

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ครั้งนี้ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎี

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of Life)

ศิริ สามสุโพธิ์ (2543 : 57) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ไว้ว่า “คุณภาพชีวิต” หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม เป็นชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสามารถดำรงชีวิตที่ชอบธรรมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และค่านิยมสังคม ตลอดจนแสวงหา สิ่งที่ดีตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่ โดยแบ่งเป็น 3 ประการ คือ

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

ทั้งนี้ สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้ให้คำจำกัดความและความหมายของ คุณภาพชีวิต (Quality of Life) ไว้ว่าเป็นการดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีสภาวะที่สมบูรณ์และมีความมั่นคง ซึ่งครอบคลุมถึงสภาวะทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ สภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางสังคม และสภาวะทางจิตวิญญาณ (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552: 6-8) ดังนี้

สภาวะทางกาย (Physical Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้และดำรงสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์

สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพทางอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

สุขภาวะทางสังคม (Social Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มผู้ร่วมงานและต่อสาธารณชน

สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสม มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติ และความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

จากคำจำกัดความข้างต้น สามารถสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตได้ว่าเป็นการดำรงชีวิตโดยมีปัจจัยพื้นฐานหลัก 4 ด้าน อย่างเพียงพอทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ ซึ่งเป็นการตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานทางสังคมอย่างมีความสุข อันได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย รายได้ การศึกษา และความปลอดภัย ถือเป็นความสมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ภายใต้วงแวดล้อมที่ดีและเป็นสุข ส่งผลให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม โดยทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม โดยใช้สติปัญญา อารมณ์ และความรู้สึกในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

2. แนวคิดของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต หากกล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

ผจญ เฉลิมสาร (2540) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นความหมายครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของปัจเจกบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน และสภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคล มีความรู้สึกทั้งหลายเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และผลกระทบต่อสุขภาพ รวมทั้งความคาดหวังในการทำงาน

สุนนทิพย์ ใจเหล็ก (2541) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์เพิ่มเติมต่างๆ ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีความสอดคล้องระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป

กองสวัสดิการแรงงาน (2547:18) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือ Quality of work life มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวัน ของคนเราจะอยู่ที่ทำงาน ดังนั้น ที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานได้ประสบจากที่ทำงาน

Huse and Cummings (1985: 198-199 อ้างถึงในธิดาวัลย์ ปลื้มคิด, 2551: 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึง เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สองช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Wayne F. Cascio (1992: 20 อ้างถึงในสุทธิณี เดชะตา, 2551: 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ลักษณะ โดยนัยแรกหมายถึง เรื่องของสภาพและการปฏิบัติต่างๆ ภายในองค์การ เช่น การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) การจัดการอย่างมีประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง (Employee Involvement) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (Safe Working Conditions) อีกนัยหนึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัย ความพึงพอใจ การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างลูกจ้างและฝ่ายจัดการ และการสามารถเติบโตก้าวหน้าและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในความเข้าใจของลูกจ้าง

Richard E. Walton (1973: 12-16 อ้างถึงในลออ วิรัตน์คำเขียว, 2549: 9-11) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าสามารถแบ่งออก เป็น 8 ประการ คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการดำรงชีวิตมาตรฐานและสังคมที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดีทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย ไม่เกิดอันตรายต่อสุขภาพ และเอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพแก่บุคลากร ซึ่งปัจจัยสำคัญเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่จะบ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เวลาทำงานได้ตามมาตรฐานและสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพมีความปลอดภัยและมีภาวะเสี่ยงน้อยที่สุด

3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (Opportunity to Use and Develop of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย รวมถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา การอบรมการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) งานที่บุคคลได้รับมอบหมายและการมีโอกาสดำเนินงานตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ สำหรับงานที่ย่างยาก หรือมีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในหน่วยงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration) ซึ่งหมายความว่า งานช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคม องค์กร ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (Work and The Total Life Space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of Work Life) กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ ว่า องค์การของตน ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

เครื่องมือวัดผลการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552: ออนไลน์)

Management System of Quality of Work Life: MS-QWL เป็นมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย ข้อกำหนด (Requirements) และแนวทางปฏิบัติ (Guideline) เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ควบคุม ปรับปรุง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรที่ต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

โดยสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (สม.) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ส.อ.ท.) ซึ่งได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อร่วมจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ โดยมีระยะเวลาตั้งแต่เดือนกันยายน 2546 เป็นต้นมา ได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System for Quality of Work Life: MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางในการจัดทำ อันได้แก่ เครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001: 1999) และมาตรฐานต่างๆ ที่มีอยู่ มาประยุกต์กับร่างมาตรฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ และสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานสำหรับคนไทยให้เป็นที่ยอมรับ มีความเหมาะสม และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแพร่หลาย เพื่อพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพกาย อารมณ์

สังคม และจิตวิญญาณของคนทำงานในสถานประกอบการ โดยเน้นการบูรณาการ การเชื่อมโยง โดยมี “คน” เป็นศูนย์กลาง

ระบบจะเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ผลและปัจจัยที่มีผลต่อคนทำงานทั้ง 4 ด้าน นั่นคือ กาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ โดยพิจารณาจากความจริงที่ว่าเราจะควบคุมและดูแลในเรื่องใดอย่าง ถูกต้องและสมเหตุสมผลได้ก็ต่อเมื่อ เราสามารถตอบตัวเราเองได้ว่าเรื่องที่เราต้องการดูแลหรือ ควบคุมนั้น อยู่ที่ไหน กิจกรรมใด และมีอะไรบ้าง ดังนั้น การวิเคราะห์ผลและปัจจัยที่มีผลต่อ คนทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำขึ้นในขั้นตอนแรกๆ และอาจจะเรียกได้ว่าเป็นหัวใจหรือก้าวแรก สำหรับการเดินทางเข้าสู่การดูแลด้านคุณภาพชีวิตคนทำงาน ซึ่งภายหลังจากวิเคราะห์จึงจะเกิดเป็น กิจกรรม มาตรการ หรือ โครงการต่างๆ ที่มีเหตุมาจากผลที่ได้จากข้อสรุปของการวิเคราะห์ดังกล่าว เพื่อที่จะทำให้การแก้ไขปัญหาหรือการดูแลคุณภาพชีวิตของคนทำงานนั้นตรงประเด็นสอดคล้อง และเหมาะสมกับปัจจัยต่างๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์มากที่สุด

ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตของคนทั่วไป และคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการ เหมือนกันในเรื่องการทำให้คุณภาพชีวิตของตนเองดีที่สุด และจะมีความแตกต่างกันในเรื่องความ อิสระในการทำงานและด้านความรู้สึกของจิตใจ จึงสามารถอธิบายความหมายของปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ในการดำเนินการ อันเป็นมิติที่มีความสำคัญในการวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังตาราง ตาราง แสดงการผสมผสานปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่นำไปสู่ MS-QWL (สถาบันเสริมสร้างจิตความ สามารถมนุษย์, 2552: ออนไลน์)

ปัจจัย	ความหมาย
1. ด้านร่างกาย	การมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการ ต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้ สามารถผ่อนคลายความตึงเครียด หรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระเฉงในการ ทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มี มีกำลังในการทำงาน เพียงพอโดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ

ปัจจัย	ความหมาย
2. ด้านจิตใจ	<p>การมีสุขภาพจิตดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ฟังพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จได้ มีสติปัญญา ความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงาน สามารถปรับโยนและให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์</p>
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	<p>การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำงานบางอย่างแทนกันได้ รับผิดชอบต่อหน้าที่ในงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานดี มีการเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในงานร่วมกัน และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษที่หน่วยงานจัดให้</p>
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	<p>การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงาน และระหว่างการเดินทางจากบ้านไปทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้าน สามารถเดินทางได้สะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินในหน่วยงาน มีช่องทางรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ต่าง ๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ</p>
5. ด้านจิตวิญญาณ	<p>การมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกของสถานประกอบการ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในการบริหารจัดการของผู้บริหาร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามและปกป้องชื่อเสียงของสถานประกอบการ ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน</p>

ปัจจัย	ความหมาย
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้เกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นและไม่ช่วยให้มีความมั่นคงของในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงาน มีสวัสดิการที่ดี เหมาะสม และครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นขั้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงาน ตลอดงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยเกินไป

จากความหมายต่างๆ ที่มีนักวิชาการให้คำนิยามไว้ข้างต้น จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีความหมายที่หลากหลาย ซึ่งผู้ศึกษาได้ใช้ความหมายตามแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรมีร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณที่สมบูรณ์พร้อม มีสัมพันธภาพทางสังคมที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน โดยอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

โชคชัย ธรรมสอน และคณะ (2547) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานบริษัท ไทยซัมมิท โอโตพาร์ท อินดัสตรี จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานบริษัท ไทยซัมมิท โอโตพาร์ท อินดัสตรี จำกัด และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานชายและหญิง จากกลุ่มตัวอย่าง 142 คน วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยการหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที (T-test) จากผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานบริษัท ไทยซัมมิท โอโตพาร์ท อินดัสตรี จำกัด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านดังนี้ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคล พบว่า ทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานบริษัท ไทยซัมมิท โอโตพาร์ท อินดัสตรี จำกัด ระหว่างพนักงานชายและหญิง ภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

ดาลัด จันทรเสนา (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน โดยการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากประชากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานของรัฐที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูนจำนวน 214 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่เป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-way ANOVA และสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการศึกษา พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคูณภาพชีวิตการทำงานรายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล อยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยด้านบุคคลที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.866, 0.147, 0.227$ และ 0.357 ตามลำดับ) ส่วนบุคลากรที่มี อายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.009, 0.023$ และ <0.001 ตามลำดับ)

3. ปัจจัยด้านบริหาร ได้แก่ การบริหารจัดการและลักษณะงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ คน ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = < 0.001$ $r = 0.54, 0.41, 0.55, 0.53, 0.47$ และ 0.38 ตามลำดับ)

ไพรัตน์ สุปัญญา (2550) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อ 1 - 4 ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสัมพัทธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมทั้งคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อ 1 - 4 ธนาคาร

พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ประชากรที่ศึกษา จำนวน 272 ราย การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายสินค้า 1 - 4 ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงด้านคุณธรรมมากที่สุด และมีคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวต่ำที่สุด และมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านการตอบสนองสังคม ส่วนความพึงพอใจในความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีระดับความพึงพอใจต่ำที่สุด คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร และค่าตอบแทนแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สันทันท์ วิรัชวรกุล (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ใน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ จำนวน 369 คน จากจำนวนเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานครทั้งหมด 4,768 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม 4) ด้านสิ่งแวดล้อม 5) ด้านจิตวิญญาณ 6) ด้านความมั่นคงในชีวิต และข้อเสนอแนะที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ทดสอบค่าแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาตามรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านจิตวิญญาณ ด้านจิตใจ และด้านร่างกาย ตามลำดับ มีระดับความคิดเห็นปานกลางค่อนข้างต่ำคือ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต และด้านสัมพันธภาพทางสังคม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามรายปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณและด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ เพศ สถานภาพ และ

ระดับการศึกษา ไม่พบความแตกต่าง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้าน และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า ด้านจิตวิญญาณและด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมโดยแปรผันตามกันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านร่างกายและด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved