

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด ในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎี

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงาน (Happy Workplace)

2.1.1.1 ความหมายของการสร้างความสุขในการทำงาน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (2553:21) ได้ให้รายละเอียดการสร้างความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) หรือองค์กรสุขภาวะ โดยกำหนดตัวชี้วัดสำหรับองค์กรที่ต้องการดูแลพนักงาน ให้มีความสุขจากการทำงาน โดยใช้ตัวชี้วัดที่เรียกว่า Happy 8 ได้แก่

1. Happy Body มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ

เป็นการส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายและรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ เพื่อให้พนักงานมีร่างกายที่แข็งแรง จิตใจแจ่มใส เบิกบาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังสร้างความสามัคคีให้กับคนในองค์กรอีกด้วย ดังนั้นผู้ประกอบการสามารถสนับสนุนโดยการจัดสร้างศูนย์กีฬา เพื่อเป็นศูนย์กลางของการออกกำลังกาย และนอกจากนั้นยังสามารถจัดงานกีฬาประจำปี เพื่อสร้างความสมานฉันท์สามัคคีในหมู่พนักงานอีกด้วย

2. Happy Heart มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน

เป็นการส่งเสริมความมีน้ำใจ ไมตรี เอื้ออาทรต่อกันในที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรักใคร่ ประองดองกัน ตัวอย่างกิจกรรมที่ส่งเสริมเรื่อง ความมีน้ำใจ ได้แก่ การเยี่ยมไข้พนักงาน หากมีพนักงานคนใดเจ็บป่วย ต้องไปพักรักษาตัวที่โรงพยาบาล ควรจะมีเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ไปเยี่ยมไข้ หรือในกรณีที่พนักงานหญิงตั้งครรภ์ ก่อนที่จะลาคลอด ผู้บริหารจะทำการมอบกระเช้าของขวัญสำหรับคุณแม่ ซึ่งมีของใช้เด็กอ่อนที่จำเป็นสำหรับเด็กแรกเกิดให้เป็นขวัญกำลังใจ และแสดงความยินดีกับคุณแม่ นอกจากความสุขที่มอบให้แก่กันในองค์กรแล้ว ยังสามารถเพื่อแผ่ความสุขไปยังเพื่อนมนุษย์ โดยอนุญาตให้โรงพยาบาลในพื้นที่ใกล้เคียงเข้ามาบริหารจัดการโลหิตจากพนักงาน เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยตามโรงพยาบาลเป็นประจำ

3. Happy Soul มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

เป็นการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับพนักงาน เพราะเห็นว่าเมื่อพนักงานเป็นผู้มีจริยธรรม ย่อมทำให้มีชีวิตที่ดี และมีความสุขตั่งนั้นบริษัท หรือผู้ประกอบการ สามารถจัดให้มีการทำบุญตักบาตร หรือ ทำบุญวันเกิดแก่พนักงาน โดยนิมนต์พระสงฆ์จากวัดใกล้เคียงมารับบิณฑบาตจากพนักงานที่เกิดในเดือนนั้น และยังสามารถจัดให้มีห้องสวดมนต์ นั่งสมาธิ ไว้ให้พนักงานได้ปฏิบัติศาสนกิจ เพื่อให้เกิดความสงบสุขทางจิตใจ

4. Happy Relax รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ

เป็นการสร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลายความเมื่อยล้าและความเครียดจากการทำงาน ช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี และทำให้พนักงานมีโอกาสรู้จักกันมากขึ้น โดยบริษัทฯ สามารถจัดกิจกรรมสำหรับให้พนักงานได้ผ่อนคลายหลายอย่างด้วยกัน เช่น การประกวดร้องเพลง กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี งานวันปีใหม่ นอกจากนี้บริษัทฯ ยังสามารถจัดพื้นที่สำหรับกิจกรรมสันทนาการ เช่น ห้องคาราโอเกะ และห้องซ้อมดนตรี ให้พนักงานได้ใช้เวลาพักผ่อนอีกด้วย

5. Happy Brain มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ

นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและ ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

