គុណភាពជីវិតការងារគ្រូបង្រៀន : រំលឹកទ្រឹស្តីសង្ខេប

Quality of Work Life of Teachers: A Brief Review of Literature

ដោយ៖ **លោក ប៉ាន់ សំណាង**

មន្ត្រីនាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រអប់រំ

វិទ្យាស្ថានមនុស្សសាស្ត្រនិងវិទ្យាសាស្ត្រសង្គម

រាជបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា

១-សេចក្តីផ្តើម

មុននឹងក្លាយជាគ្រូបង្រៀន គឺត្រូវឆ្លងកាត់ការសិក្សា ការបណ្តុះបណ្តាលច្រើនដំណាក់កាលណាស់។ ការសិក្សា ត្រូវផ្សារភ្ជាប់នឹងផែនការអប់រំ ឬកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលត្រឹមត្រូវច្បាស់លាស់ ព្រោះគិតពេលគួរ ឬក៏គួរដើម្បីគិត (Wallace, 2020)។ ការណ៍នេះ កម្ពុជា ជារដ្ឋដែលបានគិតនិងគួរច្បាស់លាស់ណាស់ រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៣ ទទួលស្គាល់សិទ្ធិរបស់ប្រជាពលរដ្ឋទាំងអស់ ក្នុងការទទួលបានការអប់រំ ដោយរដ្ឋត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងការការពារសិទ្ធិរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការទទួលបានការអប់រំគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ប្រកបដោយគុណភាព។ មាត្រា៦៦នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញ បង្ហាញពីគោលការណ៍សំខាន់ៗនៃប្រព័ន្ធអប់រំ "រដ្ឋកសាងប្រព័ន្ធអប់រំមួយពេញលេញ និងឯកភាពនៅទូទាំងប្រទេស ដែលធានាឱ្យបាននូវគោលការណ៍សេរីភាពខាងសិក្សាធិការ និងគោលការណ៍សមភាពក្នុងការអប់រំ ដើម្បីឱ្យប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់រូប មានភ័ព្វសំណាងគ្រប់គ្រាន់ស្មើគ្នា ក្នុងការកសាងជីវិត" (រដ្ឋធម្មនុញ្ញព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា, ទំព័រ១៨, ឆ្នាំ១៩៩៣)។

ចំពោះគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ក៏បានកំណត់ក្នុងការលើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកគ្រូបង្រៀនដោយលើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌធ្វើការងារ និងរស់នៅរបស់គ្រូបង្រៀនតាមរយៈការផ្តល់បៀវត្ស លាភការសុខុមាលភាពសង្គម អត្ថប្រយោជន៍ទូទៅ និងអត្ថប្រយោជន៍ពេលចូលនិវត្តន៍ ជាពិសេសអ្នកគ្រូ និងគ្រូបង្រៀនបម្រើការងារ

នៅតំបន់ដាច់ស្រយាល និងតំបន់ជួបការលំបាក (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ឆ្នាំ ២០១៣)។ ស្របតាមនេះដែរ គុណភាពគ្រូជាគុណភាពមូលធនមនុស្ស សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព (ហង់ជួន ណារ៉ុន, ឆ្នាំ២០១៨)។

ក្នុងន័យនេះ ការអប់រំសម្រាប់ឆ្នាំ២០៣០ ផ្ដោតជាសំខាន់លើការផ្ដល់សេវាប្រកបដោយគុណភាព សមធម៌ បរិយាបន្ន សម្រាប់អប់រំកុមារតូច បឋមសិក្សា មធ្យមសិក្សា និងឧត្តមសិក្សា រួមទាំងការអប់រំ បច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ជាពិសេស ការសិក្សាពេញមួយជីវិត ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាព គុណភាព ផលិតភាព ការងារ ស្របតាមយុគសម័យបច្ចេកវិទ្យា ក្នុងការបង្កើនសេដ្ឋកិច្ច និងសុខដុមជីវិតបុគ្គល និងសង្គម (ហង់ជួន ណារ៉ុន, ឆ្នាំ២០១៩)។ គ្រូបង្រៀន ជាបុគ្គលសំខាន់បំផុតដែលដើរតួនាទីជាអ្នកលុបបំបាត់បញ្ហាអនក្ខរកម្ម និងលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំនៅក្នុងសង្គម។ គ្រូបង្រៀនជាអ្នកបង្ហាញផ្លូវ និងចែករំលែកចំណេះដឹងជាច្រើនដល់សិស្សានុសិស្ស ឬយុវជនជំនាន់ក្រោយឱ្យមានគុណភាពជីវិតកាន់តែប្រសើរឡើង។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា តែងលើកឡើងជារឿយៗថា គ្រូបង្រៀនជាអ្នកសាបព្រោះចំណេះដឹង និងលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំនៅក្នុងសង្គម ហើយជារៀងរាល់ឆ្នាំក្រសួងអប់រំតែងប្រារព្ធពិធីអបអរសាទរទិវាគ្រូបង្រៀនក្រោមប្រធានបទផ្សេងៗជាបន្តបន្ទាប់។ យោងតាមហង់ជួន ណារ៉ុន(២០២១)យល់ថា ចំណេះដឹងមានអត្ថប្រយោជន៍ លុះត្រាតែគ្រូបង្រៀនចេះប្រើប្រាស់ចំណេះដឹងនេះ ដើម្បីបង្កើនគុណភាពបង្រៀន បង្កើតបរិយាកាសអំណោយផលសម្រាប់ការសិក្សា ប្រើវិធីសាស្ត្របង្រៀនសមស្រប ដើម្បីកែលម្អលទ្ធផលសិក្សាសិស្សប្រសើរជាងមុន និងលើកកម្ពស់គុណភាពនៃប្រព័ន្ធអប់រំ ដើម្បីមនុស្សជាតិទាំងមូល ។ លើសពីនេះទៀតនោះ កន្លងមក ក៏មានការលើកឡើងមកដែរថា ការឱ្យតម្លៃគ្រូបង្រៀន គឺជាការលើកកម្ពស់ស្ថានភាពរបស់ពួកគេ (ហង់ជួន ណារ៉ុន, ឆ្នាំ២០១៦)។ យោងតាម លីជី ធូមម៉ាស (Liji Thomas) ជាមួយនឹងតុល្យភាពជីវិតការងារដែលពេញចិត្ត និយោជកអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ជា

ច្រើនៗផលិតភាពកាន់តែខ្ពស់ ភាពអវត្តមាន កាន់តែទាប ហើយសុខភាពផ្លូវកាយ និងផ្លូវចិត្តមានភាពប្រសើរឡើង ជាមួយនឹងការប្តេជ្ញាចិត្ត និងការលើកទឹកចិត្តខ្ពស់ក្នុងការងារ។ ទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ខ្លួនក៏អាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការសម្រេចបានទូវតុល្យភាពជីវិតការងារនេះ (លីជី ធូមម៉ាស, ឆ្នាំ២០២១)។

គុណភាពនៃជីវិត គឺស្ថិតនៅត្រង់គ្រួសារដែលមានសេចក្តីសុខ មានសុខភាពល្អផ្នែករាងកាយគឺការមិនមានរោគភ័យ មិនមានការបៀតបៀន រូបកាយមាំទាំ ស្អាតបាត មានអាយុវែង និងបរិបូណ៌ដោយទ្រព្យសម្បត្តិផង នេះជាគុណភាពនៃជីវិត ។ព្រះដ៏មានព្រះភាគត្រាស់សម្តែងថា គុណភាពនៃជីវិតបានដល់ គ្រួសារមានអាជីពសុចរិត មានសម្ភារ មាសប្រាក់ ទ្រព្យសម្បត្តិមិនក្តៅក្រហាយ មានហូបមានចាយ មានសេដ្ឋកិច្ចអាចជាទីពឹងខ្លួនឯងបាន (ទស្សនៈព្រះពុទ្ធអង្គ)។ ទាក់ទងគុណភាពជីវិតការងារគ្រូបង្រៀន ថ្មីៗនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលក៏ដូចជាក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា នៅតែបន្តយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ទៅលើកត្តាជីវភាព និងសុខភាពរបស់គ្រូបង្រៀន តាមរយៈការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សរ៍ ជាមួយនឹងការផ្តល់ជាបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមដល់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ក្នុងការថែទាំសុខភាពឱ្យបានល្អប្រសើរ (រាជរដ្ឋាភិបាល, ឆ្នាំ២០២៣)។

ប្រការដែលលើកឡើងមកនេះ ជាការឱ្យតម្លៃគ្រូបង្រៀន និងឆ្លុះបញ្ចាំងពីការលើកកម្ពស់គុណភាពជីវិតការងាររបស់គ្រូបង្រៀន។

២-និយមន័យពាក្យគន្លឹះ

ក.គុណភាពជីវិតការងារ

មានអ្នកជំនាញជាច្រើនរូប បានកំណត់ន័យផ្សេងៗគ្នាពី«គុណភាពជីវិតការងារ»។ តាមវចនានុក្រម Cambridge Dictionary បានកំណត់ថា កម្រិតនៃសុភមង្គល និងការពេញចិត្តនៃបុគ្គលិកឬនិយោជកក្នុងអង្គភាព គឺសំដៅដល់ការងាររបស់ខ្លួនដែលកំពុងបំពេញ។ យោងតាម ***ហ៊ែកមែន*** និង ***អូលហែម*** (Hackman and Oldham,1975) កំណត់ថា គុណភាពជីវិតការងារ គឺជាប់ទាក់ទងយ៉ាងជិតស្និទ្ធិទៅនឹងទិដ្ឋភាពនៃការលើកទឹកចិត្តក្នុងខ្លួន ការពេញចិត្តការងារ និងការពង្រឹងមុខងារ ហើយជា

ទូទៅគុណភាពជីវិតការងារ(QWL) អាស្រ័យយ៉ាងជាក់លាក់លើភាពសុខដុមរមនារវាងការងារ និងទិដ្ឋភាពផ្ទាល់ខ្លួនផ្សេងទៀត តួនាទីសង្គមរបស់អង្គភាព និងភាពពាក់ព័ន្ធនានា (Walton, 1973)។ តាមន័យនេះ គុណភាពជីវិតការងារសំដៅដល់៖

១)-ការលើកទឹកចិត្តការងារ

២)-បរិយាកាសអង្គភាព

៣)-វប្បធម៌អង្គភាព

៤)-ភាពពេញចិត្តក្នុងការងារ

៥)-សម្ពន្ធភាពចំពោះអង្គភាព

៦)-ស្ថានភាពផ្ទាល់ខ្លួនតាម លីមម៉ុងហ្គី ហ្វ្រង់កា (Limmongi-França, ២០១០)បានយល់ឃើញថា ជាការពិចារណាស៊ីជម្រៅគុណភាពជីវិតការងារ គឺមានកត្តាជាច្រើនទាក់ទងនឹងសុខុមាលភាព ដូចជា ការធានារ៉ាប់រងសុខភាពជាដើម ហើយកត្តាទាំងនោះគ្រប់ដណ្តប់ទៅលើបរិបទនៃសារៈសំខាន់នៃការងារ។

ដូច្នេះ វាក៏ត្រូវបានចង្អុលបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមទិដ្ឋភាពសំខាន់ៗដែលបានធ្វើការនៅក្នុងអង្គភាព គឺការពង្រឹងតួនាទី និងភារកិច្ច ការលើកទឹកចិត្ត ការពេញចិត្តផ្ទាល់ខ្លួន ការប្តេជ្ញាចិត្ត ការសម្រេចបាននូវសកម្មភាពកម្សាន្ត សកម្មភាពរាងកាយ និងវប្បធម៌ (Kirby & Harter, 2001; David, Brazil , Krueger, Lohfeld, & Tjam, 2001; Yates, Lewchuk, & Stewart, 2001; Martel & Dupuis, 2006)។ យោងតាមចំណុចនេះ វាត្រូវបានគេយល់ថាសារៈសំខាន់នៃគុណភាពជីវិតសំដៅទៅលើមនុស្សក្នុងលក្ខណៈរួម ដើម្បីប្រមូលផ្តុំដែនជីវសាស្ត្រ ផ្លូវចិត្ត សង្គម និងអង្គភាពការងារ (Limongi-França, 2009)។ យោងតាម Quirino និង Xavier (1987) គុណភាពភាពនៃជីវិត(QWL) តំណាងឱ្យសកលភាវូបនីយកម្មនៃទិដ្ឋភាពទាំងនេះដែលត្រូវបានពិភាក្សាដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។

គុណភាពជីវិតការងារ សំដៅដល់អំណោយផលឬមិនអំណោយផលនៃបរិយាកាសការងាររបស់ស្ថាប័នសម្រាប់បុគ្គលិករបស់ខ្លួន។វា ជាពាក្យទូទៅដែលគ្របដណ្តប់លើអារម្មណ៍មនុស្សនូវគ្រប់ទំហំការងារដូចជាការលើកទឹកចិត្ត សុវត្ថិភាពការងារ លក្ខខណ្ឌការងារ ទំនាក់ទំនងអង្គភាពជាដើម។ យោងតាមលោកហារីសុន (Harrison) គុណភាពជីវិតការងារ គឺជា

កម្រិតនៃការងារនៅក្នុងអង្គភាពមួយរួមចំណែកដល់សុខុមាលភាពខាងសម្ភារៈ និងផ្លូវចិត្តរបស់បុគ្គលិកឬសមាជិកអង្គភាពនោះ (Quality of Work Life is the degree to which work in an organization contributes to material and psychological wellbeing of its members.)។ គុណភាពជីវិតការងារ(QWL) គឺជាតំបន់ស្រាវជ្រាវដែលបានរីកឡូតក្នុងរយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ ហើយមានគោលបំណងវាយតម្លៃការយល់ឃើញនៃជីវិតរបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គភាពការងារ (Ballard et al. 2019)។ សព្វថ្ងៃនេះ គុណភាពជីវិតការងារ(QWL) ត្រូវបានពិពណ៌នាថាជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃភាពជោគជ័យរបស់អង្គភាព ដោយសារការវិនិយោគលើប្រភពធនធានមនុស្សជាធម្មតាអនុញ្ញាតឱ្យសម្រេចបាននូវកម្រិតខ្ពស់នៃផលិតភាព និងការពេញចិត្តការងារសម្រាប់បុគ្គលិក (Barcelos 2013; Costa 2007)។ ទោះបីជាគុណភាពជីវិតការងារ (QWL) ត្រូវបានពិភាក្សាជាដំណើរការមួយ និងជាគុណលក្ខណៈនៃបរិយាកាសអង្គភាពក៏ដោយ ក៏នៅតែមិនមាននិយមន័យច្បាស់លាស់នៃគំនិតនេះ (Ballard et al. 2019)។ ម្យ៉ាងវិញទៀត អ្នកនិពន្ធជាច្រើន បានពិចារណាពីគុណភាពជីវិតការងារ(QWL)ដោយកំណត់ ជាសំណុំនៃសកម្មភាពដែលអង្គភាពអនុវត្ត ដើម្បីបង្កើននូវចំនួននៃការកែលម្អ និងការច្នៃប្រឌិតក្នុងការគ្រប់គ្រង (Ferreira et al. 2010) និងកែលម្អវិធីនៃការគិតរបស់មនុស្ស និងការងារ (Costa 2007) និងអំពីអង្គភាពដោយពិចារណាលើទិដ្ឋភាព ដូចជារង្វាន់ ប្រព័ន្ធសំណង ការចែករំលែកអត្ថប្រយោជន៍ កំណើនបុគ្គលិក ទំនាក់ទំនងការងារ និងឱកាសសម្រាប់ការចូលរួមកាន់តែប្រសើរឡើង (Robbins 2002)។

ចំពោះគោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យរដ្ឋបាលសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា (២០១៣) បានកំណត់ក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រទី១៖ ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធការងារក្នុង អង្គភាពនិងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីដោយការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធការងារត្រូវមានភាពរលូនដោយជៀសវាងការជាន់ការកិច្ចគ្នា និងការមានចន្លោះប្រហោង ព្រមទាំងត្រូវមាន ការកំណត់ភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់ ដើម្បីឈានទៅសម្រេចបាននូវលទ្ធផលល្អ។

ជាមួយគ្នានោះ យន្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវតែធ្វើយតបយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពចំពោះតម្រូវការប្រតិបត្តិការរបស់អង្គភាព និងប្រកបដោយនិរន្តរភាព។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះតម្រូវឱ្យ៖

ក. ពិនិត្យឡើងវិញនូវរចនាសម្ព័ន្ធប្រតិបត្តិរបស់អង្គភាពឱ្យ ស្របតាមបេសកកម្មនិងទំហំការងារ។

ខ- រៀបចំការពិពណ៌នាមុខតំណែង ដើម្បីកំណត់ការទទួល ខុសត្រូវនិងភារកិច្ចរបស់មុខតំណែងនីមួយៗក្នុងអង្គភាព ឱ្យបានច្បាស់លាស់។

គ- ប្រគល់ភារកិច្ចនិងសិទ្ធិទទួលខុសត្រូវការងារទៅតាម មុខតំណែងឱ្យបានសមស្រប។

ឃ-រៀបចំផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់អង្គភាព ដោយ កំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ពីសូចនាករនិងលទ្ធផលរំពឹងទុក។

ង-រៀបចំផែនការធនធានមនុស្សរយៈពេលខ្លី មធ្យម វែង និងការបន្តវេន(ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ,២០១៣)។ ប្រការនេះជាការធ្វេះបញ្ចាំងពីយុទ្ធសាស្ត្រនៃការកសាងគុណភាពការងារច្បាស់លាស់មួយ។

ខ-គ្រូបង្រៀន

គ្រូបង្រៀន សំដៅដល់អ្នកដែលផ្តល់ការអប់រំទូន្មាន បង្ហាត់បង្ហាញ ផ្តល់ចំណេះដឹង និងចំណេះធ្វើដល់សិស្សានុសិស្ស (វចនានុក្រមខ្មែរ ២០២២)។គ្រូបង្រៀន ត្រូវរក្សាទំនាក់ទំនងជាសហភាតរៈ ដើម្បីជាគំរូដល់អ្នកសិក្សា និងរក្សាកិត្តិយស និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់គ្រូបង្រៀនឱ្យបានល្អ។ គ្រូបង្រៀនត្រូវមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយបុគ្គលិកមិនបង្រៀន និងគោរពឋានានុក្រមគ្រប់គ្រងតាមលំដាប់ថ្នាក់(រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ឆ្នាំ ២០០៨) ។

