

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของ
คุณภาพชีวิตในภาพรวม (Quality of Life) ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิต
การทำงานไว้หลายแง่มุม อย่างไรก็ตามมีผู้ให้นิยามและคำจำกัดความที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ประกอบด้วยคำ 3
คำ คือ คุณภาพ (Quality) ชีวิต (Life) และการทำงาน (Working) (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2530:169)

คุณภาพ หมายถึง ความเป็นเลิศ ลักษณะ ความดี ซึ่งลักษณะประจำของบุคคลหรือ
สังคมนั้น จะรู้สึกถึงความเป็นเลิศได้ต่างกัน

ชีวิต หมายถึง การดำเนินกิจกรรมเพื่อการดำรงชีพ ให้มีความแข็งแรงทางด้าน
กายภาพและจิตใจ

การทำงาน หมายถึง กิจกรรมที่ต้องทำ หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ

ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงหมายถึง ความรู้สึกถึงความเป็นเลิศ หรือมี
ความสุขจากสภาพที่ตนเองมีอยู่ เป็นอยู่ ได้รับอยู่ขณะปฏิบัติงาน

กองสวัสดิการแรงงาน (2547 : 18) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหรือ
Quality of Work Life มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ
เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้
ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ ที่
ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2551 : 4-5) ได้ให้คำนิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายความว่า องค์ประกอบต่างๆ ที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตของการทำงาน ในสถานประกอบการของคนทำงานเต็มเวลา เช่น การที่ลูกจ้างมีวันทำงานและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีรายได้เพิ่มจากรายได้ประจำ อาทิ รายได้จากการทำล่วงเวลาจากสถานประกอบการ ได้รับเงินพิเศษจากสถานประกอบการ ได้แก่ ค่าบริการ ค่าทิป เบี้ยขยัน เบี้ยงานหนัก รวมทั้งมีวันหยุด วันลา และได้รับค่าจ้างตามปกติโดยไม่ต้องทำงานในวันหยุดและวันลาต่างๆ นั้น ตลอดจนได้รับสวัสดิการครบถ้วนตามกฎหมายกระทรวงแรงงาน ได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยจากการทำงาน มีความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงานเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมถึงสถานะการเป็นหนี้และการออมเงินของคนทำงาน

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552) ได้ให้นิยามว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในที่ทำงานด้วยการมีสุขภาพที่สมบูรณ์และมีความมั่นคง ซึ่งครอบคลุมถึงสุขภาวะทั้ง 4 ด้านอันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

1. สุขภาวะทางกาย (Physical Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง เช่น พนักงานมีสุขภาพแข็งแรงอัตราการเกิดอุบัติเหตุและเจ็บป่วยลดลง มีกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพในองค์กรมีหลักประกันการเข้าถึงบริการสุขภาพ

2. สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพอารมณ์ ความรู้สึก สามารถบริหารจัดการทางอารมณ์ได้เหมาะสมและสร้างสรรค์ เช่น ทำงานอย่างมีความสุข สนุกในการทำงาน มีทักษะในการจัดการกับความเครียดของตนเองได้ มีความฉลาดทางอารมณ์ (E.Q.) รับรู้ถึงช่องทางการแก้ไขปัญหาต่างๆ ลดบ่อเกิดของความเครียด

3. สุขภาวะทางสังคม (Social Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่น เช่น การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีมิตรภาพในการทำงานมีสถานะแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

4. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสงบ ภูมิใจในงานที่ทำ พึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เช่น รู้รักสามัคคี รักองค์กร มีสติและปัญญา แก้ไขปัญหาด้วยเหตุด้วยผลและด้วยสันติวิธี

จากคำนิยามของนักวิชาการข้างต้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องดำเนินการให้เกิดองค์ประกอบเหล่านั้น และการที่

พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ไปจนถึงชีวิตส่วนตัวของพนักงาน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

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

- 1.การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ที่สามารถดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข
- 2.การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน ให้พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของตน รวมทั้งความมั่นคงในด้านการจ้างงาน
- 3.การพัฒนาความสามารถของพนักงาน อันจะทำให้พนักงานได้รับรู้ เกือบเกี่ยว ประสพการณ์ ได้เรียนรู้จากการทำงาน
- 4.ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน พนักงานต้องรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าใน อาชีพเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไป
- 5.การมีจังหวะชีวิตที่ดี เช่น มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว มีเวลาเป็นตัว มีจังหวะ ชีวิตในการดำเนินชีวิตที่เป็นอิสระ
- 6.มีความสัมพันธ์กันในสังคม เช่น การจัดกิจกรรมที่เป็นประ โยชน์ต่อสังคมให้ ความช่วยเหลือสังคมด้วย โอกาส การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการรณรงค์จัดกิจกรรม สังคมจะทำให้พนักงานรู้สึกดีและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีต่อสังคมและตัวพนักงานเอง รวมทั้ง หน่วยงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน(สถาบันวิจัยประชากรและสังคม

