

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหกรณ์โคนมแม่ฮ่องสอน จำกัด ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ประโยชน์ของการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับสหกรณ์
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

กองสวัสดิการแรงงาน (2547:18) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหรือ Quality of Work Life มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานครั้งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราที่จะอยู่ที่ทำงาน ดังนั้น ที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานได้ประสบจากที่ทำงาน

ฉัตรพันธุ์ เจริญนันท์ (2551:109) ได้ให้นิยาม คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่างๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคลและประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2551:37-39) ได้ให้นิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีสุขภาวะที่

สมบูรณ์และมีความมั่นคง ซึ่งครอบคลุมถึงด้านต่างๆ อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

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

- สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพทางอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

- สุขภาวะทางสังคม (Social Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนเองกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มผู้ร่วมงานและต่อสาธารณชน

- สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสม มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2551: 4-5) ได้ให้นิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายความว่า องค์ประกอบต่างๆ ที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการของคนทำงาน เช่น การที่ลูกจ้างมีวันทำงานและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีรายได้เพิ่มจากรายได้ประจำ อาทิ มีรายได้จากการทำงานล่วงเวลาจากสถานประกอบการ ได้รับเงินพิเศษจากสถานประกอบการ ได้แก่ ค่าทิป เบี้ยขยัน เบี้ยงานหนัก รวมทั้งมีวันหยุด วันลา และได้รับค่าจ้างตามปกติโดยไม่ต้องทำงานในวันหยุด และวันลา ตลอดจนได้รับสวัสดิการครบถ้วนตามกฎหมายแรงงาน ได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยจากการทำงาน มีความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมถึงสภาวะการเป็นหนี้และการออมเงินของคนทำงาน

จากคำนิยามของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องดำเนินการให้เกิดองค์ประกอบเหล่านั้น และการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ และการมีชีวิตส่วนตัวที่ดี

ประโยชน์ของการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงประโยชน์จากการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

1. ลดความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการและพนักงานและช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน เนื่องจากการดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ตลอดจนการร่วมวางนโยบาย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ทำให้ผู้ประกอบการทราบและป้องกันความขัดแย้ง เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

2. ลดปัญหาการลางาน ขาดงาน การเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน เนื่องจากการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต จะมีส่วนกระตุ้นให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานตลอดจนมีความมั่นคงในชีวิต สวัสดิการจะเป็นแรงดึงดูดใจพนักงานให้อยากอยู่ในสถานประกอบการไปนานๆ อีกทั้งยังไม่อยากขาดงาน หรือลางานอีกด้วย

3. เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน จากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งความสุขกายสบายใจ ทำให้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถของพนักงานหรือการทำงานด้วยความทุ่มเท ผลที่เกิดขึ้นมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานด้วย

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

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

2. ประโยชน์ต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดศักยภาพในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามมา โดยสามารถแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมได้คือ ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพสินค้าและบริการดีขึ้น ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ลดอัตราการขาด ลา มาสายของพนักงาน และลดอัตราการลาออกของ

พนักงานลดลง รวมทั้งจำนวนค่ารักษาพยาบาลที่ลดลง ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรที่ดีขึ้น พนักงานมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

3. ประโยชน์ต่อประเทศชาติ สังคมไทยโดยรวมจะเป็นสังคมแห่งสุขภาพ ถือเป็นสังคมที่มีสุขภาพดี ซึ่งประเทศชาติจะได้รับประโยชน์ คือ ได้องค์กรที่มีคุณภาพ เป็นแบบอย่างได้ องค์กรเติบโต สร้างงาน สร้างรายได้ให้รัฐ ลดภาระของภาครัฐในการจัดสวัสดิการการรักษาโรคเรื้อรังและโรคที่ป้องกันได้ ประเทศชาติมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

Richard E. Walton (1973: 11-12 อ้างถึงใน ผจญ เถลิงสาร, 2540: 24) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิต โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวตน

5. ลักษณะงานมีส่วนร่วมส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) หมายความว่า งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะ

ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วย กฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม (the Total Life Space) เป็น เรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่าง สมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการ กำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่เครื่องจักรอยู่กับงานจนไม่มีเวลา พักผ่อน หรือ ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง(Social Relevance) ซึ่ง นับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งให้ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงาน อยู่ นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การกำจัดของเสีย การรักษา สภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

จากแนวคิด Human Development Index (HDI) ของ UNDP (อ้างถึงใน สถาบันวิจัย ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล 2551: 6) และได้แบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 มิติ ดังนี้

มิติ 1: ผลประโยชน์การทำงาน ตัวชี้วัดได้แก่ อัตราค่าจ้างเฉลี่ย สัดส่วนของลูกจ้างที่ ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ สัดส่วนของลูกจ้างที่ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือ จากค่าจ้างปกติ การได้รับการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ

มิติ 2: สภาพการทำงาน ตัวชี้วัดได้แก่ การปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของ เจ้าของกิจการ อัตราการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน และการปฏิบัติตามกฎหมายความ ปลอดภัยในการทำงาน

มิติ 3: การมีส่วนร่วมในองค์กรแรงงาน ตัวชี้วัดได้แก่ การเป็นสมาชิกสหภาพ แรงงานของลูกจ้าง

มิติ 4: ความมั่นคงในการทำงาน ตัวชี้วัดได้แก่ อัตราการว่างงาน และอัตราการเลิก จ้างอย่างไม่เป็นธรรม

มิติ 5: ความสงบสุขในการทำงาน ตัวชี้วัดได้แก่ อัตราการร้องทุกข์ของลูกจ้าง อัตรา ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการพิพาทแรงงาน/ ข้อขัดแย้ง และอัตราวันทำงานสูญเสียเนื่องจากการนัดหยุด งาน/ปิดงาน

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of work Life: MS-QWL) (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2551: ออนไลน์)

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

โดยสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (สม.) สถาบันการศึกษาระดับปริญญาโท (ส.อ.ท.) ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อร่วมจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตจากการทำงานในสถานประกอบการ โดยมีระยะเวลาตั้งแต่กันยายน พ.ศ.2546 เป็นต้นมา ซึ่งได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life : MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางการจัดทำ อันได้แก่ เครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001:1999) และมาตรฐานต่างๆที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ และสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานสำหรับคนไทยให้เป็นที่ยอมรับมีความเหมาะสม และนำไปปฏิบัติอย่างแพร่หลาย และเพื่อพัฒนาระบบดูแลสุขภาพกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณของคนทำงานในสถานประกอบการเน้นการบูรณาการเชื่อมโยง โดยมีคนเป็นศูนย์กลาง

ระบบจะเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ผลและปัจจัยที่มีผลต่อคนทำงานทั้ง 4 ด้าน นั่นคือ ร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ โดยพิจารณาจากความจริงที่ว่า เราจะควบคุมและดูแลในเรื่องใดอย่างถูกต้องและสมเหตุสมผลได้ก็ต่อเมื่อเราสามารถตอบตัวเองได้ว่า เรื่องที่เราต้องการดูแลหรือควบคุมนั้นอยู่ที่ไหน กิจกรรมใด และมีอะไรบ้าง ดังนั้นการวิเคราะห์และปัจจัยที่มีผลต่อคนทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำขึ้นในขั้นตอนแรกๆและอาจเรียกได้ว่าเป็นหัวใจหรือก้าวแรกสำหรับการเดินทางเข้าสู่การดูแลด้านคุณภาพชีวิตคนทำงาน ซึ่งภายหลังการวิเคราะห์จึงจะเกิดเป็นกิจกรรม มาตรการ หรือโครงการต่างๆที่มีเหตุมาจากผลที่ได้จากข้อสรุปของการวิเคราะห์ดังกล่าว เพื่อที่จะทำให้การแก้ไขปัญหาหรือดูแลคุณภาพชีวิตของคนทำงานนั้นตรงประเด็นสอดคล้องและเหมาะสมกับปัจจัยต่างๆจากการวิเคราะห์มากที่สุด