គ្រូបង្រៀន មានចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈសម្បូរបែប។ គាត់ត្រូវតែដឹងច្បាស់ពីតម្រូវការសិក្សា សមត្ថភាពសិក្សាប្រវត្តិសិក្សាច្បាស់លាស់ និងឥរិយាបថរបស់សិស្សម្នាក់ៗ ហើយក៏យល់ដឹងផង ដែរពីប្រភេទគ្រួសារ និងកត្តាផ្សេងៗ ដែលមានឥទ្ធិពលដល់ការសិក្សារបស់សិស្ស (យេនឌ័រ ពិការភាព និងក្រុមជនជាតិដើមភាគតិច) ព្រមទាំងយល់ដឹងពីវិធីដោះស្រាយ កត្តាទាំងនេះ៖ គ្រូ

បង្រៀនត្រូវមានការយល់ដឹងពីគោលនយោបាយអប់រំ ជាពិសេសគោលដៅអប់រំជាតិ និងគោលបំណងអប់រំចំណេះទូទៅ ហើយពេញចិត្តក្នុងការអនុវត្តនៅសាលារៀន ។

គ្រូបង្រៀន យល់ពីទ្រឹស្តីក្នុងការរៀបចំកិច្ចតែងការបង្រៀន ដូចជា វត្ថុបំណង វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងអាចជ្រើសរើសវិធីវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សាបានសមស្រប។ គ្រូបង្រៀន យល់ពីខ្លឹមសារ កម្មវិធីសិក្សា ហើយមានសមត្ថភាពពន្យល់មេរៀនបានច្បាស់លាស់ និងយល់ពីរបៀបបញ្ជ្រាបខ្លឹមសារពីមុខវិជ្ជាមួយទៅមុខវិជ្ជាមួយផ្សេងទៀត ក្នុងន័យឱ្យសិស្សទទួលបានបំណិនជាច្រើន និងមានចិត្តកាន់តែចង់រៀន (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ២០១០)។

លើសពីនេះ ពាក្យ«គ្រូ» មកពីបាលី និងសំស្ក្រឹតថា គរុ [អានថា៖ គៈ] (គរុ = គរ > គ្រ + ◌ុ>គ្រូ មានន័យថា អ្នកដែលមានចិត្តធ្ងន់ អ្នកដែលគួរគេគោរព ពោលគឺ អ្នកបង្ហាត់បង្រៀន ចំណេះវិជ្ជា សិល្បសាស្ត្រផ្សេងៗ ដល់សិស្ស (ជួន ណាត, ឆ្នាំ១៩៦៧)។

ក្នុងព្រះពុទ្ធសាសនា ខាងសង្គមសង្ឃច្រើនប្រើពាក្យ អាចារ្យ និងឧបជ្ឈាយ៍ ដែលមានន័យដូចនឹង គ្រូដែរ។ អាចារ្យ មានន័យថា អ្នកប្រៀនប្រដៅ អ្នកបង្ហាត់មារយាទអ្នកប្រព្រឹត្តល្អ អ្នកកាន់ត្រឹមត្រូវ អ្នកប្រព្រឹត្តអំពើជាប្រយោជន៍ដល់សិស្ស ឬជាមនុស្សដែលសិស្សគប្បីចូលទៅអាស្រ័យ ដើម្បីការសិក្សារៀន សូត្រ ឬឲ្យន័យថា ជាអ្នករិះរកប្រតិបត្តិ អនុវត្ត គ្រប់មធ្យោបាយដើម្បីឱ្យសិស្សបានចេះដឹង។ ឧបជ្ឈាយ៍ ឬគ្រូបាធ្យាយ មានន័យថា អ្នកសម្លឹងរំពៃមើលនូវទោសតូចនិងទោសធំរបស់សិស្ស ហើយដាស់តឿនក្រើនរំឭក។ ព្រះមង្គលាចារ្យ (អ្នកប្រាជ្ញព្រះពុទ្ធសាសនា) បានប្រតិស្ឋចំណារស្តីអំពីគ្រូក្នុងគម្ពីរមង្គលត្ថទីបនី ភាគ៣ ត្រង់កថាខណ្ឌទី២៦១ ថា៖ គរុ នាម គរុកាតព្វា បុគ្គលា ប្រែថា៖ បុគ្គលទាំងឡាយដែលគួរធ្វើឱ្យធ្ងន់ ឈ្មោះថាគ្រូ ។ គតិ គារវយុត្តបុគ្គលា ប្រែថា៖ បុគ្គលដែលគេគួរគោរព ឈ្មោះថាគ្រូ។ ពិតណាស់ បុគ្គលដែលគេគួរគោរពទាំងនោះ អ្នកប្រាជ្ញទាំងឡាយ ហៅថាគ្រូ ព្រោះគាត់ធ្វើឱ្យអណ្តែតឡើង ពោលគឺធ្វើឱ្យសិស្សទាំងអស់ និងសង្គមទាំងមូល លេចធ្លោមាន

មុខមានមាត់ខ្ពង់ខ្ពស់។ គ្រូ គឺជាអ្នកបង្ហាញ ទោលបំភ្លឺ ផ្លូវជីវិតប្រកបដោយសុភមង្គល ដល់សិស្ស ជាអ្នកខ្ពង់ខ្ពស់ និងអ្នកប្រាជ្ញ ប្រាកដប្រជា (យិន នឿន, ឆ្នាំ១៩៩៨)។

តាមការលើកឡើងមកខាងលើ ការស្វែងយល់ពីគ្រូបង្រៀន យើងឃើញមានការយល់ឃើញផ្សេងៗគ្នា តែបើយោងទៅតាមកុងសាល (Gonçalves, 2009) អាជីពបង្រៀន គឺជាគន្លងទំនាក់ទំនង និងបរិបទជាក់ស្តែង និងជាទម្រង់ដែលបុគ្គលគ្រូបង្រៀន និងអភិវឌ្ឍតាមដំណាក់កាល ឬក៏ដំណាក់កាលជាមួយនឹងលក្ខណៈពិសេស។ នៅក្នុងការសិក្សារបស់កុងសាល (Gonçalves, 2009) វិភាគលើគន្លងអាជីពរបស់គ្រូបង្រៀន៤២នាក់ នៅក្នុងវដ្តដំបូងនៃការអប់រំមូលដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សា Olhão (ប្រទេសព័រទុយហ្គាល់) ហើយពង្រាងអាជីព "ផ្លូវ-ប្រភេទ" ដែលមាន៥ដំណាក់កាល (រូបភាពទី១) ដូចខាងក្រោម៖

រូបភាពទី១៖ ដំណាក់កាលវដ្តជីវិតគ្រូបង្រៀន (José Alberto Gonçalves, 2009 Page 438)

ទាក់ទងនឹងស្ទួចនាករ(អាំងឌីកាទ័រ)គុណភាពនៃគ្រូបង្រៀន ក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា(២០០៦) បានបញ្ជាក់ថា គ្រូបង្រៀន ដំណើរការបង្រៀនបានល្អ គឺធ្វើឱ្យសិស្ស

ងាយចាប់បាននិងចេះ។ប្រការនេះ បញ្ជាក់ថា គ្រូបង្រៀនល្អ លុះត្រាតែការបង្រៀនដោយធ្វើឱ្យសិស្សឆាប់យល់ និងចេះមេរៀនដែលគ្រូបង្រៀននោះ។

៣-បញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងគុណភាពជីវិតការងារ

ជីវិត សំដៅដល់ដំណើររស់នៅអាយុ (សម្តេច ជួន ណាត ឆ្នាំ១៩៦៧)។ ពាក្យ «ការងារ» គឺជាកិច្ចដែលត្រូវធ្វើតាមមុខងាររបស់ខ្លួន(ក្រុមប្រឹក្សាជាតិភាសាខ្មែរ ឆ្នាំ ២០២២)។ តាមវចនានុក្រម Cambridge បានកំណត់ន័យ ជីវិតការងារ (Working life) ថាជាផ្នែកមួយនៃជីវិតមនុស្សម្នាក់ៗពេលដែលគេមានមុខរបរណាមួយឬនៅកន្លែងការងារណាមួយ។

បញ្ញត្តិនៃពាក្យ «គុណភាពនៃជីវិតការងារ (QWL)» ត្រូវបានប្រើជាលើកដំបូងជាង៣០ឆ្នាំមុនទាំងនិយមន័យ និងទ្រឹស្តី។ វា បានទទួលជោគជ័យពីគ្នាទៅវិញទៅមកក្នុងគោលបំណងកាត់បន្ថយបញ្ហាជាច្រើនដែលកំពុងចោទឡើងទាក់ទងនឹងបញ្ញត្តិនេះ (Martel &Dupuis, 2006)។

អាជីពរបស់**អេរីក ទ្រីសថ៍** (Eric Trist) ដែលមានរយៈពេលជិត៥ទសវត្សរ៍បានឈានមុខគេដោយបង្ហាញពីស្ថានភាពសិល្បៈនៃគុណភាពនៃជីវិតការងារ (QWL) ទាំងបញ្ញត្តិឬគំនិត និងការអនុវត្តជាក់ស្តែង។ គាត់បានចូលរួមក្នុងការស្រាវជ្រាវជាមួយអង្គការជាច្រើនដែលចាប់ផ្តើមជាមួយនឹងការងារត្រួសត្រាយមួយនៅក្នុងឧស្សាហកម្មរុករករ៉ែធ្យូងថ្មរបស់ចក្រភពអង់គ្លេសនៅដើមទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៥០ដែលជាការងារមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់វិស័យនេះ តែឥឡូវនេះត្រូវបានគេស្គាល់ថា ជា «គុណភាពនៃជីវិតការងារ» (QWL)។ បច្ចុប្បន្ន គាត់គឺជាសហការីនៃមជ្ឈមណ្ឌលគុណភាពជីវិតការងារ Ontario សាស្ត្រាចារ្យនៃឥរិយាបថអង្គការ និងបរិស្ថានវិទ្យាសង្គមនៅមហាវិទ្យាល័យសិក្សាបរិស្ថាន សាកលវិទ្យាល័យ York របស់អាម៉េរិក (Eric Trist, 1981)។

