

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด ครั้งนี้ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด 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 โดยใช้ตัวชี้วัดที่เรียกว่าความสุข 8 ประการ ได้แก่

1. Happy Body มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ

เป็นการส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายและรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ เพื่อให้พนักงานมีร่างกายที่แข็งแรง จิตใจแจ่มใส เบิกบาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังสร้างความสามัคคีให้กับคนในองค์กรด้วย ดังนั้นผู้ประกอบการสามารถสนับสนุนโดยการจัดสร้างศูนย์กีฬา เพื่อเป็นศูนย์กลางของการออกกำลังกาย และนอกจากนั้นยังสามารถจัดงานกีฬาประจำปี เพื่อสร้างความสมานฉันท์สามัคคีในหมู่พนักงานอีกด้วย

2. Happy Heart มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน

เป็นการส่งเสริมความมีน้ำใจ ไมตรี เอื้ออาทรต่อกันในที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรักใคร่ ประองดองกัน ตัวอย่างกิจกรรมที่ส่งเสริมเรื่อง ความมีน้ำใจ ได้แก่ การเยี่ยมไข้พนักงาน หากมีพนักงานคนใดเจ็บป่วย ต้องไปพักรักษาตัวที่โรงพยาบาล จะมีเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ไปเยี่ยมไข้ หรือในกรณีที่พนักงานหญิงตั้งครรภ์ ก่อนที่จะลาคลอด ผู้บริหารจะทำการมอบกระเช้าของขวัญสำหรับคุณแม่ ซึ่งมีของใช้เด็กอ่อนที่จำเป็นสำหรับเด็กแรกเกิดให้เป็นขวัญกำลังใจ และแสดงความยินดีกับคุณแม่ นอกจากความสุขที่มอบให้แก่กันภายในองค์กรแล้ว ยังสามารถแผ่ความสุขไปยังเพื่อนมนุษย์ โดยอนุญาตให้โรงพยาบาลในพื้นที่ใกล้เคียงเข้ามาบริหารจัดการโลหิตจากพนักงาน เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยตามโรงพยาบาลเป็นประจำ

3. **Happy Soul** มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

เป็นการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับพนักงาน เพราะการเล็งเห็นว่าหากพนักงานเป็นผู้มีจริยธรรม ย่อมทำให้มีชีวิตที่ดี และมีความสุขดั่งนั้นบริษัท หรือผู้ประกอบการสามารถจัดให้มีการทำบุญตักบาตร หรือ ทำบุญวันเกิดแก่พนักงาน โดยนิมนต์พระสงฆ์จากวัดใกล้เคียงมารับบิณฑบาตจากพนักงานที่เกิดในเดือนนั้น และยังสามารถจัดให้มีห้องสวดมนต์ นั่งสมาธิ ไว้ให้พนักงานได้ปฏิบัติศาสนกิจ เพื่อให้เกิดความสงบสุขทางจิตใจ

4. **Happy Relax** รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ

เป็นการสร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลายความเมื่อยล้าและความเครียดจากการทำงาน ช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี และทำให้พนักงานมีโอกาสรู้จักกันมากขึ้น โดยบริษัท สามารถจัดกิจกรรมสำหรับให้พนักงานได้ผ่อนคลายหลายอย่างด้วยกัน เช่น การประกวดร้องเพลงคาราโอเกะ กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี งานวันปีใหม่ นอกจากนี้บริษัทฯ ยังสามารถจัดพื้นที่สำหรับกิจกรรมสันทนาการ เช่น ห้องคาราโอเกะ และห้องซ้อมดนตรี ให้พนักงานได้ใช้เวลาพักอีกด้วย

5. **Happy Brain** มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ

นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและ ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

เป็นกิจกรรมส่งเสริม พัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน เช่นการจัดให้มีห้องสมุด ซึ่งมีทั้งหนังสือ สื่อวีดิทัศน์ และมูวอินเตอร์เน็ตไว้บริการพนักงาน หรือจัดทำ Website ภายใน เพื่อให้พนักงานสามารถสืบค้น อ่านหนังสือ และเชื่อมต่อไปยังลิงค์ความรู้ต่างๆ ผ่านทางระบบ Intranet ของบริษัทได้อย่างสะดวก 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 หรือมีการประกวดภาพ Happy Family อีกด้วย

8. Happy Society มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ทำงานและพักอาศัย มีสังคมที่ดี

เป็นกิจกรรมช่วยเหลือสังคมรอบข้าง หากสังคมรอบข้างดี องค์กรที่อยู่ในสังคมนั้นก็มีความสุขไปด้วย จึงควรจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นการบริจาคสิ่งของ เครื่องใช้ที่จำเป็นให้กับหน่วยงานราชการในชุมชน หรือร่วมมือกับบริษัทต่าง ๆ จัดงานเลี้ยงอาหารกลางวันเด็ก เนื่องในงานวันเด็กแห่งชาติ หรือจัดทุนการศึกษาให้กับเด็กนักเรียนในโรงเรียน

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of Life)

2.1.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Brief (1981: 8, อ้างถึงใน ชุตินา เทียนใส, 2551: 6) ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่ (Well - Being) หรือความสุขของชีวิตโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

Shorovan (1982: 132, อ้างถึงใน ชุตินา เทียนใส, 2551: 6) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ เป้าหมายในการพัฒนาองค์กรหรือเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรพัฒนาจากด้านหนึ่ง (ไม่ดี) ไปสู่อีกด้านหนึ่ง (ดี) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีเป้าหมายหรือเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของลูกจ้างพนักงานที่อยู่ในโรงงานและอยู่ในสำนักงาน
2. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง
3. ความร่วมมือประสานงานระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการ
4. การปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างคนกับเทคโนโลยี

Huse and Cummings (1985: 198-199, อ้างถึงใน รมณ ขอบใจใหญ่, 2553: 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากความผาสุก (Well-Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น

Walton (1973: 12-16, อ้างถึงใน ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร, 2551: 109) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคล และสังคมที่ส่งผลทำให้การ

ทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคล
ในการทำงาน

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
(2547: 5) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีสุขภาวะที่
สมบูรณ์และมีความมั่นคงซึ่งครอบคลุมถึงด้านต่างๆ อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทาง
อารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

2.1.2.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ต้องเกิดจากความมุ่งมั่น ตั้งใจจริงของ
องค์กร โดยผู้บริหารมีความสำคัญที่สุดในการทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้น องค์กร
สามารถสร้างการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของสมาชิกในองค์กรได้ (สมยศ นาวิการ, 2533:
4) ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องสร้างความสอดคล้องระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทาง
สังคมขององค์กรให้ดี ความมีประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างสังคม
ระบบสังคม และระบบเทคนิคขององค์กร เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะเข้ามาสู่องค์กรต้องคำนึงถึง
ลักษณะและความต้องการของบุคลากรในองค์กรด้วย

2. องค์กรจะต้องถูกออกแบบเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพ
แวดล้อมและจิตใจสมาชิกขององค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาจใช้วิธีกลุ่มงานอิสระเป็น
พื้นฐานของการทำงานภายในองค์กร สมาชิกของกลุ่มงานอิสระจะมีความเป็นอิสระและความ
รับผิดชอบส่วนบุคคลสูง และต้องการงานที่ทำหายแตกต่างกันหลายอย่างเพื่อให้งานที่ทำอยู่
สำเร็จเรียบร้อย

3. ความมีประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับระดับความผูกพันที่สูงของ
พนักงานทุกคนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ซึ่งจะเกิดจากวิธีการบริหารที่เน้นการ
ติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้าง และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกทุกคนในองค์กร

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2549: 122) ได้กล่าวว่า ในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน
นั้นผู้บริหาร หรือผู้นำขององค์กรควรพิจารณาสิ่งเหล่านี้ คือ

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เช่น ค่าจ้าง เงินเดือนที่สามารถดำเนินชีวิตอย่าง
เป็นสุข

2. การสร้างความปลอดภัยในการทำงานให้พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิต
และทรัพย์สินของตน รวมทั้งความมั่นคงในด้านการจ้างงาน

3. การพัฒนาความสามารถของพนักงานอันจะทำให้พนักงานได้รับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ ได้เรียนรู้จากการทำงาน
4. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน พนักงานต้องรู้สึกว่าจะมีความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไป
5. การมีจังหวะชีวิตที่ดี เช่น มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว มีเวลาเป็นส่วนตัว มีจังหวะชีวิตในการดำเนินชีวิตที่เป็นอิสระ
6. มีความสัมพันธ์กันในสังคม เช่น การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ให้ความช่วยเหลือสังคมด้วยโอกาส ภาวการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการรณรงค์จัดกิจกรรมสังคมจะทำให้พนักงานรู้สึกดีและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีต่อสังคมและตัวพนักงานเองรวมทั้งหน่วยงาน

