

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนวรรณกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกรอบแนวคิด โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน
2. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ความสำเร็จและความล้มเหลวของการสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน

2.1.1. คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (quality of life) นั้นเองแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้วเราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการหรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้หลายประเด็น คือ

คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ลักษณะที่คนทำงานหนึ่งๆปฏิบัติอยู่ในองค์การหนึ่งๆ โดยพิจารณาถึงว่าเขาผู้นั้นมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆมากน้อยเพียงใดมีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไรผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น (ทองศรี กำภู ณ อยุธยา, 2532 อ้างในประเสริฐ กลิ่นหอม, 2543.)

คุณชีวิตการทำงานคือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคลเพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่นๆที่เป็นลักษณะเฉพาะตัวบางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน สภาพแวดล้อม และค่าตอบแทนบางคนเน้นความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่นๆที่แตกต่างกันออกไปมากมาย (บุญแสง ชีระภากร, 2533 อ้างในประเสริฐ กลิ่นหอม, 2543.)

คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง สภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคลมีความพึงพอใจและความพึงพอใจในการทำงานนี้สามารถวัดหรือประเมินได้ในความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงานในองค์การ (กัลยา ดิษเจริญ, 2538 อ้างในประเสริฐ กลิ่นหอม, 2543.)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (quality of life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและ แพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีผู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายควมรวมถึงการปรับปรุง การ บริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อ ก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิด โอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานยอมทำ ให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทาง ทศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวม ความหมายไว้ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วน แล้วแต่แรงจูงและความพอใจในการทำงาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่ง หมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการ พิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึง ความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อ สภาพการทำงานของเขาด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแงุ่มที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการ ทำงาน (humanization of work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้ คำว่า การ ปรับปรุงสภาพการทำงาน (improvement of working condition) ประเทศสังคม นิยมใช้คำว่า การ คุ้มครองแรงงาน (workers' protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือใน ญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (working environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (democratization of the workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนว

ปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น (นิตยา เงินประเสริฐศรี, 2540)

จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้นจะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

2.1.2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการทำงานโดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายอย่างที่มิบทบาทในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผู้ให้ความคิดเห็นต่างเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีไว้หลายประการ ดังนี้

จิระ หงส์ดารมย์ (2533, อ้างในจำเนียร จวงตระกูล, 2550) ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ช่วงเวลาแห่งการดำรงชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในวันหนึ่งๆ นั้นการใช้เวลาในช่วงการทำงานจะมีมากที่สุดคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงนับเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญก็คือ ค่าจ้างและสวัสดิการความปลอดภัยในการทำงานสภาพการทำงานและการคุ้มครองแรงงานคือ

1. ค่าจ้างและสวัสดิการซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความสามารถในการดำรงชีวิตในครอบครัวและสังคม ค่าจ้างและสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานจะแตกต่างกันตามประเภทของตลาดแรงงานและประเภทของทักษะแรงงานคือ โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการของตลาดแรงงานทุกประเภทจะจัดสรรตามคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะตลาดแรงงานภาคเอกชน โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการจะให้ความสำคัญมากกว่าแรงงานที่มีทักษะสูงในขณะที่แรงงานที่มีทักษะน้อยจะเสียเปรียบอย่างไรก็ตาม สังคมที่ต้องอยู่ร่วมกันการแบ่งปันผลประโยชน์และความสุขในชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญซึ่งค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน

2. ความปลอดภัยในคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากมีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมแล้วความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งในปัจจุบันแรงงานในสถานประกอบการประมาณร้อยละ 95 มีเครื่องป้องกันอุบัติเหตุเช่น อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ อุตสาหกรรมผลิตน้ำมันและธนาคารเป็นต้น แต่อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากแรงงานในสถานประกอบการอันเนื่องมาจากปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิต โดยเฉพาะแรงงานที่

มีอายุในช่วงระหว่าง 20-39 ปีและเป็นแรงงานที่อยู่ในเขตอุตสาหกรรมขนาดกลาง (แรงงาน จำนวน 200-499 คน) โดยมีสาเหตุจากอุบัติเหตุอันเกิดจากวัตถุหรือสิ่งของกระแทกส่วนใหญ่รองลงมาคือ เครื่องจักรและสิ่งมีพิษสารเคมี ตามลำดับแนวโน้มดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าสาเหตุอันเกิดจากสิ่งมีพิษ สารเคมีจะมีความสำคัญและรุนแรงมากขึ้นเป็นลำดับ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการผลิตจึงสรุปได้ว่า กฎหมายประกันสังคมจะช่วยให้ผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์ในเรื่องการเจ็บป่วยในงานควบคู่ไปกับกองทุนเงินทดแทนและถ้าความมั่นคงและความพอใจมีอยู่ก็จะทำให้การเจ็บป่วยในงานดีขึ้น

3. สภาพการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีจิตใจและต้องการสภาพแวดล้อมที่ดีสภาพการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันตามขนาดของอุตสาหกรรมในสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน ลงมาส่วนมากไม่สามารถจัดสภาพการทำงาน ไม่ได้ตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสมเพราะสถานประกอบการขนาดเล็กไม่มีความสามารถเพียงพอในเรื่องทุนและการแข่งขัน

4. การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกและมาตรการหนึ่งของรัฐบาลเพื่อคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมเช่น การคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน เป็นต้นอย่างไรก็ตามยังมีนายจ้างจำนวนมากประมาณร้อยละ 30 ที่หลีกเลี่ยงและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งส่วนใหญ่เป็นนายจ้างของกิจการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน

วอลตัน(Walton,1973 อ้างใน ผจญ เฉลิมสาร, 2540) กำหนดว่า บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ใน 8 ด้านเป็นเกณฑ์ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม(adequate and fair compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอดบุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกันดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนเองกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆกัน

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ห้องสมุดงานวิจัย
วันที่ - 7 ก.ย. 2555
เลขทะเบียน..... 248308
เลขเรียกหนังสือ.....



2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายสภาพ

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (future opportunity for continued growth and security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับรู้และทักษะใหม่ๆมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานตัวเองซึ่งเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์พิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (immediate opportunity to use and develop human capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตนเองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมถึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการการทำงานและแนวทางนั้นๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้น ได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอนมิใช่ปฏิบัติได้บางส่วนของงาน

4.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงานต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติ

4.6 กิจกรรมการทำงาน

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (social integration in the work organization) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ได้มีการยอมรับและการร่วมมือกันทำงานด้วยดีซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรถือว่าพวกพ้องและยึดเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความเข้าใจในลักษณะของบุคคลในการสนับสนุนทางอารมณ์และสังคม

5.5 มีความรู้สึกทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ

5.6 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะที่เปิดเผย คือ สมาชิกในองค์การหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนเองอย่างแท้จริงต่อกัน

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล (constitutional in the work organization) ซึ่งหมายถึง การบริหารจัดการให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกันหรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันบุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 ความเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการปฏิบัติงานผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่างๆเพื่อการดำเนินซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะเกี่ยวข้อง

กับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่นๆที่เป็นเฉพาะส่วนตัว ครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงเรื่องปฏิบัติงานนโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์กรผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 ในความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. ด้านจังหวะชีวิต (work and the total life space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (the social relevance of the work life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับฝิดชอบต่อสังคมซึ่งจะก่อให้เกิดความเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพผู้ปฏิบัติเช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าองค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

Flanagan (1978 อ้างถึงใน รศรินทร์ เกรย์ และคณะ, 2549) อธิบายองค์ประกอบคุณภาพชีวิต เป็นการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานของมนุษย์แบ่งได้ 5 องค์ประกอบดังนี้

1. มีความสุขสบายทางด้านร่างกายและวัตถุทางด้านร่างกายได้แก่ มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บส่วนทางด้านวัตถุได้แก่ อาหารดี ที่อยู่อาศัยน่าอยู่ มีเครื่องอำนวยความสะดวก

2. มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น ความสัมพันธ์กับบิดามารดา ญาติ พี่น้อง คู่สมรส เพื่อนฝูงและบุคคลอื่นๆ โดยจะรวมการเลี้ยงดูบุตรและการมีบุตร

3. มีกิจกรรมในสังคมและชุมชน การได้ช่วยเหลือและการได้โอกาสสนับสนุนผู้อื่น

4. มีการพัฒนาการทางบุคลิกภาพและมีความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ตามพัฒนาการ เช่น การเรียนรู้สนใจการเรียน ทางสติปัญญาและการเข้าใจตนเอง รู้จุดบกพร่องของตนเองและการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ เป็นต้น

