คือการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี

แนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถสรุปง่ายๆ คือ 3 ห่วง 2 เจื่อนใจ อันประกอบไปด้วย พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และมีความรู้ มีคุณธรรม ซึ่งจะนำไปสู่ชีวิต เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมที่ก้าวหน้าอย่างสมดุล มั่นคง ยั่งยืน ดังภาพที่ 1

ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไป และไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียน ตนเอง และผู้อื่น เช่นการผลิต และการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ



ภาพที่ 1 แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

เงื่อนไขการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้งความรู้ และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ

เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้น มาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

แนวทางปฏิบัติ/ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้ และเทคโนโลยี

สรุปความหมายปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ ปรัชญาที่ชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ส่วน ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี พอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่ง

ในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และ ขณะเดียวกัน จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะข้าราชการ ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญาและความ รอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกเป็นอย่างดี

3. ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับข้าราชการไทย

การดำเนินชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการดำเนินชีวิตแบบปกติธรรมดา โดยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องเริ่มต้นสร้างความพอเพียงให้เกิดขึ้นในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลก่อน ทั้งการสร้างความรู้ ความสามารถ การพัฒนาสิ่งที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น การใช้ชีวิตแบบเรียบง่าย ไม่ฟุ้งเฟ้อ ใช้ชีวิตตามกำลังความสามารถของตัวเอง ต้องคิดใช้เหตุผล ประมาณตนเองให้เป็นหากจำเป็นต้องมีหนี้สิน ควรเป็นหนี้ที่ก่อให้เกิดรายได้ หรือเป็นประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัว และต้องใช้ความระมัดระวังมากขึ้น มีความพยายามมากขึ้น ขยันมากขึ้น ต้องใช้สติปัญญา สร้างภูมิคุ้มกันในการดำรงชีวิต โดยตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานการทำความดี ต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามัคคี ความรู้คิดพิจารณาให้ดี อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ ยึดหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความถูกต้อง ความดีงามเพราะความถูกต้องและความดีงามจะนำมาซึ่งความมั่นคงทางสังคมและความสุขในจิตใจ ในการทำงานและปฏิบัติหน้าที่จะต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนในการเป็นผู้ให้บริการแก่สังคม และร่วมเสริมสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม และอยู่ร่วมกับระบบนิเวศได้อย่างสมดุล มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต มีสติยั้งคิด ใช้ปัญญาพิจารณาอย่างรอบคอบในการดำเนินชีวิต และปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของความมีเหตุมีผล พอประมาณกับศักยภาพและสถานภาพของแต่ละบุคคล ในแต่ละสถานการณ์ และหมั่นเสริมสร้างความรู้ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อจะได้มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไม่ควรสั่งการหรือชี้นำประชาชนและชุมชนมากเกินไป แต่ควรสนับสนุนให้ประชาชนและชุมชนสามารถช่วยตนเอง กำหนดทิศทางการพัฒนาหรือแผนงาน กิจกรรมที่ยินอยู่บนของตนเอง พึ่งพาตนเองได้ แล้วให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาช่วยสนับสนุนให้แผนงาน กิจกรรมนี้ เป็นจริงขึ้นมาตามหลักการพัฒนา “ช่วยเหลือประชาชน ชุมชนเพื่อให้เขาช่วยตัวเองได้” การร่วมกับผู้อื่น ต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีแรงงานคือช่วยกันทำงาน มีสมองคือช่วยกันคิด ใช้ความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความเชี่ยวชาญของตนเอง ในการในการพัฒนางานและแนะนำผู้อื่น เอื้อเพื่อเกื้อกูลกัน คำนึงถึงสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อส่วนรวม ย่อมนำมาซึ่งความปรองดองสามัคคี อยู่ร่วมกัน ช่วยกันพัฒนาให้ก้าวหน้าอันเป็นภูมิคุ้มกันที่ดีขององค์กรและสังคม

อาชีพ “ข้าราชการ” นับเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ประชาชนคาดหวังในการให้บริการและประสิทธิผลในงานของข้าราชการไว้สูง “ข้าราชการ” เป็นผู้ทำงานให้บริการและรับใช้ประชาชนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เท่ากับรับใช้พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวด้วย “พระองค์ทรงมีอาชีพ “ข้าราชการ” ส่วนข้าราชการ คือ ผู้รับสนองพระองค์มาทำให้สำเร็จลุล่วง”งาน

ราชการ จึงเป็นงานที่มีเกียรติเรียกว่า “รับราชการ” พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงรักประชาชน การทำงานราชการ เป็นการกระทำเพื่อประเทศชาติและประชาชน ดังนั้น อาชีพ “ข้าราชการ” ในทุกสังคม จึงถูกคาดหวังจากประชาชนในชาติว่า จะประพฤติตนอย่างซื่อสัตย์ รับผิดชอบ เสียสละยึดความถูกต้องเป็นธรรม เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ข้าราชการจึงจำเป็นต้องมีพฤติกรรมทางจริยธรรมสูงในการทำงาน คือ จะต้องเป็นคนดี และคนเก่งไปพร้อมกัน จะต้องปฏิบัติหน้าที่โดยเต็มกำลังความสามารถ ด้วยอุดมคติ ด้วยความเข้มแข็งเสียสละ และระมัดระวังให้การทุกอย่างในหน้าที่เป็นไปอย่างถูกต้อง และเที่ยงตรงเป็นกลาง ด้วยความระลึก รู้ตัวอยู่เสมอว่า การปฏิบัติตัวปฏิบัติงานของตน มีผลเกี่ยวเนื่องถึงประโยชน์ส่วนรวมของบ้านเมืองและของประชาชนทุกคนส่วนในแง่ของการปฏิบัติงานนั้น ได้น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ให้เหมาะสมและสอดคล้องตามเป้าประสงค์ของชีวิต

แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life : QWL) เป็นที่รู้จักกันทั่วไปในประเทศที่พัฒนาแล้ว โดนเฉพาะประเทศในแถบยุโรปต่างให้ความสำคัญในตัวผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร การให้ความเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคล จึงถือเป็นเรื่อง ที่ควรกระทำ ทั้งนี้ เพราะจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามไว้ดังนี้

1. ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

เดวิส (Davis, L.E.1977) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยมีส่วนร่วมในการทำงานของเขาและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

เมอร์ตัน (Merton H.C.1977) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง จริยธรรมของการทำงานและสภาพการทำงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและไม่พอใจของคณงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิตและการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนร่วมต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

เกสท์ (Guest, R. 1979) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติการของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคลอันเนื่องมาจาก

ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น สุขภาพจิต ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น นั่นคือ ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทน หรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

เดลามอตเต และ ทาเคซาวา (Delamotte and Takezawa, 1984) ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การดำรงชีวิตในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ด้วยผลตอบแทนที่องค์กรได้หยิบยื่นสิ่งที่ดีอำนวยความสะดวกและเป็นประโยชน์แก่ผู้ทำงานในองค์กร ซึ่งครอบคลุมถึงสุขภาวะทางกาย อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ ตลอดจนการดูแลบุคลากรเรื่องความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร เพื่อคนทำงานเหล่านี้จะได้ตั้งใจทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานทั้งองค์กร อันเกื้อหนุนให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้น โดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการ ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่านดังนี้

ฮูส และ คัมมิงส์ (Huse and Cummings (1985) ได้แบ่งลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านดังนี้

- 1) รายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair

Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2) สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีสถานที่ทำงานที่ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับ การยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5) สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรต่อกัน ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6) ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7) ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8) ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผู้กล่าวไว้ต่าง ๆ กันนั้น จะเห็นว่ามีปัจจัยต่าง ๆ ที่กระทบต่อการรับรู้และความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน แต่บุคคลก็จะมีการรับรู้และความรู้สึกต่าง ๆ กัน โดยเฉพาะการให้ความสำคัญในแต่ละองค์ประกอบ นักวิชาการส่วนใหญ่

ได้จำแนกองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญ คือ ผลตอบแทน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การบริหารงาน และความภูมิใจในองค์กร

บทสรุป

แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยส่งเสริมให้ข้าราชการมีทัศนคติที่ดีต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มขึ้น โดยหน่วยงานทุกหน่วยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร เช่น การพัฒนาและการจัดการสภาพแวดล้อมภายใต้หลักการ 3 ห่วง 2 เงื่อนไข โดยเน้นให้ข้าราชการเข้าใจลักษณะทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การสร้างความพร้อมเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การสร้างความสมดุล มั่นคงและความยั่งยืน ความพอดี พอประมาณและรู้จักตนเอง การมีความรู้คู่คุณธรรม รวมถึง การพึ่งพาตนเองและรับผิดชอบต่อส่วนรวม โดยการฝึกอบรมหรือการสื่อสารความรู้ความเข้าใจและการเห็นประโยชน์ของการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ข้าราชการมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสมในฐานะที่เป็นข้าราชการของกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น

รายการอ้างอิง

- กาญจนา ตั้งชลทิพย์. (2550). *เมืองโตเดี่ยวตลอดกาลของประเทศไทย*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุรสา อิศวกาญจน์. (2561). *คุณภาพชีวิตงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร กับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร (ปรัชญาคุณฐิบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์)*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2560). *การสร้างเสริมคุณธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร. เอกสารวิชาการโครงการฝึกอบรม, สำนักปลัด: กรุงเทพฯ.*
- จรัญ จันทลักขณา. (2549). *ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับความสุขมวลชนและการเกษตรยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ณัฐพงษ์ ทองภักดี และอดิสร อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2558). *คุณธรรมกับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียง, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อภิชัย พันธเสน, (2549). *ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับนโยบายของรัฐในประชาคมวิสัย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

Delamotte, Y. and Takesawa, S.L., (1984). *Quality of Working Life in International Perspective*. Geneva: International Labour Office.

Guest, R. (1979). *Quality of Work Life Learning from Tarytonen*. Harvard Business.

Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change*, (3rd ed.). St. Paul, MN: West.

Merton, H.C., (1977). *A Look at Factor Affection the Quality of Working Life*. NY: Monthly Labour Review.