ทั้งนี้คุณภาพชีวิตของคนทั่วไป และคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการเหมือนกันในเรื่องการทำให้คุณภาพชีวิตของตนเองดีที่สุด และจะมีความแตกต่างกัน

ในเรื่องความอิสระในการทำงานและด้านความรู้สึกรองจิตใจ จึงสามารถอธิบายความหมายของปัจจัยทั้ง 6 ด้านในการดำเนินการ อันเป็นมิติที่มีความสำคัญในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังตาราง

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

ปัจจัย	ความหมาย
1.ด้านร่างกาย	การมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้ สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและความกระฉับกระเฉงในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มี มีกำลังใจการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ
2.ด้านจิตใจ	การมีความสุขทางจิตดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา พึ่งพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ มีสติปัญญาความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงาน สามารถผ่อนคลาย และให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์
3.ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำงานบางอย่างแทนกันได้ รับผิดชอบหน้าที่ในงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการเสนอข้อคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษที่หน่วยงานจัดให้

ตารางที่ 1 (ต่อ) แสดงการผสมผสานปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่นำไปสู่ MS-QWL

ปัจจัย	ความหมาย
4.ด้านสิ่งแวดล้อม	การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงานและระหว่างการเดินทาง จากบ้านไปทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาดถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้าน สามารถเดินทางสะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินให้หน่วยงาน มีช่องว่างรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ต่างๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ
5.ด้านจิตวิญญาณ	การมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการสถานการณ์ประกอบการ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในการบริหารจัดการของผู้บริหาร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามละปกป้องกันชื่อเสียงของสถานประกอบการ ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
6.ด้านความมั่นคงในชีวิต	การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้สินเกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นและไม่ช่วยให้มีความมั่นคงของในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงาน มีสวัสดิการที่ดี เหมาะสม และครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงาน ตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยจนเกินไป

แนวคิดเกี่ยวกับสหกรณ์

ชฎาพร ทีฆุตตมากร (2548) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสหกรณ์คือ สหกรณ์ (Cooperative) เป็นการทำงานร่วมกัน พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2542 กำหนดว่าสหกรณ์ หมายถึง คณะบุคคลซึ่งร่วมกันดำเนินกิจการ เพื่อเป็นประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมโดยช่วยตนเองและช่วยเหลือกันและกัน ได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ คณะบุคคลที่ร่วมกันจัดตั้งสหกรณ์จะต้องมีไม่น้อยกว่าสิบคน โดยมีกิจการร่วมกันตามประเภทของสหกรณ์ที่จดทะเบียน สมาชิกจะต้องเป็นบุคคลธรรมดาและบรรลุนิติภาวะซึ่งมีคุณสมบัติตามข้อบังคับที่บัญญัติในพระราชบัญญัติสหกรณ์ ซึ่งทุนของสหกรณ์ต้องแบ่งเป็นหุ้นมีมูลค่าเท่ากัน สมาชิกแต่ละคนจะต้องถือหุ้นอย่างน้อย 1 หุ้น แต่ไม่เกินร้อยละ 25 ของหุ้นที่ชำระแล้วทั้งหมด โครงสร้างของสหกรณ์มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) กลุ่มบุคคลที่มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกันอย่างใดอย่างหนึ่ง 2) แรงจูงใจในการช่วยตนเองอันเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติร่วมกัน 3) ก่อตั้งวิสาหกิจที่เป็น เจ้าของร่วมกัน 4) วัตถุประสงค์ของวิสาหกิจร่วมกัน คือส่งเสริมสมาชิก ผู้เป็นสมาชิกจะต้องเป็นด้วยความสมัครใจ สหกรณ์ต้องไม่คิดกันการเข้าเป็นสมาชิก โดยยึดหลักว่าสมาชิกมีเสรีภาพในการสมัคร ไม่ถูกบังคับ ช่มชู้ มีเสรีภาพที่จะลาออก สหกรณ์จึงควรมีลักษณะที่เป็นสมาคมเปิด ดังนั้นสหกรณ์จึงไม่กำหนดจำนวนหุ้นไว้ตายตัวเหมือนกิจการบริษัทจำกัด สามารถรับสมาชิกได้เสมอและไม่จำกัดจำนวน ผู้เป็นสมาชิกจะได้รับผลตอบแทนจากสหกรณ์ในรูปของเงินปันผลและเฉลี่ยเงินคืน เงินปันผลจะได้รับจากจำนวนเงินทุนหรือหุ้นที่แต่ละคนมีอยู่ ส่วนเงินเฉลี่ยคืนจะได้รับจากการซื้อสินค้าหรือใช้บริการของสหกรณ์ สมาชิกทุกคนมีสิทธิในการออกเสียงลงคะแนนในการบริหารสหกรณ์ได้หนึ่งคนต่อหนึ่งเสียง การบริหารสหกรณ์ยึดหลักประชาธิปไตย ใช้มติเสียงข้างมาก การดำเนินงานของสหกรณ์เป็นไปรูปอิสระไม่มีการแทรกแซงครอบงำกิจการสหกรณ์จากรัฐบาล ดำเนินงานโดยสมาชิกเพื่อประโยชน์ของสมาชิก สหกรณ์ในไทยแบ่งออกเป็น 6 ประเภทคือ 1) สหกรณ์การเกษตร 2) สหกรณ์ประมง 3) สหกรณ์นิคม 4) สหกรณ์ร้านค้า 5) สหกรณ์ออมทรัพย์ 6) สหกรณ์บริการ

