

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในหัวข้อเรื่อง คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สิ้นเชื้อธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ใน กรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเพื่อต้องการทราบถึงคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สิ้นเชื้อธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร โดยมีทฤษฎี แนวคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิต
2. ความสำคัญของคุณภาพชีวิต
3. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต
4. แนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
5. การสร้างความพร้อมเพื่อให้การทำงานมีความสุข
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของคุณภาพชีวิต

มนุษย์ทุกคนที่เกิดมาย่อมต้องการมีชีวิตที่ดีและมีคุณภาพ อย่างไรก็ตามการที่มนุษย์จะมาอยู่ร่วมกันเป็นสังคมได้นั้น ต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และคาดหวังว่าจะมีชีวิตที่ดีมีความสุข ปลอดภัยจากการคุกคามของมนุษย์และโรคร้ายไข้เจ็บต่างๆ โดยแนวคิดในการพัฒนาชีวิตให้มีคุณภาพได้มีผู้สนใจศึกษาเกิดขึ้นในทศวรรษที่ 1970 ในประเทศแถบตะวันตก ซึ่งเป็นแนวคิดที่แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคมหนึ่งๆ ไม่ควรถูกมองจากแง่เศรษฐกิจเท่านั้น แต่ควรรวมถึงด้านที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย ตลอดจนความสัมพันธ์ทางสังคมของสมาชิกในสังคมนั้นๆ (สภากส์ จันทรวิช และวิศนี ศิลตระกูล. 2539: 43)

คุณภาพชีวิต (Quality of Life) เป็นคำที่ใช้กันมานานจุดประสงค์ของการนำมาใช้เพื่อเป็นเป้าหมายของการพัฒนาสังคมในปัจจุบัน คำนิยามของคุณภาพชีวิต จึงได้รับการอธิบายหรือตีความกันอย่างกว้างขวาง มีนักวิชาการสาขาต่างๆ หลายท่านได้ให้คำจำกัดความไว้ ซึ่งมีทั้งส่วนที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ไปบ้างในรายละเอียดหรือจุดเน้นตามสาขาวิชานั้นๆ เห็นว่าสำคัญดังนี้

สถาบันสร้างเสริมขีดความสามารถมนุษย์ (2551: 37) ได้ให้คำจำกัดความว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ และ มีความมั่นคงซึ่งครอบคลุมถึงด้านต่างๆ อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

นิพนธ์ คันทเสวี (2525: 2) กล่าวว่าไว้ว่า คุณภาพชีวิต คือระดับของสภาพการดำรงชีวิตของมนุษย์ตามองค์ประกอบของชีวิต อันได้แก่ ทางร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิดและจิตใจ

ศิริ ฮามสุโพธิ์, 2543:57) หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม เป็นชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสามารถดำรงชีวิตที่ชอบธรรมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และค่านิยมสังคม ตลอดจนแสวงหา สิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่ คุณภาพชีวิตแบ่งเป็น 3 ประการ คือ

1. ทางด้านร่างกาย คือ บุคคลจะต้องมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ อันเป็นผลตอบสนองมาจากปัจจัยพื้นฐานฯ
2. ทางด้านจิตใจ คือ บุคคลจะต้องมีสภาวะจิตใจที่สมบูรณ์ร่าเริงแจ่มใส ไม่วิตกกังวล มีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตตนเองครบถ้วน และสังคมสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัยในชีวิตฯ
3. ทางด้านสังคม คือ บุคคลสามารถดำรงชีวิตภายใต้บรรทัดฐาน และค่านิยมของสังคม ในฐานะเป็นสมาชิกของสังคมได้อย่างปกติสุข

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2538). เขียนไว้ว่า คุณภาพชีวิต ประกอบด้วยคำ 2 คำ คือ คุณภาพและชีวิต หมายถึง ลักษณะความดี ลักษณะประจำบุคคลหรือสิ่งของ ชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตหมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดี

WHO (1995) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลต่อสถานะในชีวิตของพวกเขาภายใต้บริบทของวัฒนธรรมและความหมายของระบบในสังคมที่พวกเขาอาศัยอยู่ และจะสัมพันธ์กับเป้าหมาย ความคาดหวัง มาตรฐานของสังคมและสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา เป็นแนวความคิดที่กว้างเต็มไปด้วยความซับซ้อน ครอบคลุมในแง่ของสุขภาพร่างกายของแต่ละคน สภาพจิตใจ ระดับของความเป็นอิสระ สัมพันธภาพทางสังคม ความเชื่อ และความสัมพันธ์ที่มีต่อสภาพแวดล้อม จุดเด่นของความหมายของคุณภาพชีวิตที่ WHO มองก็คือ คุณภาพชีวิตเป็นนามธรรม (subjective) โดยจะรวมเอาหัวข้อที่เป็นทั้งส่วนดีและส่วนไม่ดีของชีวิตเอาไว้ อีกทั้งยังมีหลายมิติไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม ฯลฯ

เขวลักษณ์ กลิ่นหอม .(2540) ได้สรุปแนวความคิดของค่านิยมของคุณภาพชีวิตที่มีผู้กล่าวไว้มากมายออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีแนวคิดว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง ความผาสุก ความสุข ความพึงพอใจต่อการดำเนินชีวิตของบุคคล การกินคืออยู่ดีของคนภายในสิ่งแวดล้อม อีกกลุ่มมีแนวคิดว่าคุณภาพชีวิตหมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับสภาวะของตนในด้านต่างๆของชีวิต การรับรู้ถึงความผาสุกของบุคคลในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ

สุนันท์ บูราณรมย์ และคณะ. (2542) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึงการดำรงชีวิตในระดับที่เหมาะสมของมนุษย์ ตามสภาพความจำเป็นพื้นฐานในสังคม ซึ่งสนองต่อสิ่งที่ต้องการทางร่างกาย ทางจิตใจ ทางอารมณ์ ทางสังคม และทางความคิดอย่างพอเพียง จนก่อให้เกิดความมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี

อุไร จันทรสว่าง. (2540:10) สรุปความว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม มีปัจจัยทางด้านวัตถุที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต การได้รับการยอมรับ สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และทำประโยชน์ให้กับสังคม

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตที่บุคคลแต่ละคนจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมหนึ่งๆ ได้โดยมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ ได้รับการตอบสนองความต้องการทำมีการกินดีอยู่ดี เหมาะสมตามสภาพแวดล้อม โดยคุณภาพชีวิตที่ดีต้องครอบคลุมในทุกๆ มิติ ทั้งกาย จิตใจ สังคม และ จิตวิญญาณ

ความสำคัญของคุณภาพชีวิต

ศูนย์ประสานงานการพัฒนาชนบทแห่งชาติ (2532 , หน้า 19) กล่าวถึง ความสำคัญของคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิตที่ดีนับเป็นสิ่งสำคัญและเป็นจุดหมายปลายทางของบุคคล ชุมชนและประเทศชาติโดยรวม ประเทศใดหากประชากรในชาติโดยรวมด้อยคุณภาพ แม้ว่าประเทศนั้นจะมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์เพียงใด ก็ไม่อาจทำให้ประเทศชาตินั้นเจริญและพัฒนาให้ทันหรือเท่าเทียมกับประเทศที่มีประชากรที่มีคุณภาพได้ คุณภาพของประชากรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญและชี้ว่า การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศใดจะเจริญก้าวหน้ากว่าอีกประเทศ ดังเช่น ประเทศญี่ปุ่น หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 สภาพบ้านเมืองได้รับผลของสงคราม แต่ด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของประชากรญี่ปุ่น ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา จึงทำให้ประเทศญี่ปุ่นยกฐานะเป็นประเทศมหาอำนาจทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมได้อย่างรวดเร็ว

คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อบุคคลและสังคม เนื่องจากคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถกำหนดการสร้างเกณฑ์มาตรฐานเพื่อให้ระดับการมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงทำให้มนุษย์เกิดการขวนขวายให้ได้มาซึ่งสิ่งนี้

เพื่อให้การพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา บุคคลแต่ละคนและแต่ละครอบครัวจึงมีการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา การมีแนวคิดและเจตคติที่ดี การรู้จักบริหารตนเอง การมีความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น การมีอาชีพ มีรายได้ มีคุณธรรม จริยธรรม ทุกคนในสังคมสามารถปฏิบัติได้เช่นนี้เท่ากับว่าสามารถช่วยยกระดับทั้งตนเองและสังคม ให้มีคุณค่า มีความเจริญ

