

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามขั้นตอน ผู้วิจัยจึงกำหนดลำดับหัวข้อเรื่องดังต่อไปนี้

1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี
 - 1.1 ประวัติของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี
 - 1.2 การบริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี
 - 1.3 สภาพแวดล้อมทั่วไปของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
 - 2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิต
 - 2.3 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต
3. การวัดคุณภาพชีวิต
 - 3.1 วัตถุประสงค์ของการวัดคุณภาพชีวิต
 - 3.2 เกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิต
4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน
 - 4.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
 - 4.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
 - 4.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
 - 4.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
 - 4.5 ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม
 - 4.6 ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม
 - 4.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม
 - 4.8 ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ข้อมูลเกี่ยวกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และสภาพทั่วไป

1. ประวัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2549, สิงหาคม 8) เป็นรัฐวิสาหกิจ สาขาสาธารณูปโภค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ก่อตั้งตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการผลิต จัดให้ได้มา จัดตั้ง และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า มีพื้นที่รับผิดชอบทั่วประเทศไทย ยกเว้นจังหวัดกรุงเทพฯ นนทบุรี และสมุทรปราการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแยกบริหารงานแบ่งเป็น 4 ภาคคือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ แต่ละภาคแบ่งออกเป็น 3 เขต รวม 12 เขตทั่วประเทศ การบริหารงานของแต่ละเขตประกอบด้วย การไฟฟ้าในสังกัด ตั้งอยู่ตามพื้นที่ต่างๆ เพื่อให้บริการผู้ใช้ไฟฟ้าแบ่งระดับของการไฟฟ้าในสังกัดเป็นการไฟฟ้าชั้น 1, 2, 3 และ 4 ตามความเหมาะสมของสภาพพื้นที่และผู้ใช้ไฟฟ้าในความรับผิดชอบ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เป็นการไฟฟ้าที่สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจำนวน 12 เขตมีประวัติความเป็นมาดังนี้

1.1 ปี พ.ศ. 2502 องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคลพบุรี ได้ก่อตั้งขึ้นโดยรับโอนกิจการจากการไฟฟ้านครลพบุรีมีสำนักงานซึ่งเช่าห้องแถวตั้งอยู่เลขที่ 69/1-4 ถนนสุรศักดิ์ ต.ท่าหิน อ. เมือง จ. ลพบุรี

1.2 ปี พ.ศ. 2503 องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคลพบุรี ได้รับโอนกิจการมาจากการไฟฟ้าจังหวัดทหารบกลพบุรี ต่อมาได้ปรับเปลี่ยนฐานเป็นรัฐวิสาหกิจ สาขาสาธารณูปโภค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และเปลี่ยนชื่อเป็นการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคกลาง มีพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี และในบางส่วนของจังหวัดชัยนาท อุทัยธานี นครสวรรค์ และพิจิตร โดยมีสำนักงานอยู่ที่จังหวัดลพบุรี และบางส่วนอยู่ที่การไฟฟ้าอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

1.3 ปี พ.ศ. 2508 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคกลาง ลพบุรี ได้ย้ายสำนักงานจากห้องแถวเช่าเดิมไปเช่าที่ดินของกรมธนารักษ์ บริเวณสถานีรถไฟเก่า ก่อสร้างเป็นอาคารสำนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) ลพบุรี ตั้งอยู่เลขที่ 13 ถนนพหลโยธิน ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ซึ่งอยู่ร่วมกับสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแขวงลพบุรี (จังหวัดลพบุรี)

1.4 ปี พ.ศ. 2519 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้มีคำสั่งปรับเปลี่ยน โอนย้ายพื้นที่ความรับผิดชอบ ตามความเหมาะสม โดยเปลี่ยนชื่อจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) ลพบุรี เป็นการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี รับผิดชอบพื้นที่ 6 จังหวัดได้แก่ จังหวัด ลพบุรี สิงห์บุรี ชัยนาท อุทัยธานี นครสวรรค์ และเพชรบูรณ์ จนถึงปัจจุบัน

2. การบริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2549, สิงหาคม 8) มีโครงสร้างในการบริหาร ความรับผิดชอบ
ดังนี้

2.1 วิสัยทัศน์ กฟภ.เป็นองค์กรชั้นนำของภูมิภาคที่ได้มาตรฐานระดับสากล มีความสามารถในการแข่งขันประกอบธุรกิจพลังงาน และธุรกิจบริการ