ចំពោះពាក្យ «គុណភាពនៃជីវិតការងារ» (QWL)មានអត្ថន័យផ្សេងគ្នាចំពោះមនុស្សផ្សេងគ្នា។ ជាឧទាហរណ៍ ចំពោះកម្មករនិយោជិតក្នុងជួរជួបប្រជុំគ្នា វាអាចគ្រាន់តែមានន័យថា ប្រាក់ឈ្នួលថ្លៃ

សមរម្យ លក្ខខណ្ឌការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងអ្នកគ្រប់គ្រងដែលចាត់ទុកគាត់ ដោយសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ។ ចំពោះអ្នកចូលថ្មីវ័យក្មេង វាអាចមានន័យថា ឱកាសសម្រាប់ការរីកចម្រើន ការងារច្នៃប្រឌិត និងអាជីពជោគជ័យ។ ចំពោះអ្នកសិក្សា វាមានន័យថាកម្រិតដែលសមាជិកនៃអង្គភាពការងារអាចបំពេញតម្រូវការផ្ទាល់ខ្លួនសំខាន់ៗតាមរយៈបទពិសោធន៍របស់ពួកគេនៅក្នុងអង្គភាព។ បរិយាកាសការងារជារឿងសំខាន់ ចំពោះសុខុមាលភាពរបស់មនុស្សម្នាក់ៗ។ វាជាគោលដៅ ក៏ដូចជាដំណើរការ។ គោលដៅ គឺការបង្កើតការងារដែលពាក់ព័ន្ធ ការពេញចិត្ត និងមានប្រសិទ្ធភាព និងបរិយាកាសការងារសម្រាប់មនុស្សនៅគ្រប់កម្រិតនៃអង្គភាព។ ជាដំណើរការមួយ គុណភាពនៃជីវិតការងារ (QWL) ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅ តាមរយៈការចូលរួមយ៉ាងសកម្ម។ ខ្លឹមសារទាំងមូលនៃគុណភាពនៃជីវិតការងារ (QWL) គឺសហការគ្នាជាជាងផ្តាច់ការះ ការវិវឌ្ឍ និងបើកចំហ ជាជាងបិតិភាពនិងរឹងរូស មិនផ្លូវការជាជាងចាកពីការគ្រប់គ្រង ភាពមិនផ្ទាល់ខ្លួនជាជាងយន្តការ ការគោរពគ្នាទៅវិញទៅមកនិងការជឿទុកចិត្តជាជាងការវាយប្រហារគ្នាទៅវិញទៅមក (Shyam Singh Inda, 2013)។

វ៉ាលតុន (Walton) បានលើកឡើងពីការវិវត្តនៃគុណភាពជីវិតការងារដោយបញ្ជាក់ថានៅក្នុងប្រវត្តិសាស្រ្ត គុណភាពនៃជីវិតការងារគឺប្រែប្រួលតាមដំណាក់កាលផ្សេងៗគ្នា (Walton, 1973)។

ដើម្បីលក្ខខណ្ឌការងារកម្មករ នៅទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៣0 និងឆ្នាំ១៩៤០ គេសង្កេតឃើញមានចលនាសហជីពតូចៗបានខិតខំជាជំហានៗ។ ទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៥០ និងឆ្នាំ១៩៦០ បានឃើញការវិវឌ្ឍនៃទ្រឹស្តីផ្សេងៗគ្នាដោយអ្នកជំនាញខាងពេទវិទ្យាដែលស្នើឱ្យមានទំនាក់ទំនងវិជ្ជមានរវាងសីលធម៌ និងផលិតភាព ហើយលទ្ធភាពដែលធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងមនុស្សមានភាពប្រសើរឡើងរវាងសីលធម៌ និងផលិតភាពនេះ។ ការប៉ុនប៉ងធ្វើកំណែទម្រង់ដើម្បីទទួលបានឱកាសការងារស្មើគ្នា និងគ្រោងការណ៍ពង្រឹងការងារក៏ត្រូវបានណែនាំផង

ដែរ។ ទីបំផុតនៅក្នុងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៧០ គំនិតនៃគុណភាពជីវិតការងារ (QWL) ត្រូវបានបង្កើតឡើងដែលយោងទៅតាម Walton គឺមានលក្ខណៈទូលំទូលាយជាងការវិវឌ្ឍមុនៗ ហើយជាអ្វីមួយដែលត្រូវតែរួមបញ្ចូល «តម្លៃបេះដូងនៃចលនាកំណែទម្រង់មុនៗ» និង «តម្រូវការ និងសេចក្តីប្រាថ្នារបស់មនុស្ស»។ ទ្រឹស្តីនៃការលើកទឹកចិត្ត និងភាពជាអ្នកដឹកនាំបានផ្តល់នូវមូលដ្ឋានដ៏ល្អសម្រាប់គំនិតនៃគុណភាពនៃជីវិតការងារ (QWL)។ បើតាមMaslow (1954) បានពណ៌នាអំពីភាពស្មុគស្មាញនៃធម្មជាតិរបស់មនុស្ស ដោយពិពណ៌នាអំពីកម្រិតផ្សេងៗនៃតម្រូវការ និងការពេញចិត្តរបស់មនុស្ស។ ដរាបណាតម្រូវការលំដាប់ទាបត្រូវបានពេញចិត្ត មនុស្សស្វែងរកការពេញចិត្តសម្រាប់តម្រូវការលំដាប់ខ្ពស់ជាងនេះ។ ប៉ុន្តែ តើអ្វីទៅជាការជំរុញចិត្តកម្មករ? តើអ្នកលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដោយរបៀបណា? (Hertzberg,1968) ហើតស្សប៊ើហ្គ បានឈានមួយជំហានបន្ថែមទៀតពីម៉ាស្លូវ (Maslow) ដោយផ្តោតលើកត្តាអនាម័យ (កត្តាថែទាំ) ជាកត្តារក្សាបាននូវកម្រិតនៃការលើកទឹកចិត្តសមហេតុផល។ តាមម៉ឹកហ្គ្រិគ័រ (McGregor) នៅក្នុងទ្រឹស្តី Y របស់គាត់បានសន្មតថា នៅក្រោមលក្ខខណ្ឌត្រឹមត្រូវ មនុស្សមានសក្តានុពលក្នុងការធ្វើការដោយការទទួលខុសត្រូវ។ ការស្រាវជ្រាវបានបន្ត ហើយសំណួរជាច្រើននៅតែមិនមានចម្លើយ។ តើមនុស្សម្នាក់អាចបំបែងជីវិតការងារជារបៀបរស់នៅដោយឯកឯងដោយរបៀបណា? តើអតុល្យភាពក្នុងចិត្ត និងរាងកាយរបស់ កម្មករអាចមានភាពចុះសម្រុងគ្នាដោយរបៀបណា? ផ្លូវទៅដល់ស្ថានភាពជីវិតនៅឆ្ងាយប៉ុណ្ណា ជាបទពិសោធន៍រីករាយតាម រយៈការងារ? អ្នកស្រាវជ្រាវបានព្យាយាមឆ្លើយសំណួរទាំងនេះតាមរយៈគោលគំនិតគុណភាពនៃជីវិតការងារ (QWL) ប៉ុន្តែគោលគំនិតនេះនៅតែមិនច្បាស់នៅក្នុងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៧០ (Shyam Singh Inda, 2013)។

ចំពោះការវាយតម្លៃគុណភាពជីវិតការងារ គេសង្កេតឃើញមានវិធីសាស្ត្រជាច្រើនត្រូវបានបង្កើតឡើង។វិធីសាស្ត្រនោះធ្វើឡើងក្នុងបំណងការប៉ុនប៉ងដើម្បីកំណត់បញ្ហាមួយចំនួន ទាក់ទងនឹងឥទ្ធិ

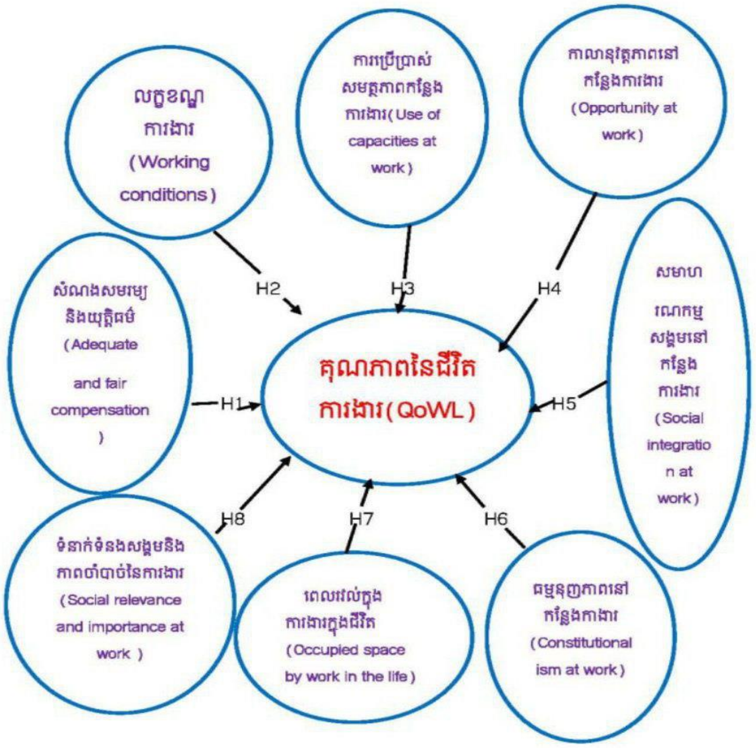
ពលគុណភាពជីវិតការងារ (QWL) លើផលិតភាព។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការសិក្សាភាគច្រើននៅតែប្រកាន់យកគំនិតរបស់វ៉ាលតុន (Walton)។ បើយោងតាមវ៉ាលតុន(Walton) បានចង្អុលបង្ហាញថា គុណភាពជីវិតការងារ (QWL) ត្រូវបានសង្កត់ធ្ងន់លើតម្លៃមនុស្សធម៌ និងទំនួលខុសត្រូវសង្គម ហើយស្នើថា គុណភាពជីវិតការងារ (QWL) មានសំណង់វិមាត្រចំនួនប្រាំបី (Boonrod, 2009) ដូចបានបង្ហាញ(រូបភាពទី ២)ខាងក្រោម៖