มหาวิทยาลัยมหิดล, 2552:8) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า คนทำงานหรือพนักงานควรทำงานอยู่ในที่ทำงาน หรือสถานประกอบการอย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ ได้รับการตอบสนองความต้องการ ทำให้มีการกินคืออยู่ดีเหมาะสมตามสถานะของตน รวมไปถึงครอบครัว เนื่องจากพนักงานในสถาน ประกอบการมีหลายระดับและความต้องการของพนักงานก็จะมีแตกต่างกันไป ดังนั้น สถาน ประกอบการควรให้การสนับสนุนหรือดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานโดยยึดหลัก ดังนี้

- 1.การดำเนินการใดๆ ที่เป็นขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อให้พนักงาน สามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความ ปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต

2.การดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานที่นอกเหนือที่กฎหมายกำหนดกรอบขั้นต่ำไว้ สถานประกอบการสามารถดำเนินการได้โดยคำนึงถึงสิ่งต่างๆดังนี้

2.1 ความต้องการที่แท้จริงของพนักงานที่จะทำให้การยกระดับคุณภาพชีวิต

เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน

2.2 สถานประกอบการควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพชีวิต

2.3 สถานประกอบการต้องวางแผนใช้งบประมาณในการยกระดับคุณภาพชีวิต

3.สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขกาย สุขภาพใจเกิดขวัญกำลังใจในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน

4.ลดความตึงเครียดระหว่างการทำงาน การดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตจะช่วยให้พนักงานและผู้ประกอบการมีโอกาสพักผ่อนหรือผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

แฮกแมนและซัทเทิล (Hackman & Suttle, 1977 : 9) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาได้แก่

1.ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง

2.ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)

3.ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (เกิดความผูกพันต่อองค์กร)

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมเรื่องของสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

กอร์ดอน (Gordaan, 1991 : 365 – 637) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงาน และระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและการผลิตรวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลายๆ หน่วยงานได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตมาใช้ โดยในระยะแรกเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ปรับการทำงาน และลดค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณของหน่วย โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่ม คล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality circles) จะมีการประชุมกันภายในกลุ่มให้บุคคลากรเสนอแนะข้อคิดเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้

พบว่า บุคลากรเกิดความพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น อัตราการขาดงาน และการลาออกของบุคลากรลดลงตามไปด้วย

ดีสเลอร์ (Dessler, 1991 : 4) กล่าวว่า ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร (Culture) เกิดขวัญกำลังใจ (Morale) และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร (Psychological environment)

สกูลเลอร์ (Schuler อ้างใน นฤคต มีเพียร, 2541 : 16) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า

- 1.เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน (Maximized Employee Satisfaction) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร (Increase Employee Morale)
- 2.ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น (Higher Productivity) อย่างน้อยที่สุดก็เกิดอัตราการขาดงานที่ลดลง
- 3.ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น (Higher Efficiency) จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
- 4.ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วย (Reduce Stress, Accident and Illness) จากการทำงาน
- 5.การลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล (Minimized Medical Costs) รวมถึงค่าประกันด้านสุขภาพ
- 6.การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิการทำประกัน (Minimized Insurance Claims) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก (Work Force Flexibility) และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น
- 7.อัตราการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรดีขึ้น (Better Selection Ratios) เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อองค์กร
- 8.ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของบุคลากร (Reduce Absenteeism and Turnover) โดยเฉพาะบุคลากรที่ดี
- 9.ทำให้บุคลากรรู้สึกสนใจงานมากขึ้น (Increase Job Involvement) จากการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร การเคารพสิทธิของบุคลากร

แฮกแมน และซัทเทิล (Hackman & Suttle, 1987 อ้างใน นฤมล มีเพียร, 2541 : 16) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย อันได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

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

Harper (1987 : 158) มีแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านองค์การ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ การศึกษาต่อเนื่อง การฝึกอบรม ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะสายงาน เหตุผลในการเข้าสู่วิชาชีพ
2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ งานที่ได้รับผิดชอบ
3. ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ปัจจัยการผลิต ข้อตกลง ระเบียบข้อบังคับ บรรยากาศในองค์การและการบริการที่แตกต่างออกไป

Werther and Davis (1982) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีอยู่ 3 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งพิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความต้องการของบุคคล และการงูใจของบุคคลในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง รายได้ และสถานที่ทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน หรือคุณภาพชีวิตทำงานของบุคคล
2. ปัจจัยด้านบริหาร เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การต่าง ๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมายวัตถุประสงค์ การบริหารจัดการหน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ ระเบียบข้อบังคับ และบรรยากาศในองค์กร
3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นสภาพสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่ครอบคลุมไปถึง สถานที่ คน ระบบการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ นโยบาย รัฐบาล สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

Richard E. Walton (1973: 12-16 อ้างใน ละอองดาว ปานโปร่ง, 2549 : 9) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน โดยกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนหรือการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) , ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัย และการส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) , ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Competency Development) , ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continurd Growth and Security) , ด้านการร่วมกันและความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization) , ด้านสิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in the Work Organization) ด้านการจัดเวลาในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หรือจังหวะชีวิต (Work and the Total Life Space) และความเกี่ยวข้องของสังคม (The Social Relevance of the Work Life)

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of work Life : MS-QWL) (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552 : ออนไลน์)

Management System of Quality of Work Life : MS-QWL เป็นมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรซึ่งประกอบไปด้วย ข้อกำหนด (Requirements) และแนวทางปฏิบัติ (Guideline) เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ควบคุม ปรับปรุง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรที่ต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคมและสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อร่วมจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ โดยมีระยะเวลาดังตั้งแต่วันที่ 2546 เป็นต้นมาซึ่งได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System for Quality of Work Life : MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางในการจัดทำอันได้แก่ เครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001 : 1999) และมาตรฐานต่างๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์

กับร่างมาตรฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการและสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานสำหรับคนไทยให้เป็นที่ยอมรับมีความเหมาะสม และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแพร่หลายโดยอยู่บนพื้นฐานโดยการยึดถือ “คน” เป็นศูนย์กลางอาศัยการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับชั้นในองค์กรซึ่งถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สถานประกอบการต่างๆสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาระบบหรือกลไกการจัดการการดูแลคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรของตนอย่างเป็นระบบ โดยมองสุขภาวะองค์กรรวม 4 สุขภาวะ ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินการและรักษาระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานจะเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ผลและปัจจัยที่มีผลต่อคนทำงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกายด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านจิตวิญญาณ โดยพิจารณาจากความจริงที่ว่าเราจะควบคุมและดูแลในเรื่องใดอย่างถูกต้องและสมเหตุสมผลได้ก็ต่อเมื่อเราสามารถตอบตัวเราเองได้ว่าเรื่องที่เราต้องการดูแลหรือควบคุมมันอยู่ที่ไหนกิจกรรมใดและมีอะไรบ้าง ดังนั้นการวิเคราะห์ผลและปัจจัยที่มีผลต่อคนทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำขึ้นในขั้นตอนแรกๆ และอาจจะเรียกได้ว่า เป็นหัวใจหรือก้าวแรกสำหรับการเดินทางเข้าสู่การดูแลด้านคุณภาพชีวิตคนทำงานซึ่งภายหลังการวิเคราะห์ก็จะเกิดเป็นกิจกรรม มาตรการ หรือ โครงการต่างๆที่มีเหตุมาจากผลที่ได้จากข้อสรุปของการวิเคราะห์ดังกล่าวเพื่อที่จะทำให้การแก้ไขปัญหาหรือการดูแลคุณภาพชีวิตของคนทำงานนั้นตรงประเด็นสอดคล้องและเหมาะสมกับปัจจัยต่างๆที่ได้จากการวิเคราะห์มากที่สุด

ทั้งนี้คุณภาพชีวิตของคนทั่วไป และคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการเหมือนกันในเรื่องการทำให้คุณภาพชีวิตของตนเองดีที่สุด และจะมีความแตกต่างกันในเรื่องความอิสระในการทำงานและด้านความรู้สึกรักของจิตใจ 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 สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มีกำลังใจการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ
2.ด้านจิตใจ	การมีสุขภาพจิตดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา พึงพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จได้ มีสติปัญญาความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงาน สามารถผ่อนคลาย และให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์
3.ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำงานบางอย่างแทนกันได้ รู้บทบาทหน้าที่ในงาน โดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการเสนอข้อคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษที่หน่วยงานจัดให้