5. มีสันทนาการ เช่น ฟังดนตรี อ่านหนังสือ ดูกีฬาหรือสิ่งบันเทิงอื่นๆและมีส่วนร่วมร่วมกับสังคม

องค์การอนามัยโลก ถือเป็นผู้เริ่มพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิต ซึ่งแบบวัดนี้ เรียกว่า เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก “WHOQOL-100” (World Health Organization Quality of Life-100) ซึ่งแบบวัดคุณภาพชีวิตนี้จะสะท้อนให้เห็นประเด็นสำคัญต่อคุณภาพชีวิต ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านร่างกาย คือ การรับรู้ทางด้านภาพร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวันเช่น การรับรู้สภาพความแข็งแรงสมบูรณ์ของร่างกายการรับรู้ถึงความสบายไม่มีความเจ็บปวดการรับรู้ความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้การรับรู้พละกำลังในการดำรงชีวิตประจำวันการรับรู้การนอนหลับและการพักผ่อนรวมทั้งการรู้เรื่องเพศสัมพันธ์ ซึ่งการรับเหล่านี้มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน

2. ด้านจิตใจ คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเองเช่น การรับรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิและการตัดสินใจ ความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่างๆของตนเองและการรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเศร้าหรือกังวล เป็นต้น

3. ด้านระดับความเป็นอิสระไม่ต้องพึ่งพา คือ การรับรู้ความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นการรับรู้ถึงความสามารถเคลื่อนไหวของตนเองการรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตนเองการรับรู้ถึงความสามารถในการทำงานการรักษาทางการแพทย์ เป็นต้น

4. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมและการรับรู้เรื่องอารมณ์ทางเพศหรือการมีเพศสัมพันธ์

5. ด้านสภาพแวดล้อม คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำรงชีวิตเช่น การรับรู้ว่าตนเองมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมีความมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่างๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน สถานบริการทางพยาบาลและสังคมสงเคราะห์ มีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

6. ด้านความเชื่อส่วนบุคคล คือ การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อมั่นต่างๆของคนที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น ความเชื่อด้านจิตวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิตและความเชื่อมั่นอื่นๆที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิตมีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค

ส่วนเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตชุดย่อฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI, 1997) ของ สุวัฒน์ และคณะ (2540) ได้แปลและพัฒนาจากเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตชุดย่อฉบับภาษาอังกฤษทำให้ได้องค์ประกอบของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตมี 4 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านร่างกาย (Physical Domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่ง มีผลต่อชีวิตประจำวันเช่น การรับรู้สภาพความแข็งแรงสมบูรณ์ของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสบาย ไม่มีความเจ็บปวด เป็นต้น โดยการรับรู้เหล่านี้มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ ความอิสระไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน

2. ด้านจิตใจ (Psychological Domain) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ทางบวกที่มีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิและการตัดสินใจ ความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่างๆของตนเองที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตเช่น การรับรู้ถึงความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา และความเชื่อต่างๆ เป็นต้น

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationship Domain) คือ การรับรู้เรื่อง ความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมและการรับรู้เรื่องอารมณ์ทางเพศหรือการมีเพศสัมพันธ์

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Domain) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มี ผลต่อการดำรงชีวิตเช่น การรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมีความมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่างๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประ โยชน์ด้านการเงิน สถานบริการทางพยาบาลและสังคมสงเคราะห์ มีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

2.1.3 ความสำเร็จและความล้มเหลวของการสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน

1. ความสำเร็จของการสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน

1.1 การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จในการกำหนดนโยบายสมดุลชีวิตการทำงานและการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นองค์กรจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการจัดการเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีสมดุลชีวิตการทำงานที่ดีโดยมีหลักการสำคัญดังนี้ (เกษมสิทธิ์ แก้วเกียรติคุณ, 2550)

1.2 การสนับสนุนของผู้นำ สิ่งสำคัญประการแรกของกลยุทธ์การส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงานคือ ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารจะต้องยอมรับและต้องการส่งเสริมให้พนักงานมีสมดุลชีวิตการทำงานอย่างจริงจังโดยการกำหนดเป็นนโยบายขององค์กรและแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นขององค์กรที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้นโยบายนี้ประสบความสำเร็จ

1.3 ทบทวนนโยบายและแนวทางปฏิบัติองค์การต้องกำจัดช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติที่ทำให้การปฏิบัติไม่เป็นไปตามนโยบายที่กำหนด โดยการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมชีวิตการทำงานขององค์การ (Organizational work life culture) ให้เหมาะสมเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างทั่วถึง