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

1. การดำเนินการใดๆ เพื่อให้พนักงานสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าวเป็นการดำเนินการขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด
2. การดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานที่นอกเหนือที่กฎหมายกำหนดครอบคลุมขึ้นต่อไป สถานประกอบการสามารถดำเนินการได้โดยคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ดังนี้
 - 2.1 ความต้องการที่แท้จริงของพนักงานที่จะทำให้การยกระดับคุณภาพชีวิตเหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน
 - 2.2 สถานประกอบการควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพชีวิตได้มากยิ่งขึ้น
 - 2.3 สถานประกอบการทุกแห่งควรร่วมมือกันสำรวจข้อมูลการดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เนื่องจากสถานประกอบการแต่ละแห่งมีประสบการณ์แต่ละด้านแตกต่างกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

2.4 สถานประกอบการต้องวางแผนในเชิงประมาณในการยกระดับคุณภาพชีวิต

3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตที่ดีจะยังมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีโดยจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขกายสุขใจเกิดขวัญและกำลังใจในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน

4. ลดความตึงเครียดระหว่างการทำงาน การดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตจะช่วยให้พนักงานและผู้ประกอบการมีโอกาสพักผ่อนหรือผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน

4.1 พนักงานเกิดความภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน เนื่องจากประโยชน์ต่างๆ ที่พนักงานได้รับยอมทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีเกิดขึ้นและเกิดความพึงพอใจหรือมีทัศนคติต่อผู้ประกอบการเป็นไปทางที่ดี

4.2 พนักงานเกิดความรู้สึกในด้านจิตใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ การดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตส่วนใหญ่จะเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทั้งผู้ประกอบการและพนักงาน การดำเนินการเหล่านั้นจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกในด้านจิตใจเสมือนตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ

4.3 พนักงานมีความมั่นคงในชีวิต ซึ่งเกิดจากการที่พนักงานได้รับความสะดวกสบายทั้งทางวัตถุและจิตใจ อันถือว่าเป็นจุดประสงค์ใหญ่ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่จะให้พนักงานกินดีอยู่ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานหรือหลังออกจากงานแล้ว

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552: ออนไลน์) กล่าวถึง คนทำงานทุกระดับในองค์การถือเป็นทรัพยากรหลักและสำคัญในกระบวนการผลิต ฉะนั้นคุณภาพของกระบวนการและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ย่อมขึ้นอยู่กับชีวิตที่มี “คุณภาพ” ของ “คนทำงาน” ที่ต้องได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บริหาร โดยประโยชน์ของการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การ ได้แก่

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

2. ประโยชน์ต่อองค์การ เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดศักยภาพในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามมา โดย

สามารถแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ คือ ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพสินค้าและบริการดีขึ้น ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ลดอัตราการขาด ลา มาสายของพนักงาน และลดอัตราการลาออกของพนักงาน รวมทั้งจำนวนคำร้องพยาบาลที่ลดลง ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรดีขึ้น พนักงานมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

3. ประโยชน์ต่อประเทศชาติ สังคมไทยโดยรวมจะเป็นสังคมแห่งสุขภาพถือเป็นสังคมที่มีสุขภาวะ ซึ่งประเทศชาติจะได้รับประโยชน์ คือ ใด้องค์กรที่มีคุณภาพ เป็นแบบอย่างได้ องค์กรเติบโต สร้างงาน สร้างรายได้ให้รัฐ ลดภาระของภาครัฐในการจัดสวัสดิการการรักษาโรค เรื้อรังและโรคที่ป้องกันได้ ประเทศชาติมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2552: 9) ได้กล่าวถึง ประโยชน์จากการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ในหนังสือการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ไว้ดังนี้

1. ลดความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการและพนักงาน รวมถึงช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน เนื่องจากการดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ซึ่งจะเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ตลอดจนการร่วมวางแผนนโยบาย เหล่านี้จะมีส่วนให้ทั้งสองฝ่ายต้องมีการเจรจา พุดคุย พบปะกันอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะทำให้ผู้ประกอบการทราบและป้องกันความขัดแย้งเหล่านั้น เมื่อไม่มีความขัดแย้งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันก็จะตามมาในภายหลัง