ตารางที่ 1 (ต่อ) แสดงการผสมผสานปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่นำไปสู่ MS-QWL (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552: ออนไลน์)

ปัจจัย	ความหมาย
4.ด้านสิ่งแวดล้อม	การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงานและระหว่างการเดินทางจากบ้านไปทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้าน สามารถเดินทางสะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินให้หน่วยงาน มีช่องว่างรับรู้ข้อมูล ข่าวสารและความรู้ต่างๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ
5.ด้านจิตวิญญาณ	การมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการสถานการณประกอบการ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในการบริหารจัดการของผู้บริหาร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามละปกป้องชื่อเสียงของสถานประกอบการ ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
6.ด้านความมั่นคงในชีวิต	การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุคนเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้สินเกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็น และไม่ช่วยให้มีความมั่นคงของในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงานมีสวัสดิการที่ดี เหมาะสม และครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงาน ตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยจนเกินไป



สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
 ห้องสมุดงานวิจัย
 วันที่..... 5 ก.ค. 2555
 เลขทะเบียน..... 247277
 เลขเรียกหนังสือ.....

จากนิยามของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ปัจจัยข้างต้น ผู้ศึกษาได้ใช้ความหมายตามแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องดำเนินการให้เกิดองค์ประกอบเหล่านั้น และการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรจนไปถึงชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ทั้งนี้สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความสุข 8 ประการ

แนวคิดความสุขแปดประการ (Happy8) คือแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ ผ่านความสุขใน โลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่ โลกส่วนตัวของมนุษย์ โลกครอบครัวของมนุษย์ และโลกสังคมของมนุษย์ เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างและจะจัดการได้อย่างไร

1. Happy Body มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน จัดสมดุลของชีวิต การจะมีสุขภาพที่ดีนั้น ไม่สามารถซื้อหาได้ต้องเป็นการกระทำด้วยตนเอง กิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการเกี่ยวกับสุขภาพในสถานประกอบการนั้น มีหลายกิจกรรมที่นำไปสู่ความมีสุขภาพดี เช่น กิจกรรมการออกกำลังกายก่อนทำงานหรือหลังเลิกงาน การแข่งขันกีฬาต่างๆ เป็นต้น

2. Happy Heart มีน้ำใจงาม สิ่งที่สำคัญที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่ร่วมกับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจ คิดถึงใจคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งอย่างเหมาะสมการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความมีน้ำใจและรักกันในองค์กรเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ การมีน้ำใจระหว่างกันของคนในองค์กรช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานมีความสามัคคี และก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม การแสดงความห่วงใยของผู้บริหารสถานประกอบการต่อพนักงานโดยการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อแสดงความเข้าใจต่อปัญหาของ

3. Happy Relax การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อให้ไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่วิตชีวิตส่วนตัวด้วย ต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม สถานประกอบการควรมีมาตรการประเมินความเครียด และมาตรการผ่อนคลายต่างๆ เช่น กิจกรรมบันเทิงหรือพักผ่อนเวลาพัก จะช่วยลดความเหนื่อยล้าและความเครียดในการทำงาน เป็นต้น

4. Happy Brain การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง ตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้ที่ได้นั้นนอกจากใช้ในการทำงานแล้ว ยังมีความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อประโยชน์ของตนเองและสังคม สถานประกอบการที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานนั้นนอกจากการฝึกอบรมความรู้ในการทำงานแล้วการมีช่องทางอื่นเช่น ห้องสมุด สื่อต่างๆ ในการแสวงหาความรู้จะช่วยพัฒนาคนทำงานให้มีความคิดกว้างไกล สร้างสรรค์ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด อีกทั้งการเปิดโอกาสให้คนทำงานมีโอกาสในการศึกษา และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง เช่น การเปิดโรงเรียนในสถานประกอบการเพื่อปรับวุฒิ การศึกษาของคนทำงานให้สูงขึ้น เป็นต้น

5. Happy Soul การมีคุณธรรมอันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ในสังคม หลักคำสอนของทุกศาสนาล้วนสอนให้เป็นคนดี มีเมตตา มีคุณธรรม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีความละเอียดและเกรงกลัวในการทำชั่ว เป็นทางออกเมื่อมีทุกข์ เป็นที่พึ่งยามมี ปัญหาชีวิต ปัญหาต่างๆ ความขัดแย้งในที่ทำงาน การขาดสมาธิและ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความ ไม่ซื่อสัตย์ต่อตนเองและองค์กร ปัญหาเหล่านี้จะหมดไปหากนำหลักศาสนามาใช้