1.4 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสมองค์การควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในระบบสมดุลชีวิตการทำงาน เช่นการนำระบบการทำงานทางไกล (Flexiplace/teleworking) มาใช้โดยการติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์เคลื่อนที่หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ทำให้พนักงานสามารถทำงานในที่ต่างๆได้อย่างสะดวกไม่จำเป็นต้องอยู่ในที่ทำงานตลอดเวลา

1.5 โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนสมดุลชีวิตการทำงาน องค์การควรมีโปรแกรมการฝึกอบรม ที่ส่งเสริมและช่วยเหลือพนักงานในการจัดการชีวิตและงานให้เกิดความสมดุล โปรแกรมการฝึกอบรมที่ควรมีเช่น วิธีการจัดการให้มีสมดุลชีวิตการทำงานที่ดี การบริหารเวลาการบริหารความเครียดหลักการบริหารการประชุมหลักการทำงานอย่างมีความสุข ทักษะการเลี้ยงดูบุตรและทักษะการดูแลผู้สูงอายุ เป็นต้น

1.6 วัฒนธรรมองค์การของสมดุลชีวิตการทำงานวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้สมดุลชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จ หากไม่มีวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงานข้อกำหนดต่างๆที่กำหนดไว้ใน โปรแกรมสมดุลชีวิตการทำงาน ก็จะไม่สามารถทำให้พนักงานมีสมดุลชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นได้เช่น วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นให้พนักงานต้องอยู่ในที่ทำงานนานๆจึงจะถือว่าเป็นพนักงานที่ดี เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ทำให้พนักงานมุ่งแต่การให้เวลากับการอยู่ในที่ทำงานนานๆทำให้เกิดความขัดแย้งในชีวิตครอบครัวจึงเป็นวัฒนธรรมองค์การที่กลับบั่นทอนสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงาน

1.7 การปรับเปลี่ยนระบบเวลาการทำงาน "เวลา" เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องแบ่งปันกันระหว่างชีวิตครอบครัวกับงานความไม่สมดุลของอุปสงค์ของชีวิตกับอุปสงค์ของงานทำให้เกิดความขัดแย้งในชีวิตการทำงานองค์การจึงเป็นผู้มีบทบาทต่อการปรับเปลี่ยนระบบเวลาการทำงานให้พนักงานมีเวลาการทำงานที่เหมาะสมเช่น การลดเวลาและจำนวนการประชุมเท่าที่จำเป็นการจัดตารางการประชุมเฉพาะในช่วงเวลางานการอนุญาตให้พนักงานทำงานที่บ้านได้โดยดูที่ผลงานเป็นหลักการกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexitime) เป็นต้น

1.8 การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย สมดุลชีวิตการทำงานจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการดำเนินการของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งความสำเร็จของการสร้างสมดุลชีวิตการทำงานจะต้องเกิดจากความร่วมมือกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งนายจ้าง พนักงาน สหภาพแรงงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย



2. ความล้มเหลวของการสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน

สำหรับ ความล้มเหลวของนโยบายและการปฏิบัติสมดุลชีวิตการทำงาน เกิดได้จากหลายสาเหตุการศึกษาในประเทศอังกฤษพบว่า ความล้มเหลวในการดำเนินการด้านสมดุลชีวิตการทำงานเกิดจากปัญหาหลัก 7 ประการ ได้แก่ (Hymen J. & Summers J., 2004)

- 2.1 ความไม่สม่ำเสมอในการปฏิบัติตามนโยบายในทุกๆหน่วยงาน
- 2.2 นโยบายในระดับองค์กร ไม่ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเป็นทางการ
- 2.3 พนักงานมีส่วนร่วมน้อยหรือไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น
- 2.4 นโยบายเกิดขึ้นจากความต้องการขององค์กรมากกว่าความต้องการของพนักงานขององค์กร
- 2.5 ไม่มีการปฏิบัติในเรื่องการลดชั่วโมงการทำงานอย่างจริงจัง
- 2.6 มีการรुक้าของงานเข้าไปในชีวิตส่วนตัว
- 2.7 พนักงานหญิงยังคงต้องรับผิดชอบในกิจกรรมของครอบครัวหลังจากเลิกงาน