2. ลดปัญหาการลางาน ขาดงาน การเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน เนื่องจากการดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตจะมีส่วนกระตุ้นให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานตลอดจนมีความมั่นคงในชีวิต เช่น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสถานประกอบการ ซึ่งสวัสดิการเหล่านี้จะเป็นแรงดึงดูดใจพนักงานให้อยากอยู่ในสถานประกอบการ ใปนานๆ อีกทั้งยังไม่อยากขาดงาน หรือลางานอีกด้วย

3. เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน จากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขกายสบายใจ ทำให้เกิดการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถของพนักงานหรือการทำงานด้วยความทุ่มเท ทั้งกำลังกายและกำลังสมอง เป็นต้น เหล่านี้จะทำให้ผลผลิตที่เกิดขึ้นมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามไปด้วย

2.1.2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

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

Harper (1987: 158, อ้างถึงในเปล่งแข กลางคลิจันทร์, 2554: 9 - 10) 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

Walton (1973: 12-16, อ้างถึงใน ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร, 2552: 109) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจในการให้พนักงานได้รับการศึกษา หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์การ ในสายงานรวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของพนักงาน ในการปฏิบัติงานตาม ทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือการที่ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความค่า ได้รับการยอมรับ และการร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึก ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มี การแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามี ความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวาง มาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม และมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) คือบุคคลจะต้องจัด ความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การ เดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้ง ความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือ การที่พนักงานมี ความรู้สึกว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้ง องค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิด ความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมี ความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ ด้านการเมืองและอื่นๆ

2.1.2.4 เครื่องมือที่ใช้สำหรับวัดผลการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (สถาบันเสริมสร้างจิต ความสามารถมนุษย์, 2552: ออนไลน์)

Management System of Quality of Work Life : MS-QWL เป็นมาตรฐานระบบ การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย ข้อกำหนด (Requirements) และ แนวทางปฏิบัติ (Guideline) เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ควบคุม ปรับปรุง และใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนา เพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรที่

ต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสุขภาพทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาพทางกาย สุขภาพทางอารมณ์ สุขภาพทางสังคม และสุขภาพทางจิตวิญญาณ

โดยสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (สม.) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ส.อ.ท.) ได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางการจัดทำ อันได้แก่ เครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลก (WHOQOL-100) ข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001:1999) และมาตรฐานต่างๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ และสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานสำหรับคนไทยให้เป็นที่ยอมรับมีความเหมาะสม และนำไปปฏิบัติอย่างแพร่หลาย และเพื่อพัฒนาระบบดูแลสุขภาพกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณของคนทำงานในสถานประกอบการเน้นการบูรณาการเชื่อมโยง โดยมี “คน” เป็นศูนย์กลาง

ทั้งนี้คุณภาพชีวิตของคนทั่วไป และคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการจะเหมือนกันในเรื่องการทำให้คุณภาพชีวิตของตนเองดีที่สุด แต่จะมีความแตกต่างกันในเรื่องความอิสระในการทำงานและด้านความรู้สึกของจิตใจ จึงนำมาสรุปความหมายของปัจจัยแห่งคุณภาพชีวิตการทำงานได้ทั้งหมด 6 ด้าน อันเป็นมิติที่มีความสำคัญในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1. **ด้านร่างกาย** คือ การมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้ สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระเฉงในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มี มีกำลังใจการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ

2. **ด้านจิตใจ** คือ การมีความสุขทางจิตดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ฟังพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเองและทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ มีสติปัญญาความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงาน สามารถผ่อนคลายและให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์

3. **ด้านสัมพันธภาพทางสังคม** คือ การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำงานบางอย่างแทนกันได้ ได้รับความทรา

ในงาน โดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการเสนอข้อคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษที่หน่วยงานจัดให้

4. **ด้านสิ่งแวดล้อม** คือ การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงานและระหว่างการเดินทางจากบ้านไปทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาดถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้าน สามารถเดินทางสะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินในหน่วยงาน มีช่องว่างรับรู้ข้อมูล ข่าวสารและความรู้ต่างๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ

5. **ด้านจิตวิญญาณ** คือ การมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในสถานประกอบการ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในการบริหารจัดการของผู้บริหาร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามและปกป้องชื่อเสียงของสถานประกอบการ ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