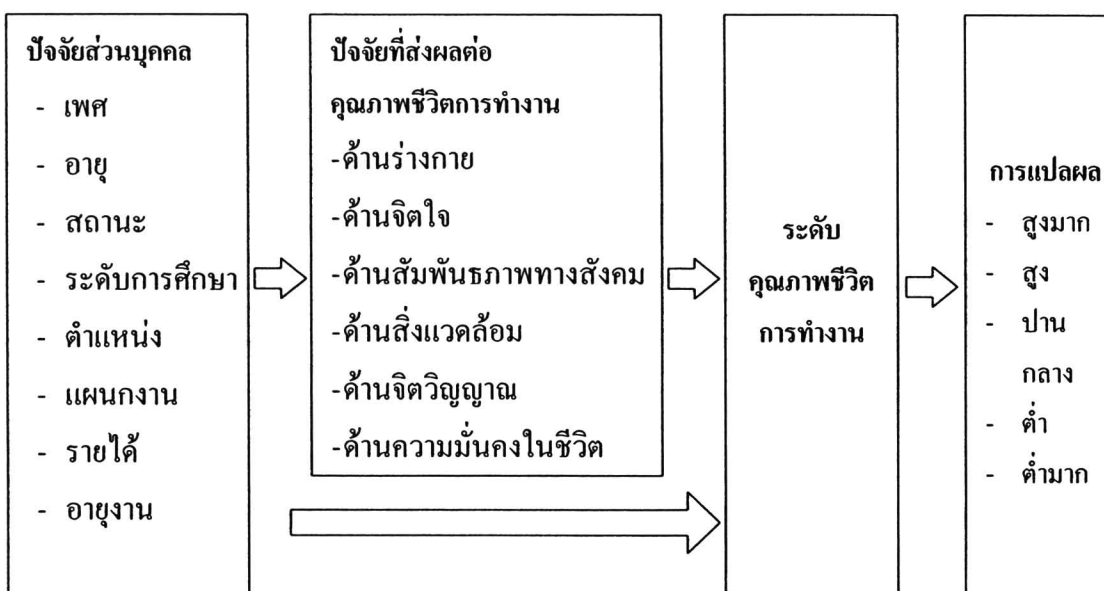
6. Happy Money รู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ มี เงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง สถานประกอบการควรมีโครงการใน การสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้จ่ายที่เหมาะสมและรณรงค์การออมเงิน เช่น โครงการใช้สาม ส่วน ออมหนึ่งส่วน หรือ การทำบัญชีครัวเรือน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้นำไปสู่การแก้ปัญหาหนี้ได้อย่าง ยั่งยืนเมื่อคนทำงานมีสติและรู้วิธีใช้จ่ายที่เหมาะสม จะลดความเครียดและก่อให้เกิดความสุขในการ ทำงาน

7. Happy Family ครอบครัวที่ดี การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมี ความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรือ อุปสรรคในชีวิตได้ การจะมีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคงต้องประกอบด้วย สมาชิกในครอบครัวที่มีความรักความสามัคคี ไม่มีปัญหาในครอบครัว มีความมั่นคงทางการเงิน การใช้ชีวิตที่พอเพียง มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีหลักธรรมการครองเรือน ดังนั้นคนในครอบครัวต้องมี ความสุขในทุก มิติ มีสุขภาพดี มีน้ำใจให้แก่กัน มีความเอื้อเฟื้อแก่กัน มีการทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน เป็นต้น

8. Happy Society สังคมดี สังคมมีสองมิติคือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ ทำงานมนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคมและ สภาพแวดล้อมที่ดีตามมาแนวทางการดำเนินงานในสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดสังคมที่ดีนั้นเป็น สิ่งที่ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันเพื่อสร้างความรักความสามัคคีและลดความขัดแย้งในที่ทำงาน การ

ช่วยกันดูแลแก้ไขสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้เกิดความสุขและ ความพร้อมในการทำงาน เช่น กิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายใน กิจกรรมทำความสะอาดสถานประกอบการ กิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชนนอกสถานประกอบการในวันสำคัญต่างๆ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนรอบข้าง หรือชุมชนนอกสถานประกอบการ เป็นต้น