2.2 ภารกิจ จัดหา ให้บริการพลังงานไฟฟ้า และธุรกิจที่เกี่ยวข้องในประเทศตาม มาตรฐานสากล เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจทั้งด้านคุณภาพของ สินค้า และบริการ โดยการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารการจัดการเชิงธุรกิจที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพตลาด และมีปรัชญาในการดำเนินกิจการ ดังนี้

2.2.1 ปรัชญาต่อลูกค้า จัดหา และให้บริการไฟฟ้าอย่างเพียงพอ ในราคา ยุติธรรม

2.2.2 ปรัชญาต่อรัฐ บริหารงาน สนองนโยบายของรัฐ

2.2.3 ปรัชญาต่อสังคม ให้บริการทั่วถึงตามมาตรฐาน ส่งเสริมสถานะ แวดล้อมที่ดีให้แก่สังคม เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2.2.4 ปรัชญาต่อพนักงาน พัฒนาพนักงาน ให้ความยุติธรรม เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และสนับสนุนความก้าวหน้าด้วยระบบคุณธรรม

2.3 ขอบเขตความรับผิดชอบ กฟน.3 มีพื้นที่รับผิดชอบพื้นที่ 6 จังหวัดได้แก่ จังหวัด ลพบุรี สิงห์บุรี ชัยนาท อุทัยธานี นครสวรรค์ และเพชรบูรณ์ โดยแบ่งโครงสร้าง หน่วยงาน เพื่อให้บริการลูกค้าได้ครอบคลุมทั่วทั้งพื้นที่รับผิดชอบเป็น 4 ระดับชั้นการไฟฟ้า รวม 67 การไฟฟ้า ดังนี้

การไฟฟ้าชั้น 1 จำนวน 6 แห่ง

การไฟฟ้าชั้น 2 จำนวน 5 แห่ง

การไฟฟ้าชั้น 3 จำนวน 19 แห่ง

การไฟฟ้าชั้น 4 จำนวน 37 แห่ง

2.4 วัตถุประสงค์ในการดำเนินการเพื่อให้บริการแก่ประชาชนในเขตรับผิดชอบ ที่สำคัญ 3 ประการ (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี, 2548, หน้า 1) คือ

2.4.1 ปรับปรุงการจัดหา และการบริการพลังงานไฟฟ้าให้มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย มีความมั่นคง สม่าเสมอ เชื่อถือได้อย่างเพียงพอ และรวดเร็วทันแก่ความต้องการ ใช้พลังงานไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้นและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2.4.2 พัฒนากิจการด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มรายได้ให้เลี้ยงตนเอง มีกำไร พอสมควร ตลอดจนมีทุนเพียงพอแก่การขยายงาน

2.4.3 พัฒนาการบริหารองค์การ การบริหารงานบุคคล การจัดการ ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

3. สภาพแวดล้อมทั่วไปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

ตาราง 1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของ กฟน.3

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>1. พนักงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีพนักงานกระจายอยู่ทั่วทั้ง 6 จังหวัด - มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญด้านไฟฟ้า - พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร <p>2. การเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีสถานะการเงินมั่นคง - การจัดเก็บหนี้มีประสิทธิภาพอยู่ในเกณฑ์ดี - มีทรัพย์สินที่ก่อให้เกิดรายได้มาก - เป็นองค์กรที่มีความเชื่อถือต่อบุคคลภายนอก <p>3. การตลาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - เป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจผูกขาด - คุณภาพของสินค้ามั่นคง(กระแสไฟฟ้า) - รู้ความต้องการของลูกค้า <p>4. การบริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระบบการทำงานมีมาตรฐาน - มีการกระจายอำนาจมากขึ้น 	<p>1. พนักงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานขาดทักษะเชิงธุรกิจและจิตสำนึกการให้บริการ และความปลอดภัย - พนักงานบางส่วนมีทัศนคติไม่ดีขาดจิตสำนึกในการทำงาน - พนักงานไม่สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมธุรกิจยุคใหม่ - พนักงานมีความเชื่อว่าถ้าจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต้องใช้ระบบอุปถัมภ์ <p>2. การเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การลงทุนในบางพื้นที่ได้ผลตอบแทนไม่คุ้ม - มีลูกหนี้หน่วยราชการสูง - ดันทุนในการดำเนินงานสูง <p>3. การตลาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่สามารถกำหนดราคาซื้อขายได้เอง - ไม่สามารถใช้กลยุทธ์ส่งเสริมการขายได้ <p>4. การบริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงสร้างของการบริหารงานบางส่วนยังไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานทำให้พนักงานเกิดความสับสน - มีขั้นตอนการบริหารงานบางส่วนยังไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานทำให้พนักงานเกิดความสับสน - มีขั้นตอนการบริหารงานคล้ายระบบราชการ

ตาราง 1 (ต่อ)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>5. วัสดุอุปกรณ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความพร้อมด้านเครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ 	<p>5. วัสดุอุปกรณ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารพัสดุบางครั้งมีปัญหาทำให้พัสดุเกิดความขาดแคลนในบางโอกาส - พักวัสดุอุปกรณ์บางอย่างล้าสมัย หรือมีมากเกินไป - พักวัสดุอุปกรณ์บางอย่างมีหลากหลายรายการและหลายผลิตภัณฑ์พัสดุบางอย่างไม่มีคุณภาพ
<p>6. การบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีระบบจำหน่ายครอบคลุมทั่วถึง - มีสำนักงานบริการกระจายทั่วพื้นที่ 	<p>6. การบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - พื้นที่ให้บริการกว้าง บางแห่งทึรกันดาร - ระบบจำหน่ายส่วนใหญ่เป็นสายเบลี้อยมีระยะทางยาวไกล มีโอกาสขัดข้องสูง - การจัดสรรทรัพยากรบางแห่งไม่เหมาะสมกับพื้นที่บริการ - ลักษณะการบริการในปัจจุบันลูกค้าเป็นผู้มาติดต่อ เป็นการบริการเชิงรับ
<p>7. การพัฒนาเทคโนโลยี</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ 	<p>7. การพัฒนาเทคโนโลยี</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดระบบฐานข้อมูลยังไม่ดีพอ - การพัฒนาบุคลากรก้าวไม่ทัน ตามการพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่ - ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี

ที่มา : (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี, 2548, หน้า 2-3)

ตาราง 2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของ กฟน.3

โอกาส	ข้อจำกัด
<p>1. เศรษฐกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เศรษฐกิจฟื้นตัวทำให้มีความต้องการใช้ไฟฟ้ามากขึ้น - พลังงานไฟฟ้าเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพของประชาชนและเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม - แนวโน้มประชากรมีกำลังซื้อมากขึ้น <p>2. สังคมภูมิศาสตร์</p> <ul style="list-style-type: none"> - การคมนาคมสะดวกขึ้น ทำให้คุณภาพชีวิตของชาวชนบทดีขึ้น <p>3. การเมือง และกฎหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - มี พรบ.กฟภ.เอื้อประโยชน์ต่อการประกอบกิจการ - รัฐบาลมีนโยบายกระจายอุตสาหกรรมสู่ภูมิภาค <p>4. ระบบสารสนเทศ และเทคโนโลยี</p> <ul style="list-style-type: none"> - การขยายตัวของธุรกิจสื่อสารคมนาคม และทำให้ กฟภ. มีโอกาสใช้ทรัพยากรทำธุรกิจเสริมได้ 	<p>1. เศรษฐกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพภาวะการว่างงานและการมีรายได้น้อยของประชาชน - ต้นทุนการดำเนินงานสูง <p>2. สังคมภูมิศาสตร์</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงทำให้พฤติกรรมความต้องการความพึงพอใจของผู้บริโภคสูงขึ้น <p>3. การเมือง และกฎหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - เปิดโอกาสให้เอกชนเข้าสู่ตลาดพลังงานไฟฟ้าไทย - การเมืองมีอิทธิพลครอบงำ การบริหารงานขององค์กร - การบริหารงานขององค์กรถูกควบคุมโดยการประเมินผลของรัฐบาล <p>4. ระบบสารสนเทศ และเทคโนโลยี</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาของระบบสารสนเทศ และเทคโนโลยี ทำให้ความคาดหวังของประชาชนสูงขึ้น ทั้งด้านบริการรวดเร็ว และความมั่นคงของระบบไฟฟ้า

ที่มา : (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัด ลพบุรี, 2548, หน้า 4)

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

1. ความหมายของคุณภาพชีวิต

ความหมายของคุณภาพชีวิต ตรงกับภาษาอังกฤษว่า "quality of life" มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่มบุคคล สาขา วิชาชีพ องค์กร หรือหน่วยงาน ซึ่งแต่ละกลุ่มมีบทบาทแตกต่างกัน อาทิเช่น บทบาทในฐานะเป็นหัวหน้างานในการทำงานขององค์กร คุณภาพชีวิตในแง่หนึ่งคือการก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การจัดเวลาทำงานอย่างเหมาะสมในแต่ละวันทำงาน หรือเวลาในการพักผ่อน เป็นต้น อย่างไรก็ตามไม่ว่าแต่ละบุคคลจะมีมุมมองที่แตกต่างกันอย่างไร ก็ล้วนต้องการที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนได้ศึกษาและให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