เป็นกิจกรรมส่งเสริม พัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน เช่นการจัดให้มีห้องสมุด ซึ่งมีทั้งหนังสือ สื่อวีดิทัศน์ และมูมอินเตอร์เน็ตไว้บริการพนักงาน หรือจัดทำ Website ภายใน เพื่อให้พนักงานสามารถสืบค้น อ่านหนังสือ และเชื่อมต่อไปยังลิงค์ความรู้ต่างๆ ผ่านทางระบบ Intranet ของบริษัท ได้อย่างสะดวก ง่ายดาย

6. Happy Money มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้

เป็นกิจกรรมรณรงค์ให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัด เช่น รณรงค์การออม โดยใช้เงิน 3 ส่วน ออม 1 ส่วน การจำหน่ายผักปลอดสารพิษให้กับพนักงานในราคาถูก อนุญาตให้พนักงานนำน้ำดื่มของบริษัทฯ กลับไปดื่มที่บ้านได้ และการจัดตลาดนัด หรือสหกรณ์จำหน่ายสินค้าราคาถูก เพื่อช่วยให้พนักงานได้จับจ่ายซื้อสินค้าในราคาที่ไม่แพงนัก

7. Happy Family มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

เป็นกิจกรรมสร้างความรักความผูกพันในครอบครัว และยังสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครอบครัวของพนักงานกับองค์กร เช่น ในวันพ่อและวันแม่แห่งชาติ อาจให้มีการจัดกิจกรรมประกวดเรียงความ พระคุณของพ่อและแม่ นอกจากนี้สามารถจัดทำโปสการ์ดให้พนักงานได้เขียนข้อความแสดงความกตัญญู ส่งถึงพ่อกับแม่ที่อาศัยอยู่ในต่างจังหวัด รวมถึงการจัดประกวดภาพ Happy Family อีกด้วย

8. Happy Society มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่คนทำงานและพักอาศัย มีสังคมที่ดี

เป็นกิจกรรมช่วยเหลือสังคมรอบข้าง หากสังคมรอบข้างดี องค์กรที่อยู่ในสังคมนั้นก็มีความสุขไปด้วย จึงควรจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นการบริจาคสิ่งของ เครื่องใช้ที่จำเป็นให้กับหน่วยงานราชการใน ชุมชน หรือการร่วมมือกับบริษัทต่างๆ จัดงานเลี้ยงอาหารกลางวันเด็ก เนื่องในงานวันเด็กแห่งชาติ หรือจัดทุนการศึกษาให้กับเด็กนักเรียนในโรงเรียน

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of Life)

2.1.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Werther และ Davis (1993 อ้างถึงใน จำเนียร จวงตระกูล, 2552: ออนไลน์) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง “การมีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดี และมีงานที่น่าสนใจ มีความท้าทายและเป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน” (Werther และ Davis 1993, : 532) การที่จะได้มาซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้นทำได้โดยใช้ปรัชญาทางการแรงงานสัมพันธ์ ที่จะสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบขององค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้แก่ พนักงาน ได้มีบทบาทที่มีผลกระทบต่องานของตนและมีส่วนในการสร้างประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวมมากขึ้น การปฏิบัติในกลุ่มนี้จะเน้นที่การหาทางให้อำนาจแก่พนักงาน โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการเน้นที่การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน การดำเนินการมีทั้งผ่านและไม่ผ่านสหภาพแรงงาน การมีส่วนร่วมอาจเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในงานเช่น วงจรคุณภาพ (Quality Circles) จนกระทั่งการร่วมตัดสินใจ (Codetermination) และการทำงานแบบเป็นกลุ่มอิสระ (Autonomous Work Groups) (Werther & Davis 1993; Joungtrakul 2008)

Richard E. Walton (1973 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542: 10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

เกษศิริพันธ์ ไชยสงคราม (2553:17) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง

1. กระบวนการในการดำเนินงานเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและการปฏิบัติที่มีเงื่อนไขขององค์กร เช่น การสนับสนุนจากนโยบายภายใน การเข้าไปมีส่วนร่วมของพนักงาน เงื่อนไขการทำงานที่มีความปลอดภัย

2. วิธีการหรือเทคนิคเฉพาะที่นำมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลผ่านประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร

3. ความรู้สึกพึงพอใจและการได้รับการตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล

4. การให้ความสำคัญที่ความเป็นอยู่ที่ดีและความพึงพอใจของพนักงานซึ่งจะมาพร้อมกับการเพิ่มผลผลิต ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552: ออนไลน์) ได้ให้คำจำกัดความและความหมายของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ไว้ว่าเป็นการดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์และมีความมั่นคง ซึ่งครอบคลุมถึงสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

2.1.2.2 ความสำคัญของการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

Hackman และ Suttle (1977 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542: 36) ได้เสนอแนวทางที่จะทำให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ได้ผล จะต้องดำเนินการและได้รับความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่ายด้วยกัน ดังนี้

1. ฝ่ายจัดการและพนักงานต้องร่วมมือกัน เพื่อช่วยกันสร้างประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยฝ่ายจัดการจะต้องเป็นศูนย์กลางในการนำแผนมาปฏิบัติ และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และพนักงานต้องให้การสนับสนุนเพื่อจะได้ทำให้เกิดประโยชน์กับตนเอง

2. ผู้นำสหภาพแรงงานจะต้องให้ความร่วมมือ นั่นหมายความว่า สหภาพแรงงานจะต้องให้การสนับสนุน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และจะต้องเป็นตัวแทนของสมาชิกในการที่จะทำหน้าที่เจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสมาชิก

3. เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องช่วยในเรื่องของการปกป้องสิทธิ และผลประโยชน์ของพนักงาน โดยจะต้องมีมาตรฐานและยุติธรรมในการจ้างงาน เช่น เรื่องกฎหมายการใช้แรงงานเด็ก กฎหมาย การจ่ายค่าจ้างแรงงานหญิง กฎหมายความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน กฎหมายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ มีการประกันสำหรับผู้ถูกเลิกจ้าง เรื่องความปลอดภัยและสุขอนามัย และความเสมอภาคในการจ้างงาน

4. นักพฤติกรรมศาสตร์ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษ และกลยุทธ์ต่างๆ ที่จะสามารถช่วยในเรื่องพัฒนาสุขภาพร่างกาย เพราะจะเป็นผู้ที่มีความรู้แท้จริงและสามารถกระตุ้นให้

ฝ่ายจัดการกำหนดนโยบาย และตัดสินใจ นอกจากนี้ยังสามารถประสานงานให้ผู้นำสหภาพแรงงานร่วมมือวางแผนในการเปลี่ยนแปลงองค์การด้วย

ซึ่งบุคคลที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะมีส่วนช่วยให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานสำเร็จได้ เพราะบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ที่คอยช่วยในการทำงาน ออกแบบ ดำเนินการ และประเมินผลองค์การ นั่นเอง

สมยศ นาวิการ (2533: 4) กล่าวถึงการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ต้องเกิดจากความมุ่งมั่น ตั้งใจจริงขององค์การ โดยผู้บริหารมีความสำคัญที่สุดในการทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้น องค์การสามารถสร้างการสร้างความคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของสมาชิกในองค์การได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องสร้างความสอดคล้องระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางสังคมขององค์การให้ดี ความมีประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างสังคระบบสังคม และระบบเทคนิคขององค์การ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะเข้ามาสู่องค์การจึงต้องคำนึงถึงลักษณะและความต้องการของบุคลากรในองค์การด้วย

2. องค์การจะต้องถูกออกแบบเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและจิตใจสมาชิกขององค์การให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาจใช้วิธีกลุ่มงานอิสระเป็นพื้นฐานของการทำงานภายในองค์การ สมาชิกของกลุ่มงานอิสระจะมีความเป็นอิสระและความรับผิดชอบส่วนบุคคลสูง และต้องการงานที่ทำหายแตกต่างกันหลายอย่างเพื่อให้งานที่ทำอยู่สำเร็จเรียบร้อย

3. ความมีประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นอยู่กับระดับความผูกพันที่สูงของคนทุกคนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะเกิดจากวิธีการบริหารที่เน้นการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้าง และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกทุกคนในองค์การ

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2549: 122) ได้กล่าวว่า ในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นผู้บริหาร หรือผู้นำขององค์การควรพิจารณาสิ่งเหล่านี้ คือ

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เช่น ค่าจ้าง เงินเดือนที่สามารถดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข

2. การสร้างความปลอดภัยในการทำงานให้พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตน รวมทั้งความมั่นคงในด้านการจ้างงาน

3. การพัฒนาความสามารถของพนักงานอันจะทำให้พนักงานได้รับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ ได้เรียนรู้จากการทำงาน

4. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน พนักงานต้องรู้สึกถึงความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

5. การมีจังหวะชีวิตที่ดี เช่น มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว มีเวลาเป็นส่วนตัว มีจังหวะชีวิตในการดำเนินชีวิตที่เป็นอิสระ

6. มีความสัมพันธ์กันในสังคม เช่น การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ให้ความช่วยเหลือสังคมด้วยโอกาส การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการรณรงค์จัดกิจกรรมสังคมจะทำให้พนักงานรู้สึกดีและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีต่อสังคมและตัวพนักงานเองรวมทั้งหน่วยงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2552: 8) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า คนทำงานหรือพนักงานควรทำงานอยู่ในที่ทำงาน หรือสถานประกอบการอย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ ได้รับการตอบสนองความต้องการทำให้มีการกินคืออยู่ดีเหมาะสมตามสถานะของตนรวมไปถึงครอบครัว เนื่องจากพนักงานในสถานประกอบการมีหลายระดับและความต้องการของพนักงานก็จะมีแตกต่างกันไป ดังนั้นสถานประกอบการควรให้การสนับสนุนหรือดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานโดยยึดหลัก ดังนี้

1. การดำเนินการใดๆ เพื่อให้พนักงานสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าวเป็นการดำเนินการขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด

2. การดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานที่นอกเหนือที่กฎหมายกำหนดครบถ้วนแล้ว สถานประกอบการสามารถดำเนินการได้โดยคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ดังนี้

2.1 ความต้องการที่แท้จริงของพนักงานที่จะทำให้การยกระดับคุณภาพชีวิตเหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน

2.2 สถานประกอบการควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพชีวิตได้มากยิ่งขึ้น

2.3 สถานประกอบการทุกแห่งควรร่วมมือกันสำรวจข้อมูลการดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เนื่องจากสถานประกอบการแต่ละแห่งมีประสบการณ์แต่ละด้านแตกต่างกันน่าจะเป็นประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

2.4 สถานประกอบการต้องวางแผนใช้งบประมาณในการยกระดับคุณภาพชีวิต

3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตที่ดีจะมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี โดยจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขกายสุขใจเกิดขวัญและกำลังใจในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน

4. ลดความตึงเครียดระหว่างการทำงาน การดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตจะช่วยให้พนักงานและผู้ประกอบการมีโอกาสพักผ่อนหรือผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน

4.1 พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน เนื่องจากประโยชน์ต่างๆ ที่พนักงานได้รับยอมทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีเกิดขึ้นและเกิดความพึงพอใจหรือมีทัศนคติต่อผู้ประกอบการเป็นไปทางที่ดี

4.2 พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ การดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตส่วนใหญ่จะเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทั้งผู้ประกอบการและพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ

4.3 พนักงานมีความมั่นคงในชีวิตซึ่งเกิดจากการที่พนักงานได้รับความสะดวกสบายทั้งทางวัตถุและจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นจุดประสงค์ใหญ่ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่จะให้พนักงานกินคืออยู่ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานหรือหลังจากออกจากงานแล้ว

Wilkinson (2008 อ้างถึงในจำเนียร จวงตระกูล, 2552: 5-6) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มที่เน้นความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานว่า ในทศวรรษที่ 1980 และ 1990 ในประเทศสหรัฐอเมริกาได้จัดโครงการด้านความสมดุลของงานกับชีวิตอย่างกว้างขวาง และได้กลายมาเป็นส่วนสำคัญของงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา โดยถือกันว่าถ้าหากองค์กรจะสามารถรักษาพนักงานเอาไว้ได้องค์กรจะต้องปรับปรุงขวัญกำลังใจ ความผูกพัน ความพึงพอใจ ลดความกดดันหรือความเครียดและลดปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานลง เนื่องจากต้นทุนด้านการจ้างงานและการฝึกอบรมพนักงานสูงขึ้นและการลดอัตราการออกจากงานลง อาจมีผลต่อการลดต้นทุนขององค์กร จึงเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้องค์กรต่างๆ หันมาจัดกิจกรรมความสมดุลของงานกับชีวิตมากขึ้น