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสหกรณ์กับองค์การธุรกิจในรูปแบบอื่น

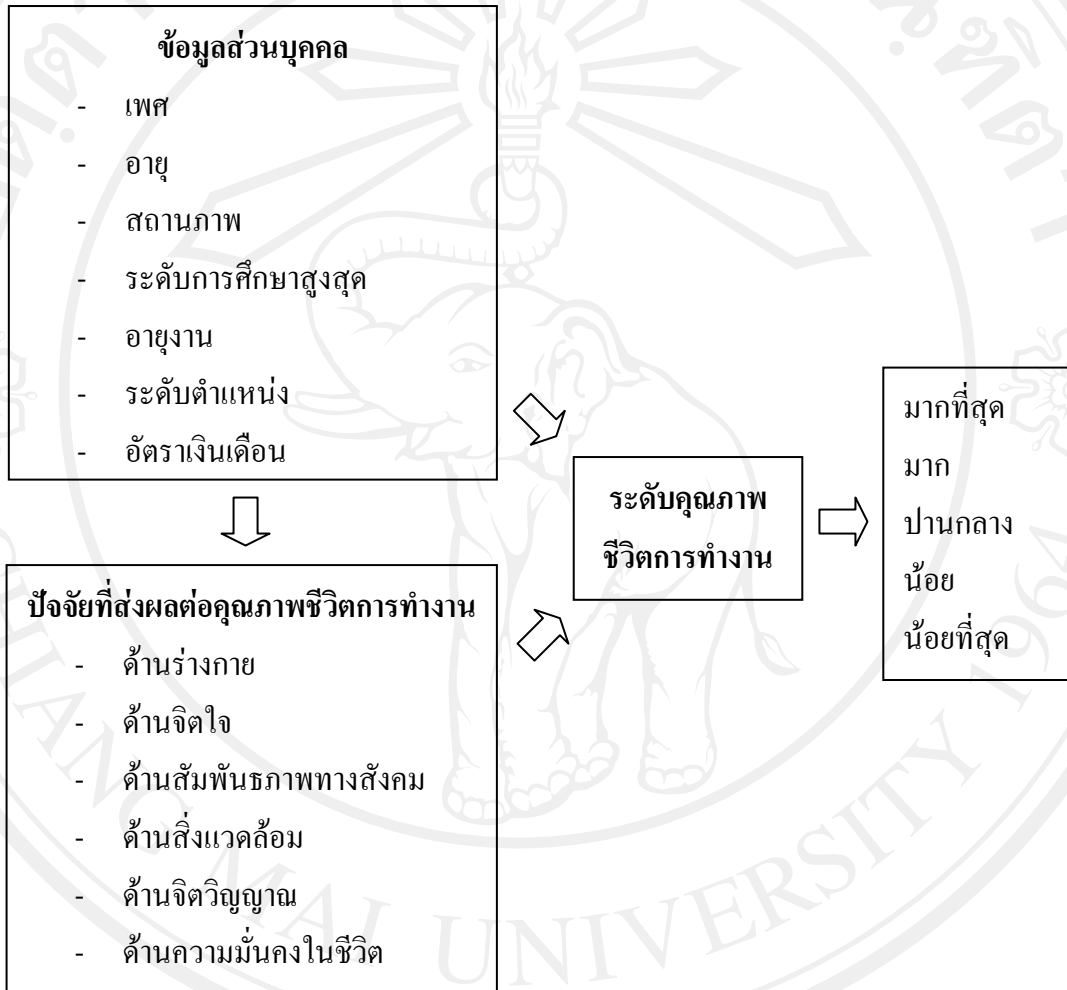
ลักษณะ	สหกรณ์	ธุรกิจอื่น
วัตถุประสงค์	มุ่งให้บริการแก่สมาชิก	มุ่งทำการค้ากับบุคคลภายนอกและหา กำไรให้ได้มากที่สุด
ความเป็นเจ้าของ	เป็นองค์กรของผู้ใช้ (บริการ)	เป็นองค์กรของผู้ลงทุน
การควบคุม	ควบคุมแบบประชาธิปไตยหนึ่งคนหนึ่ง เสียง	ออกเสียงตามส่วนของการลงทุน
ลักษณะการ รวมกัน	ถือการรวมคนเป็นสำคัญ	ถือการรวมทุนเป็นสำคัญ
มูลค่าและราคา หุ้น	มูลค่าหุ้นคงที่ ราคาหุ้นไม่เปลี่ยนแปลง	มูลค่าหุ้นคงที่แต่ราคาหุ้นเปลี่ยนแปลง ขึ้นลงอยู่เสมอ
จำนวนหุ้น	จำนวนหุ้นไม่คงที่ ไม่มีกฎหมายบังคับ ให้กำหนดจำนวนหุ้นเรือนหุ้นไว้ก่อนจด ทะเบียน	จำนวนหุ้นคงที่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ ในการจดทะเบียน