សំណង់វិមាត្រទាំងប្រាំបីរបស់Walton ស្ដីពីគុណភាពជីវិតការងារ (QWL)

***រូបភាពទី២៖ សំណង់វិមាត្រទាំងប្រាំបីស្ដីពីគុណភាពជីវិតការងាររបស់*Walton** (*រូបភាពទី១ ទំព័រ៨៩របស់* Diogo José Horst ,Evandro Eduardo Broday,Roberto Bondarick,Luis Filippe Serpe, Luiz Alberto Pittatti ឆ្នាំ២០១៤)

ក្រៅពីវិមាត្រដែលជាគំរូរបស់វ៉ាលតុន (Walton) ទាំងប្រាំបីខាងលើ យើងឃើញមានគំរូវ៉ាលតុន (Walton) ក្នុងស្នាដៃស្រាវជ្រាវដទៃដែរ។ វិមាត្រ និងសម្មតិកម្មត្រូវបានផ្អែកលើទ្រឹស្ដីនៅក្នុងវិមាត្រដែលបានស្នើឡើងដំបូងដោយ Walton (១៩៧៣) ដោយមានការបកស្រាយ និងកែសម្រួលដោយ ហ្វែណាង់(Fernandes) (១៩៩៦) និង ដេតូនី(Detoni) (២០០១) ហើយក្រោយមកមានការកែតម្រូវឈ្មោះដោយទីម៉ូស៊ី អឹត

អាល់ (Timossi et al ឆ្នាំ២០០៩)។ ចំណុចនេះ ទាក់ទងនឹងគុណភាពជីវិតការងារ ដែលមានដូចរូបភាពទី៣ ខាងក្រោម៖



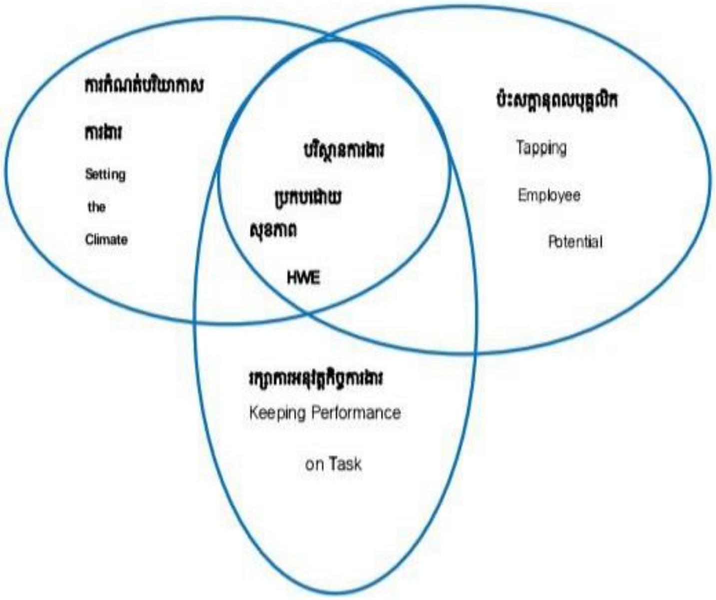
រូបភាពទី៣៖ គំរូស្នើសម្រាប់ការធ្វើតេស្តសម្មតិកម្ម(*រូបភាពទី១ទំព័រ៥របស់*Recibido, ២០១៦)

បាបា និងចាម៉ាល (Baba &Jamal) ក៏បានកំណត់នូវអ្វីដែលគាត់ពិពណ៌នាជាប្រភេទនៃសូចនាករ នៃគុណភាពជីវិតការងារដែរ (Baba &Jamal,1991)។ សូចនាករនៃគុណភាពជីវិតការងាររបស់បាបា និង ចាម៉ាល (Baba and Jamal) មានដូចជា៖

- ការពេញចិត្តអាជីព(Job satisfaction)
- ភាពពាក់ព័ន្ធនឹងអាជីព (Job involvement)
- ភាពតានតឹងដោយសារការងារ (Job stress)
- ភាពមិនច្បាស់លាស់ពីតួនាទីការងារ(Work role ambiguity)
- ទំនាស់នៃតួនាទីការងារ (Work role conflict)

- ការងារលើសពីតួនាទី(Work role overload)
- ការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះអង្គភាព (Organizational commitment)
- ចេតនាបង្វិលការងារ(Turn-over intentions)។

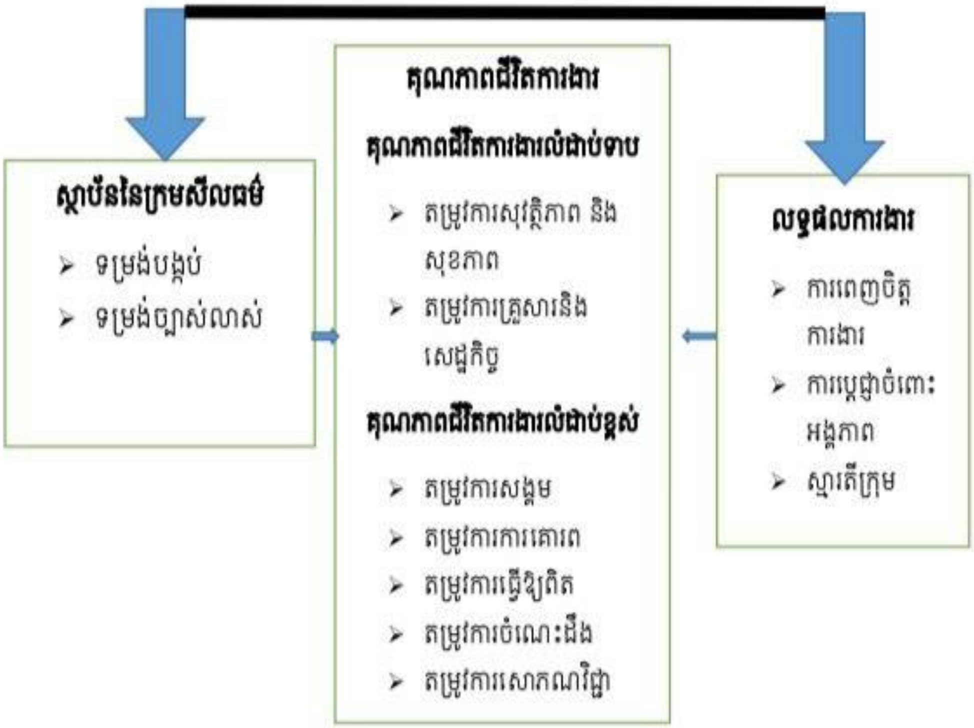
យោងតាមបាលូ (2001) គុណភាពនៃជីវិតការងាររួមបញ្ចូលទិដ្ឋភាពផ្សេងៗទាក់ទងនឹង (១) បរិយាកាសការងារ និង (២) ការលើកទឹកចិត្តនិយោជិត។ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកមាន (i) ការប្រាស្រ័យទាក់ទងត្រឹមត្រូវនៅកម្រិតហាង(Shop-level) (ii) គ្រឿងបរិក្ខារបុគ្គលិក (iii) ការទទួលស្គាល់ការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក(iv) ការចូលរួមរបស់បុគ្គលិកជាមួយនឹងស្មារតីក្រុម (v) ការអភិវឌ្ឍ និងការរៀបចំការងារឡើងវិញ និងការពង្រឹងការងារ (vi) កត្តាអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស (HRD) និង (vii) ស្ថានភាពគ្រួសារ។ ក្រៅពីការលើកឡើងមកខាងលើ គំនិតមួយទៀតបានបញ្ជាក់ថា អារម្មណ៍មិនសប្បាយចិត្តឬឥរិយាបថមិនល្អ បានបង្ហាញឱ្យឃើញហើយហើស្សប៊ើហ្គ(Herzberg)អះអាងថាមិនទាក់ទងនឹងដោយផ្ទាល់នឹងការងារនោះទេ ប៉ុន្តែវាទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌនៃការងារនោះ។ ការណ៍នេះ គឺជាការលើកទឹកចិត្ត(Herzberg et al.,1959)។ បើយោងតាមម៉ៃឃើល ក្រុតហ៍ និងក្រុម (២០០៧) ការអនុវត្តការងារបានល្អ ក៏វាអាស្រ័យនឹងដែរ។ គំរូបរិស្ថានការងារដែលមានសុខភាពល្អ (សូមមើលរូបភាពទី២) ដោយយកចេញពីទិន្នន័យដែលអ្នកគ្រប់គ្រងមានបំណងចង់ធ្វើឱ្យបរិស្ថានរបស់ពួកគេមានសុខភាពល្អជាជាងអាចប្រើប្រាស់បាននិងអាចប្រើផងដែរ ដើម្បីកំណត់ការរំពឹងទុកសម្រាប់អាកប្បកិរិយារបស់អ្នកគ្រប់គ្រងនៅក្នុងអង្គភាពថែទាំសុខភាពផ្សេងទៀត(Michael et al.,2007)។