งอกงาม พัฒนาไปสู่สังคมในอุดมคติ ปัญหาต่างๆในสังคมจะลดลงหรือหมดไปได้ เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาโสเภณี ปัญหาอาชญากรรม ปัญหามลภาวะเป็นพิษ เป็นต้น

ดังนั้นประเทศต่างๆจึงใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นจนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้สมาชิกในสังคมทุกคนมีความกินดีอยู่ดี มีความสุขสมบูรณ์ ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีความสำคัญต่อบุคคลและสังคมอย่างยิ่ง ซึ่งสรุปความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตช่วยทำให้บุคคลและสังคมมีแนวโน้มในการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น อันจะส่งผลให้สังคมมีความสงบสุขไปด้วย
2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตกระตุ้นให้บุคคลและสังคมเกิดความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทำให้บุคคลใช้ปัญญา เหตุผล ความมีคุณธรรม จริยธรรม หลักจิตวิทยา หลักการบริหาร เพื่อมาแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองและสังคม
4. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทำให้บุคคลและสังคมมีการอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งและปัญหาสังคม

ดังนั้น จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตมีความสำคัญต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชนและประเทศชาติ ทุกคนจึงควรรู้จักและเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตให้ถูกต้องและช่วยกันพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครอบครัว ชุมชน ประเทศชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การมีคุณภาพที่ดีร่วมกันได้ในที่สุด

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ดังนี้ (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2551)

1. ด้านร่างกาย (Physical Domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึก สุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึงพลังกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่ต้องพึ่งพาต่าง ๆ หรือการรักษาทางการแพทย์ อื่น ๆ เป็นต้น

2. ด้านจิตใจ (Psychological Domain) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึก

ภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่างๆ ของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเศร้า หรือกังวล การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ ของตน ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึง ความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อ การดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค เป็นต้น

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสาร หรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าคุณได้มีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

คุณภาพชีวิตของคนทำงานตามระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร องค์ (Management System of Quality of Work Life : MS-QWL) ประกอบด้วยเรื่องคุณภาพชีวิตใน 4 มิติ (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2551: 35-36) ได้แก่

1. สุขภาวะทางกาย (Physical Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้และดำรงสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง และรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์
2. สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพทางอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์
3. สุขภาวะทางสังคม (Social Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มผู้ร่วมงานและต่อสาธารณชน

4. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึก สุขสม มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติ และความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ (แสงอรุณ อิศระมาลัย, 2551:ออนไลน์)

1. ด้านร่างกาย หมายถึง การมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้ สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระเฉงในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มี มีกำลังในการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ

2. ด้านจิตใจ หมายถึง การมีสุขภาพจิตดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา พึงพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ มีสติปัญญาความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงาน สามารถปล่อยใจและให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงานและมีกำลังใจในการทำงาน ไม่มี ความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม หมายถึง การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำงานบางอย่างแทนกันได้ รู้บทบาทหน้าที่ในงาน โดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานดีมีการเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในงานร่วมกัน และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษที่สถานประกอบการจัดให้

4. ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงาน และระหว่างการเดินทางจากบ้านไปที่ทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้านสามารถเดินทางได้สะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินในหน่วยงาน มีช่องทางรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ต่าง ๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ

5. ด้านจิตวิญญาณ หมายถึง การมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจาก

ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกของสถานประกอบการ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในการบริหารจัดการของผู้บริหาร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามและปกป้องชื่อเสียงของสถานประกอบการ ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

6. ด้านความมั่นคงในชีวิต หมายถึง การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้เกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็น มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงาน มีสวัสดิการที่ดี เหมาะสม และครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นขั้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงาน ตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยเกินไป

ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สุจินดา อ่อนแก้ว (2537) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สุนนทิพย์ ใจเหล็ก (2541) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์เพิ่มเติมต่าง ๆ ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีความสอดคล้องระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป

การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (อ้างอิงในผจญ เฉลิมสาร,2549) ได้กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ต้องมีข้อบ่งชี้ 8 ด้านเป็นเกณฑ์ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลซึ่งนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับ

ตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทของงานแบบเดียวกันดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

- 1.1 ความพอเพียง คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม
- 1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีเกณฑ์การพิจารณา คือ

- 3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น
- 3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่อ งานในหน้าที่ที่สูงขึ้น
- 3.3 โอกาสความสำเร็จเป็นความก้าวหน้าของ โอกาสที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ
- 3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้ บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลนี้ในด้านทักษะความรู้ ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่างๆ ดังนี้

- 4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง
- 4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิมเป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน
- 4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงาน และผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ
- 4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตัวเอง ทุกขั้นตอนมิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน
- 4.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization)

การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรถูกมองข้าม และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

- 5.1 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน
- 5.2 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม
- 5.3 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ในการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม
- 5.4 มีความรู้สึการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ
- 5.5 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์การ หรือบุคคลที่ทำงาน ควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ทำให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

- 6.1 ความเฉพาะของคน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัว ครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- 6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์การต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน
- 6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน
- 6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. จังหวะชีวิต (Work and the Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกร่วมของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าจะ องค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาดการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

การสร้างความพร้อมเพื่อให้การทำงานมีความสุข(สถาบันส่งเสริมและพัฒนา
นวัตกรรมการเรียนรู้, 2551) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ

การสร้างความพร้อมด้านร่างกาย

การที่บุคคลจะมีความสุขในชีวิตนั้น ร่างกายมีส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมให้ชีวิตเป็นสุข เพราะเมื่อร่างกายแข็งแรงก็จะมีโรคร้ายมาเบียดเบียน การทำงานก็จะมีปัญหา โดยเฉพาะงานที่จะต้องใช้แรงงานทางร่างกาย ดังนั้น บุคคลที่จะทำงานได้อย่างมีความสุขต้องมีการสร้างความพร้อมด้านร่างกาย ซึ่งมีสิ่งที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. การรู้จักเลือกรับประทานอาหาร

อาหารเป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างความพร้อมด้านร่างกาย เพราะอาหารมีสารอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย จะช่วยให้สุขภาพดี การเลือกรับประทานอาหารควรคำนึงถึงเรื่องต่อไปนี้

- 1.1 ความสะอาด
- 1.2 ความสดใหม่
- 1.3 ไม่มีสารพิษตกค้างหรือเชื้อปน
- 1.4 หารง่าย ราคาไม่แพง
- 1.5 มีประโยชน์ต่อร่างกาย

2. การออกกำลังกาย

การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอจะมีผลโดยตรงต่อสุขภาพด้านร่างกายเตรียมความพร้อมด้านร่างกายที่ดีที่สุดคือ การออกกำลังกาย การออกกำลังกายที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพควรใช้วิธีการดังต่อไปนี้

- 2.1 การรู้จักเลือกเล่นกีฬาที่เหมาะสมกับวัย
- 2.2 การวิ่งเพื่อสุขภาพ
- 2.3 การใช้เครื่องอำนวยความสะดวกในการออกกำลังกาย
- 2.4 กิจกรรมนันทนาการ
- 2.5 การทำงานอดิเรก เช่น งานบ้าน งานสวน ฯลฯ

3. การตรวจสุขภาพ

การตรวจสุขภาพร่างกายเป็นการสร้างความพร้อมด้านร่างกายที่ดีที่สุดอีกวิธีหนึ่ง เพราะแพทย์จะได้ให้คำแนะนำตามหลักวิชาการ ทำให้ทราบสมรรถภาพของอวัยวะและระบบประสาทของร่างกายว่ามีความพร้อมเพียงไร วิธีการตรวจสุขภาพควรปฏิบัติดังนี้

- 3.1 ควรตรวจสุขภาพทุก ๆ ปี ปีละ 1 ครั้ง
- 3.2 ควรไปพบแพทย์หรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทันทีเมื่อรู้สึกไม่สบาย
- 3.3 ควรปฏิบัติตามคำแนะนำของแพทย์หรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
- 3.4 ควรหาความรู้เพิ่มเติมจากหนังสือ เอกสาร วารสาร รายการวิทยุโทรทัศน์ที่ส่งเสริมสุขภาพอนามัย