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สาธิตี เทพสุวรรณ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ดัชนีความอยู่ดีมีสุขมวลรวมของคนไทย มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) ศึกษาองค์ประกอบ และตัวชี้วัดที่เหมาะสมสำหรับการหาดัชนีความอยู่ดีมีสุขมวลรวมในเชิงภาวะวิสัย 2) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ อายุ และกลุ่มเกษตรกร และกลุ่มที่ไม่ใช่เกษตรกร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความอยู่ดีมีสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being) และเชิงภาวะวิสัย (Objective Well-being) วิธีการศึกษา ใช้ข้อมูลจากโครงการวิจัยบูรณาการเชิงพื้นที่เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างมีส่วนร่วมในภูมิภาคตะวันตก: การพัฒนาตัวชี้วัดความอยู่ดีมีสุข พ.ศ.2548 ในจังหวัดชัยนาท ของสถาบันวิจัยประชากร และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 1,838 คน ในการประเมินระดับความอยู่ดีมีสุขของประชาชน มีวิธีการวัดอยู่ 2 ประการ คือ ความอยู่ดีมีสุขเชิงอัตวิสัย และความอยู่ดีมีสุขเชิงภาวะวิสัย ซึ่งองค์ประกอบที่นำมาใช้ในการวัดความอยู่ดีมีสุขเชิงภาวะวิสัยมีทั้งหมด 6 ด้าน คือ 1) ด้านเศรษฐกิจ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในสังคม 3) ด้านครอบครัว 4) ด้านสุขภาพอนามัย 5) ด้านวัฒนธรรม และความเชื่อ 6) ด้านการศึกษา สำหรับการหาความสัมพันธ์ระหว่างความอยู่ดีมีสุขในเชิงอัตวิสัย และภาวะวิสัยจะใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) มีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 คะแนนผลการศึกษาพบว่า ดัชนีความอยู่ดีมีสุขมวล

รวมของผู้ชายสูงกว่าผู้หญิงกลุ่มอายุ 20-39 ปี สูงกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ และกลุ่มที่มีอาชีพเกษตรกรสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ใช่เกษตรกร ทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างความอยู่ดีมีสุขแต่ละประเภท พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ และการสร้างดัชนีความอยู่ดีมีสุข โดยการให้ค่าถ่วงน้ำหนักต่างกันจะมีผลทำให้ดัชนีความอยู่ดีมีสุขมวลรวมสูงขึ้นกว่าการถ่วงน้ำหนักเท่ากัน ทั้งนี้เป็นเพราะการถ่วงน้ำหนักดังกล่าว เป็นการถ่วงน้ำหนักจากการให้ประชาชนลำดับความสำคัญขอเหตุผลที่ก่อให้เกิดความสุขด้วยตนเอง ดังนั้นการกำหนดนโยบายเพิ่มความสุขของประชาชนควรคำนึงถึงความเห็นของประชาชนเป็นหลัก

เริงชัย ต้นสุชาติ และธรรณชนก คำแก้ว (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ดัชนีความสุข และความอยู่ดีมีสุขของสมาชิกชุมชนในมูลนิธิโครงการหลวง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงดัชนีชี้วัดความสุข และความอยู่ดีมีสุขในระดับบุคคล ประเมินความสุข และความอยู่ดีมีสุขในระดับบุคคล จากดัชนีชี้วัด และจากการประเมินด้วยตนเอง และวิเคราะห์ปัจจัยที่กำหนดความสุขและความอยู่ดีมีสุขของสมาชิกชุมชนในมูลนิธิโครงการหลวง วิธีการศึกษา ใช้ข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างสมาชิกโครงการหลวงจากศูนย์พัฒนาโครงการหลวงแม่ป๋นหลวง และทุ่งหลวง จำนวน 469 ตัวอย่าง วิเคราะห์โดยใช้เทคนิควิธีการทางเศรษฐมิติ เนื่องจากลักษณะคำตอบเกี่ยวกับการประเมินความสุขของตัวอย่างมี 5 ทางเลือก และอยู่ในลักษณะเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก ดังนั้นการศึกษาหาความสัมพันธ์จึงใช้แบบจำลองทางเศรษฐมิติ คือ แบบจำลองโพรบิตแบบเรียงลำดับ (Ordered probit model) จากนั้นคำนวณหาผลกระทบหน่วยสุดท้าย (Marginal effect) ผลการศึกษาพบว่าดัชนีความสุข และความอยู่ดีมีสุขประกอบไปด้วย 8 หมวดคือ เศรษฐกิจ ครอบครัว สุขภาพ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม สวัสดิการสังคม และธรรมาภิบาล โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้น้ำหนักดัชนีชี้วัดหมวดเศรษฐกิจมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาความแตกต่างทางด้านชนเผ่าพบว่า ชนเผ่ากะเหรี่ยงและม้งจะให้ความสำคัญกับครอบครัวมากที่สุด ซึ่งแตกต่างจากชนมูเซอ และลีซอที่ให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจมากที่สุด โดยความสุขเฉลี่ยที่ได้จากตัวชี้วัด และการประเมินด้วยตนเองอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่กำหนดความสุขในแต่ละระดับด้วยแบบจำลองแบบโพรบิตแบบเรียงลำดับพบว่า ดัชนีหมวดครอบครัว สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมมีนัยสำคัญทางสถิติ

รังสรรค์ ภิรมย์ (2552) ได้ศึกษาการวัดระดับความสุขของประชากรในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ ประการที่หนึ่งเพื่อศึกษาลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมของอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ประการที่สองเพื่อศึกษาระดับความสุขจากตัวชี้วัดความสุขของประชากร อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ประการสุดท้ายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขของประชากร อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยตัวชี้วัดความสุขแบ่งเป็น 8 หมวด ข้อมูลที่ใช้ใน

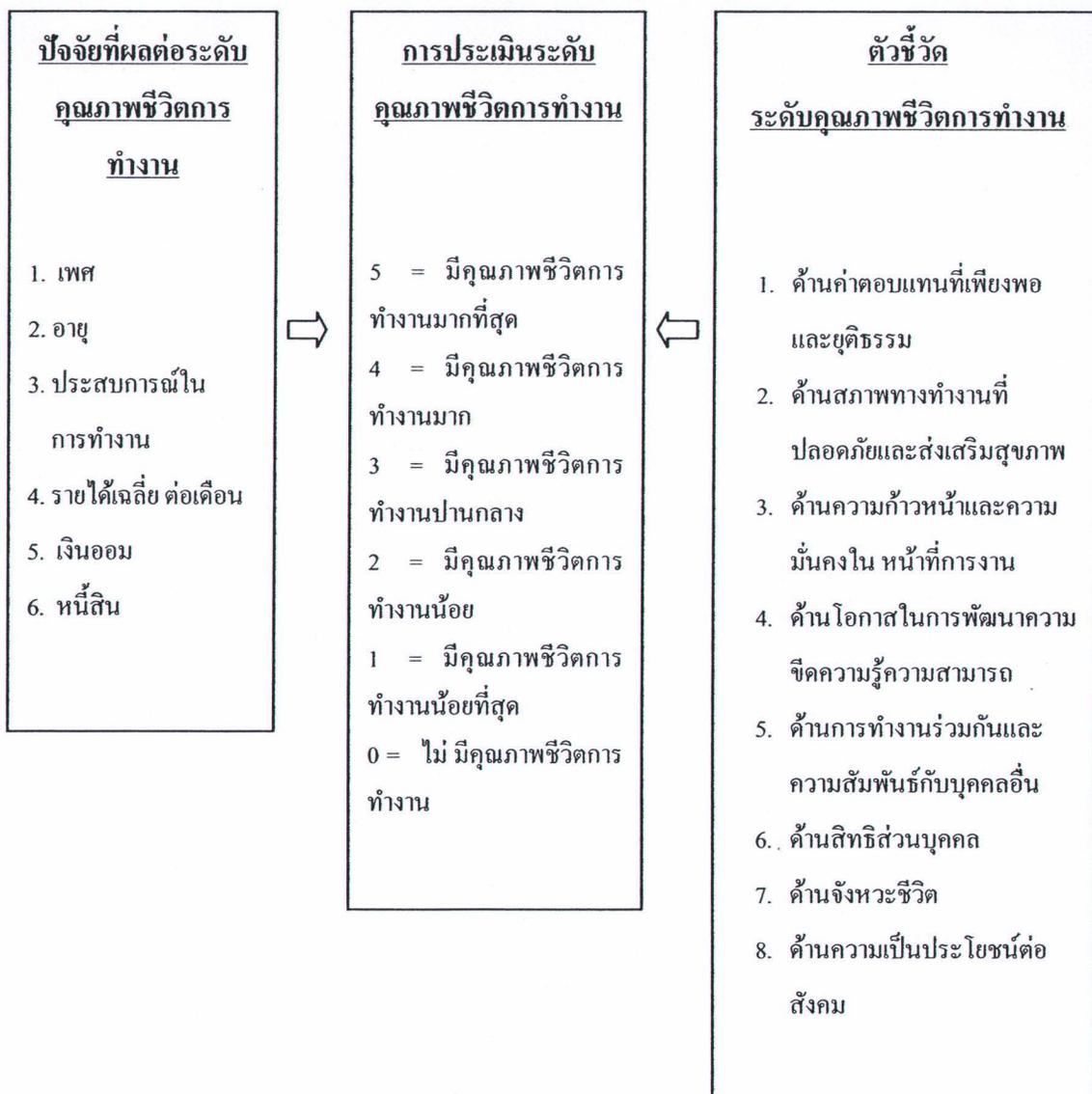
การศึกษา เป็นข้อมูลปฐมภูมิที่ได้มาจากแบบสอบถามประชากรในสารภี จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 150 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอนจะสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และการทดสอบไคสแควร์ ผลที่ได้จากการศึกษาพบว่า ระดับความสุขโดยรวมทั้ง 8 หมวด ของประชากรในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ มีความสุขในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.56 โดยมีความสุขในแต่ละหมวดอยู่ในระดับมาก คือ หมวดการมีครอบครัวที่อบอุ่น ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขกับระดับความสุขในหมวดต่างๆ โดยการใช้ทดสอบไคสแควร์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในหมวดการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี เงินออมมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในหมวดการมีหลักประกันในชีวิต การมีร่างกาย และจิตใจที่เข้มแข็ง การมีชุมชนเข้มแข็ง การมีอิสรภาพ และการมีความภาคภูมิใจ หนี้สินมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในหมวดการมีหลักประกันชีวิต การมีชุมชนเข้มแข็ง และการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี เพศมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในหมวดการมีชุมชนเข้มแข็ง อายุมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในหมวดการมีความภาคภูมิใจ ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในหมวดการมีหลักประกันชีวิตการมีชุมชนเข้มแข็ง และการมีความภาคภูมิใจ อาชีพมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในหมวดการมีร่างกาย และจิตใจที่แข็งแรง สำหรับสถานภาพการสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในทุกหมวด

เกศิดดาว ปัญญาศิลป์ (2553) ได้ศึกษาถึงการจัดสวัสดิการของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) ศึกษาถึงภาพรวมในการจัดสวัสดิการด้านต่างๆของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) และ 3) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการของธนาคารกรุงเทพ จำกัด การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งหมด 22 ซึ่งมีจำนวนพนักงาน 245 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยวิธีทางสถิติอย่างง่าย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ร้อยละ สถิติเชิงพรรณนา และใช้มาตราส่วนแบบ Likert Scale ในการประเมิน ผลศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของเงินเดือนกับความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆจำแนกตามระดับเงินเดือนของกลุ่มตัวอย่าง 4 กลุ่ม พบว่าโดยรวมแล้วพนักงานที่มีระดับเงินเดือนทุกกลุ่มมีความพึงพอใจปานกลางต่อสวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน ด้านเงินช่วยเหลือพนักงาน ด้านการออมเงินพนักงาน ด้านการพัฒนาพนักงาน และด้านนันทนาการและสุขภาพพลานามัย ส่วนด้านค่าครองชีพ โดยรวมแล้ว

พนักงานมีระดับความพึงพอใจน้อย จากผลการศึกษาทางด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือสวัสดิการด้านค่าครองชีพ รองลงมาเป็นสวัสดิการด้านเงินกู้พนักงาน สวัสดิการด้านการพัฒนาพนักงาน สวัสดิการด้านนันทนาการและสุขภาพพลานามัย สวัสดิการด้านการออมเงินของพนักงาน และสวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด ตามลำดับ ปัญหาของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ส่วนใหญ่พบว่าเป็นปัญหาด้านค่าครองชีพ เช่น เงินเดือน โบนัสและเงินช่วยเหลือพิเศษ ไม่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายและค่าครองชีพในปัจจุบัน ส่วนสวัสดิการด้านเงินกู้มีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกู้มากเกินไป ใช้ระยะเวลาในการอนุมัตินาน ทำให้ไม่สามารถอำนวยความสะดวกแก่พนักงานได้อย่างเต็มที่

2.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน (Walton, 1973; 1974) ดังแผนภูมิที่ 2.1



แผนภูมิที่ 2.1 กรอบแนวคิดของการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่