រូបភាពទី៤៖គំរូបរិស្ថានកន្លែងការងារប្រកបដោយសុខភាពល្អ

(*រូបភាព១ទំព័រទី៩របស់*Michael Kroth, Patricia Boverie and John Zondlo 2007)។

គំរូគំនិតដែលបង្កើតឡើងដោយគុនមីអេត អល(Koonmee et al., 2010) *ដោយការស៊ើបអង្កេតរវាងស្ថាប័ននៃក្រមសីលធម៌ គុណភាពជីវិតការងារ* (QWL) *និងលទ្ធផលទាក់ទងនឹងការងាររបស់បុគ្គលិក បង្ហាញថា ស្ថាប័នក្រមសីលធម៌មានឥទ្ធិពលវិជ្ជមានទៅលើគុណភាពជីវិតការងារ*(QWL)*។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយក្រមសីលធម៌ និងគុណភាពជីវិតការងារ*(QWL) *គឺជាកត្តាបរិយាកាសការងារដែលទាក់ទងគ្នាពីររបស់អង្គភាព ក្រមសីលធម៌សំដៅទៅលើច្បាប់ ឬស្តង់ដារដែលគ្រប់គ្រងការប្រព្រឹត្តរបស់បុគ្គល ឬសមាជិកនៃវិជ្ជាជីវៈ ខណៈដែលគុណភាពជីវិតការងារ* (QWL) *សំដៅលើការយល់ឃើញដែលបរិយាកាសរបស់អង្គភាព ឆ្លើយតបនឹងផ្លូវពេញលេញនៃតម្រូវការបុគ្គលិក និងតម្រូវការសម្រាប់សុខុមាលភាពការងាររបស់ពួកគេ* (Koonmee et al., 2010) *ដូចដែលបានបង្ហាញ* (*រូបភាពទី*៥) *ខាងក្រោម៖*



រូបភាពទី៥៖ ក្រមសីលធម៌និងគំរូបញ្ញត្តិគុណភាពជីវិតការងារ

(*ប្រភព៖* Koonmee et al., 2010)

បើតាម រស់ សុវាចា (២០១៥) បាន កំណត់ថាការរៀបចំសណ្តាប់ធ្នាប់ ធ្វើឱ្យ យើងកាន់តែអាចកំណត់ពេលវេលាបាន យ៉ាងត្រឹមត្រូវក្នុងការបំពេញការងារជា ច្រើនប្រភេទ។ បើពុំមានការរៀបចំ សណ្តាប់ធ្នាប់បានយ៉ាងត្រឹមត្រូវនោះទេ ទាំងខ្លួនអ្នក និងពេលវេលារបស់អ្នកនឹង ត្រូវបានរំខានដាក់ជាមិនខាន។ ការណ៍នេះ បានចង្អុលបង្ហាញពីគុណតម្លៃមួយក្នុងការ រៀបចំសណ្តាប់ធ្នាប់ការងារ។

៤-ការស្វែងយល់ពីគុណភាពជីវិត (Quality Of Life)

គុណភាពនៃជីវិត (QOL) សំដៅទៅ លើអារម្មណ៍នៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គល ម្នាក់ៗចំពោះស្ថានភាពជីវិតរបស់ពួកគេ។ វា អាចត្រូវបានវាស់វែងជាប្រធានបទមួយ តាមរយៈការសម្ភាស និងដោយវត្ថុបំណង តាមរយៈវិធានការនៃសុខភាពទូទៅ សុខុមាលភាពសង្គម និងសម្ភារៈ និងការ ទទួលបានធនធាន និងឱកាស។ គុណភាព នៃជីវិត គឺស្ថិតនៅត្រង់គ្រួសារដែលមាន

សេចក្ដីសុខ មានសុខភាពល្អផ្នែករាងកាយ គឺការមិនមានរោគភ័យ មិនមានការបៀតបៀន រូបកាយមាំទាំ ស្អាតបាត មានអាយុវែង និងបរិបូណ៌ដោយទ្រព្យសម្បត្តិផង នេះជាគុណភាពនៃជីវិត។

ព្រះដ៏មានព្រះភាគត្រាស់សម្ដែងថា គុណភាពនៃជីវិតបានដល់ គ្រួសារមានអាជីពសុចរិត មានសម្ភារៈ មាសប្រាក់ ទ្រព្យសម្បត្តិ មិនក្ដៅក្រហាយ មានហូបមានចាយ មានសេដ្ឋកិច្ចអាចជាទីពឹងខ្លួនឯងបាន។ បើផ្នែកផ្លូវសង្គមក៏ល្មមសមគួរដល់ការរាប់អានពីអ្នកផងទាំងពួង មានការងារ មានយស មានតំណែង បរិវារ មានអ្នកលើកសរសើរ និងមានសន្ដានចិត្តល្អ គួរជាទីនិយមរាប់អាននៃមនុស្សទូទៅ (កាសែតកោះសន្តិភាព ផ្សាយថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨)។

បាតុភូតនៃគុណភាពជីវិត (QOL) ត្រូវបានទទួលរងនូវការជជែកដេញដោលជាបន្តបន្ទាប់ ហើយគំរូជាច្រើនត្រូវបានស្នើឡើង។ ជាងពាក់កណ្ដាលចុងក្រោយនៃសតវត្សទី 20 គំរូនៃគុណភាពជីវិត (QOL) បានរីកដុះដាល ជាពិសេសទាក់ទងនឹងចំនួនប្រជាជនដែលមានពិការភាពបញ្ហាដែលបានធ្វើឱ្យជីវភាពរស់នៅកាន់តែប្រសើរឡើង និងជួយការពារប្រឆាំងនឹងការរំលោភបំពាន (Alison,2017) ។

ការផ្ដោតសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវពីគុណភាពនៃជីវិត គឺដើម្បីកំណត់កត្តាដែលមានឥទ្ធិពល ឬព្យាករណ៍ពីការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗចំពោះស្ថានភាពជីវិតរបស់ពួកគេ និងអាចកំណត់គោលដៅសម្រាប់កែលម្អពីគុណភាពនៃជីវិត(QOL) ។ កត្តាដែលមានឥទ្ធិពលផ្សេងទៀតអាចរួមមានស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុ ស្ថានភាពរស់នៅ (គ្មានផ្ទះសំបែង រស់នៅក្នុងសហគមន៍ ឬស្ថានភាពផ្សេងៗ) និងការយល់ឃើញពីសុវត្ថិភាពផ្ទាល់ខ្លួន។ គុណភាពនៃជីវិត (QOL) ត្រូវបានកំណត់ដោយអង្គការសុខភាពពិភពលោកថា ជាការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលចំពោះមុខតំណែងរបស់ពួកគេក្នុងជីវិត ក្នុងបរិបទនៃវប្បធម៌ និងតម្លៃទាក់ទងនឹងគោលបំណង ការរំពឹងទុក ស្តង់ដា និងកង្វល់នានារបស់ពួកគេ (Herrman et al., 1993)។

ការបកស្រាយបែបសហសម័យមួយបានចង្អុលបង្ហាញថា «គុណភាពនៃជីវិត (QOL) គឺជាគម្លាត រវាងអ្វីដែលមនុស្សម្នាក់មានសមត្ថភាពធ្វើ និងបន្តធ្វើ ឬអ្វីដែលពួកគេចង់ធ្វើ និងបន្តធ្វើ។ នេះជាចំណុចសំខាន់ដែលជាគម្លាតរវាងសមត្ថភាព និងការរំពឹងទុក» (Ruta et al., 2007)។ កត្តាដែលទាក់ទងនឹងគុណភាពនៃជីវិត (QOL) វាអាចមានទំនាក់ទំនងមុខងារផ្លូវចិត្ត និងសុភមង្គល តាមរយៈសុខុមាលភាពសម្ភារៈ និងការអប់រំ។ ដូច្នេះ វាពិបាកនឹងវាស់វែង ដោយឧបករណ៍ទូទៅតែមួយ (Kyle et al., 2010)។

ដូច្នេះគុណភាពនៃជីវិត (QOL) (ដូចជាសុភមង្គល) គឺជាពាក្យទូទៅ យើងទាំងអស់គ្នាដឹងថា វាមានន័យយ៉ាងណា ប៉ុន្តែសម្រាប់គ្រប់គុណភាពនៃជីវិតរបស់អ្នកជំងឺមានអត្ថន័យរបស់វាផ្ទាល់សម្រាប់ហេតុផលពីរ។ គុណភាពជីវិតដំបូងមានទិដ្ឋភាពជាច្រើន។ តើយើងកំពុងនិយាយអំពីប្រាក់ និងប្រាក់ចំណូល អំពីគុណភាពនៃទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធ និងជីវិតគ្រួសារ អំពីការពេញចិត្តនឹងការងារ ឬអំពីសុខភាពផ្លូវកាយ ឬផ្លូវចិត្ត? ទីពីរ យើងត្រូវតែបែងចែកពីរបៀបដែលអ្នកជំងឺជាក់លាក់មួយរងឥទ្ធិពលពីជំងឺការងារ (Riss and Kargl, 2011)។