4. การพักผ่อน

การพักผ่อนที่เพียงพอจะช่วยให้ร่างกายได้ผ่อนคลายกล้ามเนื้อและระบบต่าง ๆ ของร่างกายได้หยุดพักการทำงานไปชั่วขณะหนึ่ง การพักผ่อนที่ดี คือ การนอนหลับ การฝึกหัดให้นอนและตื่นในเวลาที่เหมาะสม จะช่วยให้ร่างกายสดชื่น อารมณ์แจ่มใส มีสุขภาพจิตที่ดี

การสร้างความพร้อมด้านอารมณ์

การสร้างความพร้อมด้านอารมณ์เพื่อให้การทำงานมีความสุข ควรใช้วิธีการดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาจิตใจ

วิธีการพัฒนาจิตใจที่ดี ก็คือ การทำสมาธิ ซึ่งเป็นวิธีการที่คนไทยเรานิยมปฏิบัติตามหลักพุทธศาสนา การฝึกให้จิตสงบชั่วขณะ โดยการหยุดคิดเรื่องต่าง ๆ จะช่วยให้ควบคุมอารมณ์ได้ดี ก่อให้เกิดสติสัมปชัญญะ คือการรู้จักเรื่องดีเรื่องชั่ว ทำให้ชีวิตไม่ตกอยู่ในความประมาท

2. การสร้างอารมณ์ให้แจ่มใส

อารมณ์เป็นเรื่องลักษณะพิเศษของแต่ละบุคคลที่ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่ก็สามารถฝึกฝนให้เกิดอารมณ์ที่แจ่มใส ทำให้เกิดความสุขได้ควรใช้วิธีการดังต่อไปนี้

- 2.1 ต้องมีความตั้งใจที่จะสร้างความคิด มีชีวิตชีวา เข้าใจว่าชีวิตมีค่า มองโลกในแง่ดี ถือบุคคลทุกคนเป็นมิตรแท้และเพื่อนที่ดีในสังคม
- 2.2 ต้องหัดสร้างจุดมุ่งหมายในชีวิต วิธีการสร้างง่าย ๆ ก็คือ ให้ถามตัวเองทุกครั้งว่าเรากำลังทำอะไรอยู่ และทำเพื่ออะไร และควรตั้งความหวังในชีวิตในสิ่งที่เป็นไปได้ ตามความรู้ความสามารถของเรา
- 2.3 ควรปลูกให้เกิดอารมณ์ที่สดชื่นทุกเช้าด้วยการอาบน้ำ ทำความสะอาดร่างกาย ฟังเพลง หรือร้องเพลงที่เราชอบ
- 2.4 จงคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าอยู่เสมอ เมื่อคิดว่าเรามีค่า ก็มองคนอื่นว่าเขาก็มีค่า และเราก็จะได้รับการปฏิบัติอย่างคนมีค่า อารมณ์และจิตใจก็จะแจ่มใส
- 2.5 ให้หาโอกาสพบหรือพูดจากับคนที่มีอารมณ์แจ่มใส จะทำให้เกิดอารมณ์แจ่มชื่นไปด้วย
- 2.6 ให้นึกถึงการสร้างอารมณ์ขัน ฟังและพูดในเรื่องสนุกสนาน แต่อย่าสร้างอารมณ์ขันบนความทุกข์ร้อนของคนอื่น
- 2.7 รักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง จะทำให้ชีวิตแจ่มใสปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ

3. การฝึกกระชับความโกรธและความเครียด

ความโกรธและความเครียดมักจะเกิดจากความขัดแย้งในกิจการงานทั้งปวงวิธีระงับความโกรธที่ดี คือ การนึกถึงหลักธรรมคำสอนตามหลักพุทธศาสนา คือ ละเว้นการทำความชั่วให้ทำแต่ความดี ทำจิตให้ผ่องใส ก็จะไม่บังเกิดความโกรธ ความโลภ ความหลง ชีวิตก็จะมีความสุข

4. การควบคุมอารมณ์ให้ปกติ

การควบคุมอารมณ์ให้มั่นคงเป็นปกติ คือ การใช้หลักการให้อภัยและการรู้จักใจเขาใจเรา ให้นึกถึงผลที่จะเกิดขึ้นก่อนที่จะตัดสินใจเช่น คิดก่อนพูดดีกว่าพูดก่อนคิด