6. **ด้านความมั่นคงในชีวิต** คือ การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอต่อการใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้สินเกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นอันไม่ก่อให้เกิดความมั่นคงในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงาน มีสวัสดิการที่ดีเหมาะสมและครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงาน ตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยจนเกินไป

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ (2552) ได้นำเครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL-100) ข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001:1999) และมาตรฐานต่างๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ และสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับคนไทย ประกอบเป็นปัจจัยแห่งคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน (53 ข้อ) โดยปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์นั้น เป็นมาตรฐานที่มีความน่าเชื่อถือมาก เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่า ปัจจัยของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ เนื่องจากได้กำหนดปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานไว้สำหรับคนไทยโดยเฉพาะ ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการนำมาใช้กับองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ในประเทศไทยมาแล้วมากกว่า 150 แห่ง โดยมีผลการวิจัย

รองรับว่า มาตรฐาน MS-QWL สามารถช่วยลดอัตราการลาป่วยได้ถึง 17.13% อัตราการลา-ขาดงานลดลง 42.89% นอกจากนี้ยังพบว่าการเกิดอุบัติเหตุลดลง 0.0003% ด้วย (วิสุทธิ จิราธิบุตร, ประชาชาติธุรกิจ : 2552) และจากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตนแอ็กเรียท จำกัด ของรณณ ขอใจใหญ่ (2553) ซึ่งได้นำปัจจัยวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ทั้ง 6 ด้านมาใช้ในการศึกษา โดยได้ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability Analysis) แล้ว พบว่ามีค่าความน่าเชื่อถือ (Alpha) ที่ 0.676

ในการศึกษารุ่นนี้ ผู้ศึกษาจึงได้เลือกใช้ความหมายตามแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ ภายใต้อุปกรณ์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องดำเนินการให้เกิดองค์ประกอบเหล่านั้น และการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรจนไปถึงชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

2.2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

คณางค์ สนิธิเปล่งศรี (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด โดยทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 57 ราย โดยพิจารณาประเมินระดับความคิดเห็นของพนักงานฯ ตามมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ ค่า T-Test และ One-Way ANOVA พร้อมทั้งวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด โดยลักษณะของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแต่ละด้าน จำนวน 53 ข้อ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 จากคะแนนเต็ม 5 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ได้แก่ ด้าน

สิ่งแวดล้อม ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านร่างกายและด้านจิตวิญญาณ ส่วน ด้านความมั่นคงในชีวิต ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกงาน/ฝ่าย และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่ามีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

รณณ ขอใจใหญ่ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตนแอ็กกริเกรท จำกัด โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท จำนวน 138 คน สถิติที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ T-Test และ One-Way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านจิตวิญญาณ พนักงานมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนด้านความมั่นคงในชีวิต พนักงานมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ พบว่า เพศ กับ อายุ ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน สถานภาพ อายุการทำงาน รายได้ ระยะเวลาการทำงาน จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ ประเภทการจ้าง และระดับที่พัก ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เปล่งแบ ลางคลิจันทร์ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานธนาคารนคร

หลวงไทย จำกัด (มหาชน)เขต 21 ประกอบด้วย สำนักงานเขต 21 และ 13 สาขา ได้แก่ สาขา เชียงใหม่ สาขาสันป่าข่อย สาขาช่วงสิงห์ สาขาช้างคลาน สาขาสันทราย สาขาหางดง สาขาแม่สาย สาขาเชียงราย สาขาแม่ฮ่องสอนสาขาปาย สาขาฮอยเชินทรัลแอร์พอร์ตพลาซ่า สาขาบ่อสร้าง และ สาขาบักชี เชียงใหม่ จำนวน 123 คน การศึกษาได้ประเมินระดับความคิดเห็นของพนักงานฯ ตาม มาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (MS-QWL) ของสถาบัน เสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) การแจกแจงแบบที (t-test) และแจกแจงแบบเอฟ (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยลักษณะของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแต่ละด้าน จำนวน 62 ข้อ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีคุณภาพชีวิตการ ทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 จากคะแนนเต็ม 5 และผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านร่างกาย และด้านสัมพันธภาพทางสังคม และมีความคิดเห็น ในระดับเห็นด้วยปานกลางต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ส่วนผลการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนคร หลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 พบว่าไม่แตกต่างกัน และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่าปัจจัยด้าน จิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01