៥-កត្តាជះឥទ្ធិពលដល់ការអនុវត្តការងារគ្រូបង្រៀន

កត្តាជះឥទ្ធិពលដល់ការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនមានពីរប្រភេទគឺ កត្តាខាងក្រៅ និងកត្តាខាងក្នុង។ វា ក៏មានកត្តាខាងក្រៅជាច្រើនជះឥទ្ធិពលដល់របៀបដែលគ្រូធ្វើការសម្រេចចិត្តនៅក្នុងថ្នាក់រៀន។ ខណៈពេលដែលវាពិបាកក្នុងការភ្ជាប់លំដាប់នៃសារៈសំខាន់ណាមួយទៅនឹងកត្តាទាំងនេះ ដោយសារតែគ្រូបង្រៀនគ្រប់រូបមានភាពខុសប្លែកគ្នា ពួកគេនឹងរួមបញ្ចូលកម្រិតខ្លះ ការរំពឹងទុករបស់សហគមន៍ ប្រព័ន្ធសាលាពិសេសដែលគ្រូបង្រៀនត្រូវបានជួលសាលារៀនខ្លួនឯង។ វាក៏ផ្សារភ្ជាប់នឹងគោលនយោបាយ មាតាបិតា និងសិស្ស។ ការរំពឹងទុកជាច្រើនពីកត្តាខាងក្រៅទាំងនេះ គឺផ្ទុយស្រឡះដោយភ្ជាប់វានឹងការបង្រៀនក្នុងថ្នាក់ដែលជាកត្តាខាងក្នុង។

គ្រូបង្រៀន ជាម្ចាស់វិធីនៃការគិត ការសម្តែង និងការមើលឃើញពិភពលោក

ដែលពេញចិត្ត អ្នកសិក្សា និងការរៀនសូត្រ ក៏នឹងរងផលប៉ះពាល់ផងដែរ ដោយភាពអាចរកបាននៃធនធានមនុស្ស និងធនធានរូបវ័ន្ត (Groundwater &Cornu, 2002)។ កត្តាជះឥទ្ធិពលលើការសិក្សារបស់សិស្សគឺ ចំណេះដឹង សមត្ថភាព អាកប្បកិរិយា និងតម្លៃដែលសិស្សចាកចេញពីសាលា ឬថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូបង្រៀន។ ចំណេះដឹង ជំនាញ សមត្ថភាព អាកប្បកិរិយា និងគុណតម្លៃដែលសិស្សមាននៅពេលចូលរៀន គឺជាលទ្ធផលនៃការរួមបញ្ចូលគ្នាដ៏ស្មុគស្មាញ និងស្មុគស្មាញនៃសមាសភាពហ្សែន និងប្រវត្តិគ្រួសាររបស់ពួកគេ។

ដូច្នេះប្រសិទ្ធភាព យើងត្រូវតែគិតគូរមិនត្រឹមតែកន្លែងដែលសិស្សនៅនោះទេ តែក៏គិត ប្រសិទ្ធភាពរបស់គ្រូបង្រៀនជាក់លាក់ដែរ ដោយអាស្រ័យទៅលើវិសាលភាពធំ ឬតូច លើគោលដៅដែលកំពុងបន្ត និងសិស្សដែលកំពុងរៀន។ សិស្សនិងសិស្សក៏មានភាពខុសគ្នាទាក់ទងនឹងចំណេះដឹង ជំនាញ អាកប្បកិរិយា និងគុណតម្លៃដែលពួកគេបង្ហាញនៅក្នុងថ្នាក់រៀនរបស់ពួកគេ ហើយគ្រូបង្រៀននិងគ្រូបង្រៀនក៏មានលក្ខណៈដូចសិស្សដែរ។ ពួកគេ ក៏ខុសគ្នានៅក្នុងបទពិសោធន៍បង្រៀនរបស់ពួកគេផងដែរ (Anderson, 1991)។

នៅក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់មូហាម៉េត ចាវ៉ាអ៊ីដ អាក្រាម(Muhammad Javaid Akram, 2010) បានកំណត់កត្តាសំខាន់ៗជះឥទ្ធិពលលើការអនុវត្តការងាររបស់គ្រូបង្រៀនដូចខាងក្រោម៖

- ➢ កត្តាឥរិយាបថគ្រូបង្រៀន
- ➢ ជំនាញគ្រូបង្រៀន
- ➢ គរុកោសល្យគ្រូបង្រៀន
- ➢ វិធីគ្រូប្រធានវិស័យភាព
- ➢ វិធីសិស្សប្រធានវិស័យភាព
- ➢ វិធីសាស្ត្រអន្តរកម្ម។

ប្រការនេះ បង្ហាញថា អ្វីៗដែលកើតឡើង គឺផ្តោតលើកត្តាគ្រូបង្រៀនខ្លួនឯងដូចឥរិយាបថ ឬជំនាញ គរុកោសល្យរបស់គ្រូបង្រៀន។

៦-តុល្យភាពជីវិតការងារ

បញ្ញត្តិនៃតុល្យភាពជីវិតការងារ (WLBS) គេបានរកឃើញ និងកំណត់ជាទស្សនៈផ្សេងៗជាច្រើន។ ខណៈពេលដែលអ្នកប្រាជ្ញមួយចំនួនបានសរសេរពី

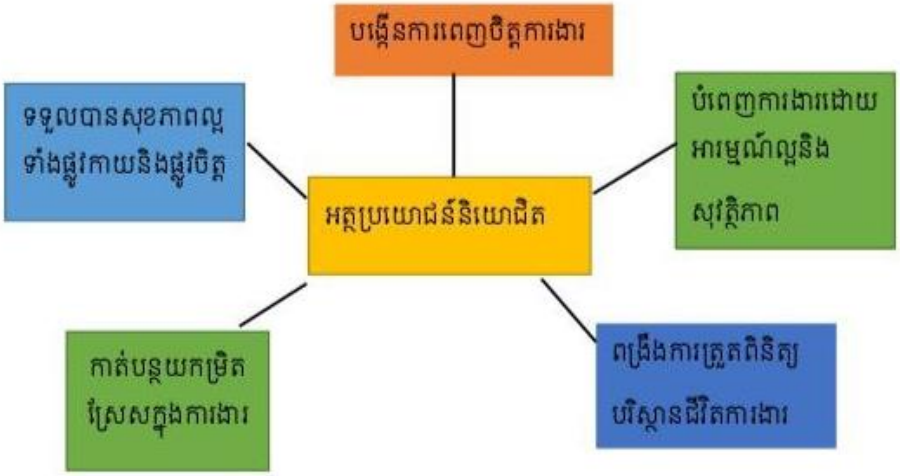
តុល្យភាពជីវិតការងារ(WLB) ពីបរិបទនៃទំនាស់តួនាទី (Akanji, 2012; Carlson & Kacmar, 2000; Eagle, Icenogle, Maes, & Miles, 1998; Eagle, Miles, & Icenogle, 1997; Hobson, 201; Jones, Burke, & Westman, 2013; Kossek, Pichler, Bodner, & Hammer, 2011; Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996)។

កន្សោម «តុល្យភាពជីវិតការងារ» (WLB) ត្រូវបានប្រើជាលើកដំបូងនៅចុងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៧០ ដើម្បីពិពណ៌នាអំពីតុល្យភាពរវាងការងាររបស់បុគ្គល និងជីវិតផ្ទាល់ខ្លួន។ តុល្យភាពការងារនិងជីវិតគឺជាគំនិតទូលំទូលាយ រួមទាំងការផ្តល់អាទិភាពត្រឹមត្រូវរវាងអាជីព និងមហិច្ឆតានៅលើដៃម្ខាង បើប្រៀបធៀបជាមួយភាពរីករាយ ការលំហែ គ្រួសារ និងការអភិវឌ្ឍខាងវិញ្ញាណនៅលើដៃម្ខាងទៀត។ ពាក្យផ្សេងទៀតដែលត្រូវបានប្រើដើម្បីសំដៅលើតុល្យភាពជីវិតការងារ រួមមានតុល្យភាពការងារ-គ្រួសារ ជម្លោះការងារ និងគោលនយោបាយមិត្តភាពគ្រួសារជាដើម។ តុល្យភាពជីវិតការងារ គឺជាគំនិតទូលំទូលាយជាងបើប្រៀបធៀបទៅនឹងតុល្យភាពការងារ-គ្រួសារក្នុងន័យថា វាគ្របដណ្តប់តួនាទីជាច្រើននៅខាងក្រៅជីវិតគ្រួសារ ឧ. តួនាទីសហគមន៍ ការលំហែ និងសាសនា ដែលបុគ្គលម្នាក់ចូលរួម (Frone, 2003)។

យោងតាម Kelly, Kossek, Hammer, Durham, Bray, Chermack (2008) យុទ្ធសាស្ត្រតុល្យភាពជីវិតការងារ(WLBS) គឺជាគោលនយោបាយដែលមានចេតនាសម្រាប់អង្គភាពអនុវត្តដើម្បីមានឥទ្ធិពលលើការផ្លាស់ប្តូរក្នុងការអនុវត្ត គោលការណ៍ណែនាំ ឬវប្បធម៌អង្គភាព ដើម្បីកាត់បន្ថយឥទ្ធិពលនៃការងារ និងការទាមទាររបស់គ្រួសារចំពោះនិយោជិត ក៏ដូចជាគាំទ្រកម្មករនៅខាងក្រៅកន្លែងធ្វើការដែរ។