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552: ออนไลน์) ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คนทำงานทุกระดับในองค์กรถือเป็นทรัพยากรหลักและสำคัญในกระบวนการผลิต ฉะนั้นคุณภาพของกระบวนการและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ย่อมขึ้นอยู่กับชีวิตที่มี “คุณภาพ” ของ “คนทำงาน” ที่ต้องได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บริหาร ประโยชน์ของการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ได้แก่

1. ประโยชน์ต่อพนักงาน พนักงานเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงในด้านของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี คือ การได้รับการดูแลครอบคลุมสุขภาพะทั้ง 4 มิติ ได้แก่ สุขภาวะทางกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งแสดงผลลัพธ์ออกมาให้เห็น คือ มีความสุขกาย สบายใจ อารมณ์ดี ผลการปฏิบัติงานดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี มีความสัมพันธ์กับหัวหน้า และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพที่ได้จากที่ทำงานสามารถนำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัว ตลอดจนชุมชนให้เกิดประโยชน์ได้

2. ประโยชน์ต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดศักยภาพในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามมา โดยสามารถแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ คือ ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพสินค้าและบริการดีขึ้น ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ลดอัตราการขาด ลา มาสายของพนักงาน และลดอัตราการลาออกของพนักงานลง รวมทั้งจำนวนค่ารักษาพยาบาลที่ลดลง ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรดีขึ้น พนักงานมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

3. ประโยชน์ต่อประเทศชาติ สังคมไทยโดยรวมจะเป็นสังคมแห่งสุขภาพถือเป็นสังคมที่มีสุขภาวะ ซึ่งประเทศชาติจะได้รับประโยชน์ คือ ใด้้องค์การที่มีคุณภาพ เป็นแบบอย่างได้ องค์กรเติบโต สร้างงาน สร้างรายได้ให้รัฐ ลดภาระของภาครัฐในการจัดสวัสดิการการรักษาโรคเรื้อรังและโรคที่ป้องกันได้ ประเทศชาติมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2552: 9) ได้กล่าวถึงประโยชน์จากการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานไว้ดังนี้

1. ลดความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการและพนักงาน และช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน เนื่องจากการดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ซึ่งจะเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ตลอดจนการร่วมวางนโยบายเหล่านี้จะมีส่วนให้ทั้งสองฝ่ายต้องมีการเจรจา พุดคุย พบปะกันอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะทำให้ผู้ประกอบการทราบและป้องกันความขัดแย้งเหล่านั้น เมื่อไม่มีความขัดแย้งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันก็จะตามมาในภายหลัง

2. ลดปัญหาการลางาน ขาดงาน การเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน เนื่องจากการดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตจะมีส่วนกระตุ้นให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานตลอดจนมีความมั่นคงในชีวิต เช่น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสถานประกอบการ ดังนั้น สวัสดิการเหล่านั้นจะเป็นแรงดึงดูดใจพนักงานให้อยากอยู่ในสถานประกอบการไปนานๆ อีกทั้งยังไม่อยากขาดงาน หรือลางานอีกด้วย

3. เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน จากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขกายสบายใจ ทำให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถของพนักงาน หรือการทำงานด้วยความทุ่มเท ทั้งกำลังกายและกำลังสมอง เป็นต้น เหล่านี้จะทำให้ผลผลิตที่เกิดขึ้นมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามไปด้วย

2.1.2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงไปตามองค์การที่มีการปรับเปลี่ยน อาจสูงหรือต่ำลงตามการตอบสนองและความคาดหวังของบุคคล (สมยศ นาวิกาน, 2533) ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Knox, 1995)

Harper (1987: 158 อ้างถึงใน คณางค์ สนธิเปล่งศรี, 2553: 9) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านองค์การ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ การศึกษาต่อเนื่อง การฝึกอบรม ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะสายงาน เหตุผลในการเข้าสู่วิชาชีพ
2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ งานที่รับผิดชอบ
3. ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ปัจจัยการผลิต ข้อตกลง ระเบียบข้อบังคับ บรรยากาศ ในองค์การและการบริหารจัดการที่แตกต่างออกไป