การสร้างความพร้อมด้านสังคม

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม อยู่รวมกันเป็นหมู่คณะ สังคมจะอยู่อย่างมีความสุขเกิดจากความรัก ความสามัคคีของคนในสังคมนั้น การทำงานให้มีความสุขต้องรู้จักสร้างความพร้อมทางสังคม มีวิธีดังต่อไปนี้

1. การให้ความเคารพกฎเกณฑ์ของสังคมจะทำให้บุคคลอยู่ได้อย่างมีความสุข เช่น การเคารพกฎหมาย ข้อบังคับ หรือจารีตประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของแต่ละท้องถิ่น
2. การรักษาสถาปัตยกรรมส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว
3. การรู้จักการเสียสละเวลา ทรัพย์สินเพื่องานของส่วนรวมหรือรู้จักแบ่งปัน ถือหลักการอยู่ร่วมกันฉันพี่น้อง
4. การรู้หลักในการทำกิจกรรมร่วมกัน ด้วยวิธีการดังนี้
 - 4.1 หมั่นประชุมกันสม่ำเสมอ
 - 4.2 พร้อมเพรียงกันประชุม
 - 4.3 ไม่ทำตามความคิดความชอบของตนแต่เพียงผู้เดียว
 - 4.4 ให้เกียรติ ให้ความเคารพนับถือผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ยาวนาน
 - 4.5 ให้เกียรติและคุ้มครองสตรี เด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุ
 - 4.6 ทำตามมติของส่วนรวมตามหลักประชาธิปไตย
5. การรู้จักมารยาทของสังคม โดยเฉพาะมารยาทของสังคมไทยในเรื่องการยืน การเดิน การนั่ง การนอน การแสดงความเคารพ การรับประทานอาหาร โดยให้ยึดถือตามศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ
6. การสร้างความมั่นคงของครอบครัว ครอบครัวเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อทุกครอบครัวในสังคมมีความมั่นคง สังคมจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข วิธีการสร้างความมั่นคงในครอบครัว มีดังนี้

- 6.1 การประกอบอาชีพที่สุจริต สมาชิกในครอบครัวช่วยกันทำงานหารายได้มาจุนเจือครอบครัว
- 6.2 รู้จักประหยัดคอดออม เมื่อประกอบอาชีพมีรายได้ ต้องรู้จักใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็น และเหลือเก็บออมทรัพย์เพื่อความมั่นคงในครอบครัว
- 6.3 มีความรักความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ จุนเจือเอื้อเฟื้อต่อญาติมิตรเพื่อนบ้าน ก็จะทำให้ทุกคนอยู่ร่วมกันในชุมชนอย่างมีความสุข
7. การผูกมิตร การรู้จักวิธีการผูกมิตรจะช่วยให้สังคมเป็นสุขบุคคลที่มีความพร้อมทางสังคมจะต้องรู้จักผูกมิตร ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้
 - 7.1 รู้จักการให้
 - 7.2 ให้ความช่วยเหลือเพื่อนบ้านเมื่อยามทุกข์ร้อน
 - 7.3 การใช้วาจาที่อ่อนหวาน มีความจริงใจ ให้คำปรึกษาแนะนำในทางที่ดี
 - 7.4 การรู้จักคบคนดีเป็นมิตร
 - 7.5 ประพฤติต่อมิตรด้วยความสม่ำเสมอ ไม่ยกตนข่มท่าน

การสร้างความพร้อมด้านสติปัญญา

ความพร้อมของร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลอยู่ได้อย่างมีความสุข การสร้างความพร้อมด้านสติปัญญา จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิตและสังคม ถึงแม้ว่าสติปัญญานั้นเป็นสิ่งที่เกิดจากพันธุกรรมหรือสิ่งที่ได้รับจากพ่อแม่มาตั้งแต่กำเนิด แต่เราก็สามารถพัฒนาสติปัญญาให้ดีขึ้นได้ ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