เงินทุนและ ผลตอบแทน	เงินทุนที่สมาชิกได้ลงไว้กับสหกรณ์จะ ได้รับผลตอบแทนในรูปแบบของเงินปันผล ตามจำนวนหุ้นของสมาชิกแต่ไม่ได้เป็น ตัวชี้ให้เห็นถึงคะแนนเสียงของสมาชิก	ผู้ถือหุ้นของกิจการประเภทอื่นจะได้รับ ผลตอบแทนที่เรียกว่าเงินปันผลที่อาจ จ่ายมากน้อยตามผลกำไรที่ได้รับในแต่ละ ปี
การแบ่งกำไร	ผลกำไรที่สหกรณ์ได้รับเงินจาก ค่าใช้จ่ายคืนเงินเฉลี่ยคืนตามส่วนที่ สมาชิกได้ใช้บริการของสหกรณ์	ถ้าเป็นกิจการประเภทห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือบริษัทจำกัดจะแบ่งกำไรในรูปแบบ เงินปันผลตามจำนวนหุ้นและประเภท หุ้น แต่ถ้าเป็นรัฐวิสาหกิจจะไม่นำกำไร มาแบ่งเหมือนบริษัทจะนำผลกำไรไป พัฒนากิจการเพื่อสวัสดิการที่ดีแก่ ประชาชนซึ่งส่วนใหญ่เป็นเรื่อง สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
ทัศนคติเกี่ยวกับ การให้ข้อเท็จจริง	เปิดเผยความจริงเกี่ยวกับสินค้าและ บริการที่จำหน่ายแก่สมาชิกและ ประชาชน	พยายามโฆษณาจูงใจผู้บริโภคเพื่อ ผลประโยชน์ทางธุรกิจและผลตอบแทน ทางการเงิน

ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าสหกรณ์คือองค์กรแสวงผลกำไรอีกรูปแบบหนึ่ง ที่เป้าหมายสูงสุดคือ ผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นสูงสุดเช่นกัน ดังนั้นการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น บุคลากรคือปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ ในที่นี้คือสมาชิกของสหกรณ์นั่นเอง ซึ่งเป็นทั้งผู้ผลิตและเจ้าขององค์กร และสมาชิกขององค์กรต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเพื่อเอื้อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด

จากนิยามของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ปัจจัยข้างต้น ผู้ศึกษาได้ใช้ความหมายตามแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องดำเนินการให้เกิดองค์ประกอบเหล่านั้น

แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการศึกษา

กรอบแนวคิดการศึกษา



เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิรกร ผลอินทร์ และคณะ (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไซโก้พริซัน ประเทศไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่างพนักงานทุกระดับของบริษัทฯ จำนวน 316 คนจากจำนวนทั้งหมด 1,500 คน โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล และความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางด้านสังคม 6) ลัทธิธรรมนุญนิยม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ 8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานตามตำแหน่งงาน คือ ระดับปฏิบัติการ ระดับประจำสำนักงาน และระดับหัวหน้างาน สถิติวิเคราะห์ที่ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานชีวิตด้านอื่นๆ ที่อยู่ในระดับสูง โดยภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าระดับประจำสำนักงานและระดับหัวหน้างาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า แต่ละด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ไม่มีความแตกต่างกัน

โสธยา จินะพันธุ์ (2552) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างบริกรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา และบริกรที่ปฏิบัติงานบางเวลาในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างบริกรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาและบริกรที่ปฏิบัติงานบางเวลาในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 276 คนแบ่งเป็นบริกรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาจำนวน 145 คน และบริกรที่ปฏิบัติงานบางเวลาจำนวน 131 คน โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ข้อมูลลักษณะประชากร แบบวัดความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจ และแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางด้านสังคม 6) ธรรมนุญในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ 8) การเกี่ยวข้อง

สัมพันธ์กับสังคม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าแจกแจงแบบที (t-test) ผลการศึกษาพบว่า บริกรในสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดย่อมมีความคาดหวังต่อปัจจัยเชิงจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับสูงและมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า บริกรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางด้านสังคม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามรายปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และประเภทของบริกรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่เพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่าง

คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management System of Quality of Work Life : MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด จำนวน 57 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล 2) คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 7 ด้านตามกรอบแนวคิดของ MS-QWL ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม 3) ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยการทดสอบค่าแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิธีวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก คือ ด้านสิ่งแวดล้อม รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต และศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกงาน/ฝ่าย และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นใน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการไม่แตกต่างกัน แต่สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกัน ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน

ปรีญธร สุทวีทรัพย์ (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สินเชื่อนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่สินเชื่อนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่จำนวน 340 คน จากจำนวนเจ้าหน้าที่สินเชื่อนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ทั้งหมด 2,290 คน โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management System of Quality of Work Life : MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ส่วนแรกข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ส่วนที่สองแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ส่วนสุดท้ายคือ ข้อเสนอแนะที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ไคส์สแคว์ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สินเชื่อนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง คุณภาพชีวิตด้านร่างกายอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ คุณภาพชีวิตด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง คุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เงินเดือน สถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานไม่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 จำนวน 123 ราย ข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) การทดสอบค่า

แจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีคุณภาพชีวิต การทำงานในภาพรวมในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 จากคะแนนเต็ม 5 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ด้านจิตใจ รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านร่างกาย และด้านสัมพันธภาพทางสังคม และมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางต่อปัจจัย ด้านความมั่นคงในชีวิต ส่วนผลการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 พบว่าไม่แตกต่างกัน และพบว่า ปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ จำนวน 369 คน จากจำนวนเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานครทั้งหมด 4,768 คน โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management System of Quality of Work Life : MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างจิตความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ส่วนแรกข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ส่วนที่สองแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ส่วนสุดท้ายคือ ข้อเสนอแนะที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ทดสอบค่าแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านจิตวิญญาณ ด้านจิตใจ และด้านร่างกาย ตามลำดับ มีระดับปานกลางค่อนข้างต่ำคือ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต และด้านสัมพันธภาพทางสังคม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามรายปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ

ชีวิตด้านจิตวิญญาณและด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านร่างกายและด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากการทบทวนวรรณกรรมของ จิกร ผลิตินทร์ และคณะ (2551) และ โสธยา จินะพันธุ์ (2552) พบว่าทั้งสองท่านได้ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton ในการศึกษาของคณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ปรีญธร สุทธิทรัพย์ (2553) สุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) และเปล่งแฉ ลางกลจันทร์ (2553) ได้ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานจากสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ในการศึกษา ผู้ศึกษาจึงได้นำแนวคิดทั้งสองมาเปรียบเทียบตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังตารางข้างต้น พบว่าแนวคิดของ Richard E. Walton ซึ่งมีตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมด 8 ตัวแปร และแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์มีตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมด 6 ตัวแปร เมื่อเปรียบเทียบ ความหมาย เนื้อหา ของแต่ละตัวแปรแล้ว พบว่าแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์มีเนื้อหาที่ครอบคลุมมากกว่า เนื่องจากได้เพิ่มความสำคัญของปัจจัยทางด้านร่างกายและด้านจิตใจมากขึ้น ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเห็นว่าการนำแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีความเหมาะสมมากกว่า เพราะครอบคลุมคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบัน โดยมองคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมากขึ้น โดยแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System for Quality of Work Life : MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางในการจัดทำอันได้แก่ เครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001 : 1999) และมาตรฐานต่างๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการและสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานสำหรับประเทศไทยให้เป็นที่ยอมรับและมีความเหมาะสม

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น จะพบว่า มีทั้งผู้ที่ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton และแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ ในการศึกษา ผู้ศึกษาจึงได้นำแนวคิดทั้งสองมาเปรียบเทียบตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังตาราง

ตารางที่ 3 ตารางเปรียบเทียบตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างแนวคิดของ Richard E. Walton และ MS-QWL

ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน	Walton (1973)	MS-QWL (2008)
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	✓	✓
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย	✓	✓
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	✓	✓
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	✓	✓
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	✓	✓
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	✓	✓
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	✓	✓
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	✓	✓
9. ด้านร่างกาย	-	✓
10. ด้านจิตใจ	-	✓

จากตารางที่ 3 จะเห็นว่าแนวคิดของ Richard E. Walton มีตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมด 8 ตัวแปร แต่แนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์มีตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมด 6 ตัวแปร แต่เมื่อเปรียบเทียบความหมายและเนื้อหาของแต่ละตัวแปรแล้วพบว่า แนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์จะมีเนื้อหาที่ครอบคลุมมากกว่าเนื้อหาของ Richard E. Walton เนื่องจากได้เพิ่มความสำคัญของปัจจัยทางด้านร่างกายและด้านจิตใจมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเห็นว่าการนำแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีความเหมาะสมมากกว่า เพราะครอบคลุมคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันและมองคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมากขึ้น โดยแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบบริหาร

จัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System for Quality of Work Life : MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางในการจัดทำอันได้แก่ เครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย (OHSAS 18001 : 1999) และมาตรฐานต่างๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการและสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานสำหรับประเทศไทยให้เป็นที่ยอมรับมีความเหมาะสม