Richard E. Walton (1973 อ้างในผจญ เฉลิมสาร, 2540: ออนไลน์) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
3. โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้

ความสามารถและพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) หมายความว่า งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคและมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (The Total Life Space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

2.1.2.4 เครื่องมือที่ใช้สำหรับวัดผลการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552: ออนไลน์)

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ ได้กำหนดมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน MS-QWL เป็นมาตรฐานที่อธิบายถึงขอบเขต เจตนารมณ์ วิธีการนำไปปฏิบัติให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ครอบคลุมสุขภาพ 4 ด้าน คือ ร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ประโยชน์ที่ได้รับกับพนักงานโดยตรงจะแสดงผลใน

รูปแบบค่าตอบแทน สวัสดิการที่ดี ความมั่นคงในอาชีพ มีความสุขกายสบายใจ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สามารถนำความรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพจากที่ทำงานไปเผยแพร่ต่อคนในครอบครัวหรือชุมชน ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรกล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความสุข จะส่งผลถึงศักยภาพการทำงานที่มีผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพสินค้าและบริการดีขึ้น องค์กรมีภาพลักษณ์ดี ลดการขาดลา มาสาย ลดการลาออก เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและพนักงานมีความภักดีต่อองค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ในระดับชาติ โดยหากสามารถสร้างสังคมที่มีสุขภาวะแล้ว จะช่วยให้ประเทศมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจได้

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (สม.) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ส.อ.ท.) ได้ทำการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางการจัดทำ ได้แก่ เครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001:1999) และมาตรฐานต่างๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการและสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานสำหรับคนไทยให้เป็นที่ยอมรับมีความเหมาะสม และนำไปปฏิบัติอย่างแพร่หลาย และเพื่อพัฒนาระบบดูแลสุขภาพกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณของคนทำงานในสถานประกอบการเน้นการบูรณาการเชื่อมโยงโดยมี “คน” เป็นศูนย์กลาง ทำให้เกิดองค์ประกอบเป็นปัจจัย 6 ด้านซึ่งเป็นมิติที่มีความสำคัญในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังตาราง

ตารางที่ 1 แสดงการผสมผสานปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่นำไปสู่ MS-QWL (สถาบันเสริมสร้างจิต
ความสามารถมนุษย์, 2552: ออนไลน์)

ปัจจัย	ความหมาย
1. ด้านร่างกาย	การมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่อ อาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้ สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรือ อาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระเฉงในการ ทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มี มีกำลังใจการทำงาน เพียงพอโดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มี เวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ
2. ด้านจิตใจ	การมีสุขภาพจิตดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีการจัดการความเครียดอย่าง เหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจ เรา ฟังพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ มีสติปัญญาความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงาน สามารถผ่อนคลาย และให้กำลังใจคนใน ครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการทำงาน ไม่มี ความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์
3. ด้านสัมพันธภาพ ทางสังคม	การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือ กันในการทำงาน สามารถทำงานบางอย่างแทนกันได้ รับผิดชอบต่อหน้าที่ใน งานโดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร กับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการเสนอข้อคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษที่หน่วยงานจัดให้
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงานและระหว่าง การเดินทางจากบ้านไปทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาดถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้าน สามารถเดินทางสะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวก สะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้าน การเงินให้หน่วยงาน มีช่องว่างรับรู้ข้อมูลข่าวสารและความรู้ต่างๆ มี กฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย เพียงพอ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัย	ความหมาย
5. ด้านจิตวิญญาณ	การมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการสถานประกอบการ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในการบริหารจัดการของผู้บริหาร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามและปกป้องชื่อเสียงของสถานประกอบการ ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเพียงพอใช้จ่ายในยุคนเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้สินเกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นและไม่ช่วยให้มีความมั่นคงของในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงาน มีสวัสดิการที่ดี เหมาะสมและครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นขั้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงาน ตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยจนเกินไป

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้มาตรฐานคุณภาพชีวิต (MS-QWL) เป็นปัจจัยในการชี้วัด เนื่องจากมาตรฐานดังกล่าว มีความเชื่อถือได้ในระดับสูง ได้มีการนำมาใช้กับองค์กรและหน่วยงานในประเทศไทยอย่างแพร่หลาย มากกว่า 150 แห่ง ซึ่งได้รับการตรวจและรับรองผลมาแล้ว โดยผลการดำเนินงาน โครงการกับองค์กรในประเทศไทย ที่ผ่านมามีผลวิจัยรองรับชัดเจนว่า มาตรฐาน MS-QWL สามารถช่วยลด อัตราการลาป่วยได้ถึง 17.13% อัตราการลา-ขาดงานลดลง 42.89% นอกจากนี้ยังพบว่าการเกิดอุบัติเหตุก็ลดลง 0.0003% (วิสุทธิ์ จิราธิยุต, ประชาชาติธุรกิจ: 2552) และจากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตนแอ็กกริเกรท จำกัด ของรณณ ขอใจใหญ่ (2553) ซึ่งได้นำปัจจัยวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ทั้ง 6 ด้านมาใช้ในการศึกษา โดยได้ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability Analysis) แล้ว พบว่ามีค่าความน่าเชื่อถือ (Alpha) ที่ 0.676

ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดความหมายและปัจจัยวัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ตามสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ คือ การที่บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องดำเนินการให้

เกิดองค์ประกอบเหล่านั้น และการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ ไปจนถึงชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

2.2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

คลานางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด จำนวน 57 ราย ได้ทำการศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทฯ ใช้การประเมินระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทฯ ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (MS-QWL) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ ค่า T-Test และ One-Way ANOVA พร้อมทั้งวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ใช้แบบสอบถามซึ่งอ้างอิงจากมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรจำนวน 53 ข้อ

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 จากคะแนนเต็ม 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านร่างกายและด้านจิตวิญญาณ ส่วน ด้านความมั่นคงในชีวิต ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และจากการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกัน ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกงาน/ฝ่าย และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่ามีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุรชาติ เปาว์ลัย (2553) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานฝ่ายขาย และฝ่ายการตลาด ในสังกัด ฟาร์มาลิงค์ ไฟเซอร์ ของบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ในปี พ.ศ.2553 ทั้งหมด 120 คน ผู้ศึกษาใช้คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะ เกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตาม MS-QWL ทั้ง 6 ด้านได้แก่ คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตด้าน สัมพันธภาพทางสังคม คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณ คุณภาพชีวิตด้าน ความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำนวนรวม 53 ข้อ สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ผลได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ ค่า T-Test และ One-Way ANOVA พร้อมทั้งวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานและการวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอย (Linear Regression Analysis) เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับ มาก จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ และด้านสัมพันธภาพทางสังคม ส่วนปัจจัยด้านร่างกาย ด้าน ความมั่นคงในชีวิต ด้านจิตวิญญาณ และด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปาน กลาง เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน สัมพันธภาพทางสังคม สามารถทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้

เปล่งแข ลางคลีจันทร์ (2554) ทำศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ประกอบด้วย สำนักงานเขต 21 และ 13 สาขา ได้แก่ สาขาเชียงใหม่ สาขาสันป่าข่อย สาขาช่วงสิงห์ สาขาช้างคลาน สาขาสันทราย สาขาหางดง สาขาแม่ สาย สาขาเชียงราย สาขาแม่ฮ่องสอนสาขาปาย สาขาอ้อยเขื่อนทริลแอร์พอร์ตพลาซ่า สาขาบ่อสร้าง และสาขาบักซี่ เชียงใหม่ จำนวน 123 คน ผู้ศึกษาได้ประเมินระดับความคิดเห็นของพนักงานฯ ตาม มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (MS-QWL) โดยมีปัจจัยที่

ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคมด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) และสถิติอ้างอิง (Inferential Statistic) ได้แก่ T-Test และ One Way ANOVA พร้อมทั้งวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้านมีจำนวนทั้งหมด 62 ข้อ

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 จากคะแนนเต็ม 5 และพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับเห็นด้วยมากจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านร่างกาย และด้านสัมพันธภาพทางสังคม ส่วนปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีผลการศึกษาวินิจฉัยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่าปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01