1. การอบรมเลี้ยงดู จากการค้นพบในวงการแพทย์ พบว่า อาหารจะมีผลต่อระดับสติปัญญาของเด็ก กล่าวคือ เด็กที่อยู่ในครอบครัวที่มีฐานะดี มีอาหารที่อุดมสมบูรณ์ จะมีสติปัญญาดีกว่าเด็กที่เกิดในครอบครัวที่ยากจน ดังนั้นการเลี้ยงดูด้วยการให้อาหารและนมที่มีสารอาหารครบตามหลักโภชนาการจะช่วยให้เด็กมีระดับสติปัญญาสูงขึ้น การเตรียมความพร้อมด้านสติปัญญาจึงควรเริ่มต้นตั้งแต่วัยเด็ก
2. การสร้างความพร้อมโดยการเรียนรู้ การศึกษาเล่าเรียนจะช่วยให้บุคคลมีสติปัญญาสูงขึ้น เพราะความรู้เกิดจากการได้รับประสบการณ์ การอบรมสั่งสอนของครูอาจารย์ การค้นคว้าจากความสนใจของผู้เรียนด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ต่อไปนี้
 - 2.1 การศึกษาเล่าเรียนตามระบบโรงเรียน เช่น โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ทั้งภาครัฐและเอกชน

2.2 การศึกษานอกโรงเรียน เช่น ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ห้องสมุดประชาชน ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน สถานประกอบการ ข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และการสอนผ่านดาวเทียม ฯลฯ

3. การฝึกอบรม การฝึกอบรมจะช่วยในการเตรียมความพร้อมด้านสติปัญญาอีกทางหนึ่ง กล่าวคือ การฝึกอบรมจะช่วยให้บุคคลได้รับการฝึกฝนความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น งานอาชีพ อีตระต่าง ๆ สามารถเข้ารับการอบรมจากสถาบัน หน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน หลักและวิธีการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้และสติปัญญา การเรียนรู้เพื่อให้เกิดสติปัญญาเป็นวิธีการที่แต่ละบุคคลเลือกใช้ ซึ่งอาจแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมและข้อจำกัดส่วนบุคคล อาจจะใช้หลักและวิธีการดังนี้

1. มีความสนใจและศรัทธาในสิ่งที่อยากรู้อยากเรียน
2. เข้าไปใช้แหล่งความรู้
3. สอบถามข้อสงสัยจากผู้รู้
4. ฟังให้ชัดเจน
5. เน้นจดจำเนื้อความ
6. คิดและไตร่ตรอง
7. ทดลองปฏิบัติ
8. ขยันและอดทน

การสร้างความพร้อมด้านสติปัญญาจะเกิดขึ้นได้อีกทางหนึ่งคือ การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน โดยเกิดขึ้นในเรื่องที่บุคคลมีความต้องการอยากรู้อยากเห็นแต่ทั้งนี้บุคคลมีข้อจำกัดด้านสติปัญญาไม่เท่ากัน จึงควรใช้วิธีการส่งเสริมสติปัญญาที่แตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชั้นอุทัย กาญจนระจิตรา และคณะ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ เป็นการวิจัยประยุกต์ โดยผสมผสานการศึกษาวิชาการ การวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพ และการจัดการความรู้ ผ่านการจัดสัมมนา ระดมสมอง และการถอดบทเรียนเพื่อสร้างองค์ความรู้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก คนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ จำนวน 200 ราย ที่มีอายุระหว่าง 15 – 60 ปี เป็นผู้ประกันตน และทำงานอย่างต่อเนื่องไม่ต่ำกว่า 3 เดือนในสถานประกอบการตัวอย่างที่ได้รับมาตรฐานรับรองใน 4 จังหวัดที่เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจและสังคม และมีจำนวนสถานประกอบการ และคนทำงานในจังหวัดเป็นจำนวนมาก คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ ปทุมธานี และชลบุรี พบว่า ตัวชี้วัด