กรอบแนวคิดในการศึกษา



เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทนิฟูคส์จำกัด โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management System of Quality of Work Life:MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามพนักงานบริษัท นิฟูคส์ จำกัดจำนวน 57 ราย โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) อธิบายลักษณะทั่วไปของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน แผนงาน/ฝ่าย อัตราเงินเดือนและระยะเวลาการทำงาน ใช้ค่าเฉลี่ย (Means) อธิบายระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิฟูคส์ จำกัด การแจกแจงแบบที (t-test) และการแจกแจงแบบเอฟ (One-Way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล กับปัจจัยที่ส่งผลต่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ปัจจัย และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ใช้เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ปัจจัย กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัดและการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวัดระดับอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 จากคะแนนเต็ม 5 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก คือ ด้านสิ่งแวดล้อม รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต และศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกงาน/ฝ่าย และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกัน ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน

รณณ ขอใจใหญ่ (2553) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานบริษัท สยามสโตนแอ็กกริเกรท จำกัด ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) โดยการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจำนวน 138 คน จากจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 211 คน วิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าสถิติที (T-Test) ค่าสถิติเอฟ (One Way ANOVA) และทดสอบรายคู่ตามวิธีการ LSD วิเคราะห์เป็น 3 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้วยความค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานด้วยค่าสถิติที (T-Test) และค่าสถิติเอฟ (One Way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม of พนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยมากที่สุด อยู่ในระดับมากคือ ด้านจิตวิญญาณ รองลงมาอยู่ในระดับมากคือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านสิ่งแวดล้อม และน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านความมั่นคงในชีวิต และพนักงานบริษัท สยามสโตน แอ็กกริเกรท จำกัด เพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมากกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุ

สถานภาพ การศึกษา อายุการทำงาน รายได้ ช่วงระยะเวลาการทำงานในปัจจุบัน จำนวนวันทำงาน ต่อสัปดาห์ ประเภทการจ้าง ที่พักปัจจุบัน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ปรียาธร สุทวิทรัพย์ (2553) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สินเชื่อนาการพาณิชย์ขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานครแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management System of Quality of Work Life:MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่สินเชื่อนาการพาณิชย์ขนาดใหญ่ ที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,290 คน ใช้แนวคิดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต คนทำงานในสถานประกอบการ ประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต เพื่อพิจารณาว่ามีคุณภาพชีวิตแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด โดยนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจำนวน 340 ชุด นำข้อมูลที่ได้มาศึกษา โดยแบ่งผลการศึกษากออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ร้อยละของ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ ผลรวมคะแนนในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในอาชีพและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ส่วนที่ 3 วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานโดยใช้ค่าไคสแควร์ สำหรับวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ กับคุณภาพชีวิตด้านการทำงานในภาพรวม ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีผลต่อการทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ที่ได้รับข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษพบว่า เจ้าหน้าที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญได้แก่ คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพทางสังคม คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณ และคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในชีวิต

สุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาด บริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยที่ทำให้มีคุณภาพชีวิต และศึกษาถึงความสำคัญของระดับคุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณและด้านความมั่นคงในชีวิต โดยจำแนกตามลักษณะบุคคล โดยใช้แนวคิดของ รองศาสตราจารย์ ดร.แสงอรุณ อิศระมาลัย เรื่ององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตคนทำงาน

ในสถานประกอบการ โดยครอบคลุมถึงคุณภาพชีวิตคนทำงานทั้ง 6 ด้าน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานครจำนวนทั้งสิ้น 390 ชุด โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยการศึกษาในส่วนแรก จะนำข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มาวิเคราะห์หาค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ส่วนที่ 2 นำข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร 7 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม วิเคราะห์หาค่าความถี่ ร้อยละและค่าเฉลี่ย ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร 7 ด้าน ได้แก่ วิเคราะห์ค่าที เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ สถานะภาพ และระดับการศึกษา กับการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตทั้ง 7 ด้าน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อศึกษาความต่างระหว่างข้อมูลอายุ อายุการทำงาน และรายได้ กับการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตทั้ง 7 ด้าน วิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณ ด้านจิตใจ และด้านร่างกาย ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาตามรายปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณและด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านร่างกายและด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามพบว่า มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 54 ข้อ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 390 คน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) เท่ากับ 0.9340 ซึ่งถือเป็นค่าที่เชื่อถือได้ โดยแบบสอบถามที่ดีควรมีค่าความเชื่อมั่นอย่างน้อย 0.75