ចំពោះ Lazăr (2010) បានបង្ហាញថាឥទ្ធិពលនៃការណែនាំការអនុវត្តតុល្យភាពជីវិតការងារលើផ្នែក អាកប្បកិរិយា និងការយល់ឃើញរបស់និយោជិត រួមមានការពេញចិត្តការងារ ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់អង្គភាព ភាពតានតឹងការងារ និង ចេតនានៃ

ការផ្លាស់ប្តូរ។ កត្តាទាំងអស់នេះ ជះឥទ្ធិពលដល់ការអនុវត្តការងារ ការចំណាយដោយផ្ទាល់ និងដោយប្រយោល ការចំណាយទាក់ទងនឹងការបាត់បង់ និងការជំនួសបុគ្គលិកដែលមានតម្លៃ ការពេញចិត្តរបស់អតិថិជន និងផលិតភាពនៃអង្គភាព។ ទោះបីជាការវាយតម្លៃជាផ្លូវការទៅលើការអនុវត្តជីវិតការងារជាញឹកញយមានការលំបាកដោយសារតែបញ្ហានៃការគណនាចំពោះការចំណាយ និងអត្ថប្រយោជន៍នៃយុទ្ធសាស្ត្រផ្សេងៗគ្នា ក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនបានព្យាយាមកំណត់បរិមាណលទ្ធផលនៃគោលនយោបាយជាក់លាក់។ ជាទូទៅចំពោះវិធានការណ៍ ដែលគេប្រើច្រើនបំផុតសម្រាប់លទ្ធផលរបស់អង្គភាពនោះរួមមានដូច (រូបភាពទី៦) ខាងក្រោម៖



រូបភាពទី៦៖ លទ្ធផលអង្គភាព និងអត្ថប្រយោជន៍និយោជិតនៃតុល្យភាពជីវិតការងារ

(Ioan Lazăr Professor Ph.D 2010 *ទំព័រ២០៨*)

បើតាម Susan Beckingham (2022) *តុល្យភាពជីវិតការងារផ្សារភ្ជាប់នឹងហិរញ្ញវត្ថុ សុខភាព ចំណងទាក់ទង ជំនួយស្មារតី និងការងារ នោះ ដូចមានក្នុងរូបភាពទី៧ខាងក្រោម៖*

រូបភាពទី៧៖ ការស្រឡាញ់ក្រុមការងារ(Work-life Balance with Susan Beckingham, 2022)

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ជីវិតការងារមនុស្សម្នាក់ៗ មានស្ថានភាពខុសៗគ្នា មិនថាការងារគ្រូបង្រៀន ឬការងារអ្វីក៏ដោយ។ យើងសង្កេតឃើញមានកត្តាជាច្រើនជះឥទ្ធិពលដល់ការអនុវត្តការងារគ្រូបង្រៀន។ ចំពោះគុណភាពនៃជីវិតការងារគ្រូបង្រៀនដែលលើកមកខាងលើ យើងសរុបមកមាន៥ផ្នែកសំខាន់ៗ៖

-គុណភាពជីវិតការងារ

-បរិយាកាសអង្គភាព

-វប្បធម៌អង្គភាព

-ភាពពេញចិត្តក្នុងការងារ

-សម្ពន្ធភាពចំពោះអង្គភាព។ ទាំង៥ផ្នែកនេះ ជាការសំយោគនៃទ្រឹស្តីរបស់អ្នកជំនាញទាំងឡាយដែលបានសិក្សាកន្លងមក។ ដូច្នេះ ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញពីភាពខុសគ្នាឬដូចគ្នានៃគុណភាពជីវិតការងាររបស់គ្រូបង្រៀន គឺផ្អែកលើភេទ អាយុ កម្រិតគុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍របស់គ្រូបង្រៀន និងទំនាក់ទំនងនៃកត្តាជះឥទ្ធិពលទាំងនោះ ថាតើមានសង្គតិភាពដែរឬទេ។ ចំពោះតុល្យភាពនៃជីវិតការងារ ជាអថេរថ្មីដែលមិនជាប់ទាក់ទងនឹងការសិក្សាពីគុណភាពជីវិតការងារគ្រូបង្រៀនដែលអ្នកស្រាវជ្រាវត្រូវកំណត់ក្នុងការសិក្សានេះទេ។

ឯកសារយោង

ភាសាខ្មែរ

ក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា (២០២៣) សូចនាករនិងស្ថិតិអប់រំឆ្នាំ២០២២-២០២៣

ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា (២០១៨) ក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន

ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា (២០១៣) គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា (២០០៦) ការងារគ្រប់គ្រង រដ្ឋបាល ផ្សាយចេញពីនាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ

ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា (២០១៩) សេចក្តីណែនាំស្តីពីការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ (២០១៣) គោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ

ជួន ណាត(១៩៦៧)វចនានុក្រមខ្មែរ។ ការផ្សាយរបស់ពុទ្ធសាសនបណ្ឌិត្យ

ឃិន នឿន (២០០១) គម្ពីរមង្គលត្ថទីបនី។ ភាគ៣។ ការផ្សាយរបស់ពុទ្ធសាសនបណ្ឌិត្យ

រាជបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា (២០២២) វចនានុក្រមខ្មែរ។ បោះពុម្ពដោយក្រុមប្រឹក្សាជាតិភាសាខ្មែរ

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា (២០២៣) យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណដំណាក់កាលទី១

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា (២០០៨) អនុក្រឹត្យស្តីពីក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវគ្រូបង្រៀន ចុះថ្ងៃទី៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា (២០១៧) អនុក្រឹត្យស្តីពីការកម្រិតរបបម៉ោងកំណត់ម៉ោងបន្ថែម និងប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមសម្រាប់ការបង្រៀនក្នុងគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ លេខ១០អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧

រស់ សុវាចា (២០១៥) ជំនាញទន់សម្រាប់ការងារនិងជីវិត គម្រោងការគាំទ្រការអភិវឌ្ឍជំនាញនិងការងារសម្រាប់យុវជននៅកម្ពុជា ឧបត្ថម្ភដោយទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍សហប្រតិបត្តការអន្តរជាតិស៊ុយអែត (SIDA)

ហង់ជួន ណារ៉ុន (២០១៨) គុណភាពគ្រូជាគុណភាពមូលធនមនុស្សសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព។ ប្រធានបទ ទិវាគ្រូបង្រៀនឆ្នាំ២០១៨។ ផ្សាយដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ហង់ជួន ណារ៉ុន(២០២១) អត្ថប្រយោជន៍ចំណេះដឹង។ ទស្សនៈរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និង

កីឡា។ ផ្សាយដោយហ្វេសប៊ុកផេកក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

អគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ (១៩៩៣) រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ភាសាអង់គ្លេស

Alan Smithers and Pamela Robinson (2003). Factors Affecting Teachers' Decisions to Leave the Profession, University of Liverpool.

Ana Alice Vilas Boas(2017). Quality of life and Quality of working life,Publishing Process Manager Iva Simcic.

Abe and Group(2016).The Efficacy of wellness programmes as work life balance strategies in the South African Public service.

Arun Vijay Subbarrayalu Ahmed Al Kuwaiti(2017),Development of six sigma rating scale for Measuring the Quality of Work Life of teaching staff working in SAUDI Universities.

Diogo José Horst, Evandro Eduardo Broday,Roberto Bondarick,Luis Filippe Serpe, Luiz Alberto Pilatti(2014) Quality of Work Life and Productivity: An Overview of the Conceptual framework, International Journal of Managerial Studies and Research.

Eric Trist.(1981). The Evolution of Socio-technical Systems,Ontario Ministry of Labour.

Ioan Lazăr Professor Ph.D (2010) The Role of Work-life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance,European Research Studies.

Muhammad Javaid Akram .(2010). Factors Affecting The Performance of Teachers at Higher Secondary Level In PUNJAB, Univeristy Institute of Education and Research Pir Mehr Ali Shah Arid Agriculture University Rawalpindi, Pakistan.

Nancy R.Lockwood (2003)Work/Life Balance, SHRM Research Department

Qudah.s.Davies. J and Deakin,R.(2019). Can We get more satisfaction? Improving quality of working life survey results in UK Universities.

Renato Borges Fernandes(2017)Quality of Work Life: An Evaluation Of Walton Model with analysis of structural equations, Año.

Seyed Mohammad Mirkamali, Fatemeh Narenji Thani(2011).The Study on the Quality of work life (QWL) among faculty members of university of Tehran (UT)andSharif University of Technology(SUT),Published by Elsevier Ltd.

Shyam Singh Inda.(2013). Quality of Work life, Canadian Academic Publishing Sérgio Abilio Sabonete, Helga Santa Comba Lopes,David Pascoal Rosado and Joáo Carlos Gonçalves dos Reis(2021) Quality of Work life According to Walton's Model: Case Study Of the Higher Institute of Defense Studies of Mozambigue; Social Sciences.

Vineet Jain,Puneeta Ajmera,Mohammed Suhaib(2023); Modeling the Factors affecting the QoWL in the employees of manufacturing organisations in India using ISM approach, Inderscience Enterprised.Ltd.

Wallace, N. (2020). Thinking while drawing and drawing to think: Exploring `reflective doodling´ as a critical reflective practice in design for transitions., in Boess, S., Cheung, M. and Cain, R. (eds.), Synergy – DRS,International Conference 2020, 11-14 August

Walton, R. (1973). Quality of Working Life: What is it? Sloan Management Review 15: 11–21