คุณภาพชีวิตคนทำงาน มี 6 องค์ประกอบหลัก คือ 1. ครอบครัว 2. สภาพแวดล้อมและการพักอาศัย 3. คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม 4. สังคม 5. ชีวิตการทำงาน และ 6.สุขภาพ พิจารณาจากสถานภาพการจ้างงานของคนทำงานในกลุ่มตัวอย่าง นี้มีสถานภาพการจ้างงานที่มั่นคงในระดับหนึ่ง เนื่องจากการได้รับรายได้ที่เป็นตัวเงินที่แน่นอน รวมไปถึงสิทธิการได้รับสวัสดิการของคนทำงานรายเดือนที่จะได้รับสวัสดิการต่างๆ มากกว่าคนทำงานรายวันหรือรายชั่วโมงด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัวของคนทำงาน พบว่า อยู่ในระดับดีในภาพรวมไม่มีความยากลำบากในการเดินทางมาทำงานคนทำงานมีทัศนคติที่ดีต่อคุณธรรม จริยธรรม ของคนในสังคม และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างคนทำงานในสองภาค คนทำงานภาคอุตสาหกรรมมีทัศนคติที่ดีต่อคนไทยสมัยนี้ ในมิติของคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในระดับที่น้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับทัศนคติของคนทำงานในภาคบริการคุณภาพชีวิตด้านสังคมอยู่ในระดับที่ดี คุณภาพชีวิตด้านการทำงานมีระยะเวลาทำงานตามที่กฎหมายกำหนด คนทำงานประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 51) มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่เจ็บป่วย

มงคล ดาวรรณา (2552)ศึกษาเรื่องการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และศึกษาปัจจัย องค์การที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมที่อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับน้อย และปัจจัยองค์การ โดยรวมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งเป็นปัจจัยด้าน โครงสร้างและปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับปานกลาง และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับน้อย และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลคือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เงินเดือน สถานภาพการสมรส สถานภาพบุคลากร ระดับซี และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร ไม่แตกต่างกัน โดยเพศและระดับตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และปัจจัย ด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรไม่แตกต่างกัน โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ยกเว้น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานใน ระดับน้อย

ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่สังกัดศาลจังหวัดเชียงใหม่ ศาลแขวงเชียงใหม่ และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาจำนวน 136 ชุด เก็บรวบรวมจากเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่ ศาลแขวงเชียงใหม่ และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ T-test และ F-test ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านจังหวะชีวิต ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันมากนักจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีความแตกต่างกันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. เท่ากับ .014) ในด้านกลุ่ม/ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่งรายได้ประจำต่อเดือน และรายได้นอกเหนือจากเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

บานชื่น ทาจันทร์ (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งประชากรที่ศึกษาประกอบด้วย กลุ่มสาขาวิชามนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รวม 143 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อจำแนกระดับความคิดเห็น ของข้าราชการที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านแล้ว พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ยังมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางอีกจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านจังหวะชีวิต ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ
ยุติธรรม และด้านสิทธิส่วนบุคคล

ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาย
และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการ
ทำงาน ส่วนผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเหมือนกัน โดย
จำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านทัศนคติต่อการทำงาน ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน และ
ด้านสภาพปัญหาและอุปสรรคด้านทัศนคติต่อการทำงานมากที่สุด ได้แก่ การทำงานไม่เสร็จตาม
กำหนดเวลา เนื่องจากมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นขาดแรงจูงใจในการทำงานเพราะได้รับเงินเดือนไม่
เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนระหว่างกันกับเพื่อน
ร่วมงาน ขาดการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ ข้าราชการยังมีรายได้ไม่
เพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่อครอบครัวในปัจจุบันนอกจากนี้ยังพบว่า เครื่องมือและอุปกรณ์ในการ
ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า บรรยากาศในการทำงานไม่
เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และสถานที่ทำงานไม่มีความเหมาะสมในการอำนวยความสะดวกสำหรับ
ผู้ที่มาติดต่องาน

โสภณ งามขำ (2549) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคเหนือ โดยทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน
จากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 เชียงใหม่
ภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน 2 ด้าน
อยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการทำงานร่วมกันและ
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานอีก 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง
เรียงตามลำดับคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านจังหวะชีวิต ด้านค่าตอบแทนที่
เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคล
ด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วน
บุคคล ปัจจัยจูงใจในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่า โดยรวมปัจจัยส่วนบุคคลด้านการไฟฟ้าในสังกัดที่ปฏิบัติงาน
ด้านอัตราเงินเดือนมีความแตกต่างกันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยสุขวิทยา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