ศรีทับทิม พานิชพันธ์ (2540, หน้า 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึงการที่บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่ รวมไปถึงความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

โกศล มีคุณ (2542, หน้า 3 - 4) คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพของชีวิตที่มีความสำเร็จ สุข สงบ ซึ่งเหมาะสมกับภาวะและวัย คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอาจพิจารณาเป็นด้าน ๆ ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ด้านอาชีพ เศรษฐกิจ และกฎหมาย ด้านที่อยู่อาศัย และสภาพแวดล้อม ด้านข้อมูล ความรู้ และนันทนาการ

วิภาพร มาพบสุข (2543, หน้า 4) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีความสุขทั้งทางร่างกาย และจิตใจ อันเนื่องมาจากได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ และเหมาะสม ได้แก่ 1) ความสุขทางกาย ได้แก่ การมีอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับสภาพ และฐานะ 2) ความสุขทางจิตใจ ได้แก่ การได้รับความรัก ความอบอุ่น การยอมรับ และความมั่นคงทางจิตใจ

คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ซึ่งความจำเป็นพื้นฐานนั้นหมายถึง 1) ความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต 2) สิ่งจำเป็นแก่การครองชีพพื้นฐานขั้นต่ำของบุคคล หรือชุมชน เพื่อเป็นเกณฑ์ตรวจสอบได้ว่าชุมชนใดยังขาดแคลนบ้าง 3) ความต้องการขั้นต่ำที่บุคคล หรือชุมชนควรมี เพื่อให้ชีวิตอยู่อย่างปกติสุขพอควร 4) ความต้องการต่ำสุดที่ทำให้คุณภาพชีวิตของมนุษย์ดีขึ้นมาได้ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างปกติสุขพอสมควร (กรมพัฒนาชุมชน, 2546, หน้า 1)

คุณภาพชีวิต คือ ความรู้สึกของบุคคลที่สามารถดำเนินชีวิตในสังคม โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่ของตนเองอย่างสูงสุด และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม รวมทั้งสามารถที่จะปฏิสัมพันธ์กับสังคมได้อย่างสมดุล ทั้งนี้สังคมต้องเป็นสังคมสำหรับทุกคนมีความเท่าเทียมกันหรือเสมอภาค ในการเข้าถึงบริการ ข้อมูลข่าวสารพื้นฐานต่าง ๆ คุณภาพชีวิตเป็นผลลัพธ์ของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างมิติต่าง ๆ ของบุคคล อันได้แก่ มิติทางสุขภาพกาย จิตใจ ความเข้มแข็งของ

สุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ มิติทางปัญญา วัฒนธรรม และการประสานเครือข่าย (สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550, มีนาคม 9)

ต่อเลขาธิการ (2550, มีนาคม 10) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า 1) การดำรงชีวิตในระดับที่เหมาะสม ตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ 2) ความพึงพอใจที่เกิดจากความต้องการของร่างกาย และจิตใจ ที่ได้รับการตอบสนอง รวมทั้งได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาวะแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ และสังคมอย่างพอเพียง จนก่อให้เกิดความสุขทางกาย และจิตใจ 3) สภาวะความพร้อมของบุคคลในด้านร่างกาย จิตใจ และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ปัจจัยสี่ รายได้ จำนวนบุตร เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดส่งผลให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข 4) ชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันเป็นผลมาจากความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อม และสังคม ที่เปลี่ยนแปลงไปตามความจำเป็นพื้นฐาน พร้อมกับการดำรงชีวิตที่สามารถสร้างประโยชน์ให้กับตนเอง ครอบครัว สังคม และสิ่งแวดล้อม

สิงหา กรจิบ (2550, มีนาคม 2) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทางด้านสุขภาพร่างกาย และจิตใจสามารถดำรงชีวิตให้สอดคล้องตามสภาวะทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิต และทรัพยากรที่มีอยู่

ดิเรก ฤกษ์หรั่ง (2550, มีนาคม 12) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิต เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิต และเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ รวมทั้งยังเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประชากรของประเทศต่าง ๆ ในปัจจุบัน โดยเชื่อในแนวคิดที่ว่า ถ้าบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ก็จะทำให้ดีและรวดเร็วขึ้น คำว่า คุณภาพชีวิต เป็นคำที่ใช้ในเชิงเปรียบเทียบ ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา สถานที่ และการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งมีประสบการณ์ อาชีพ ความสนใจ การศึกษา และประเพณีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน จึงเป็นการยากที่จะให้ความหมายในรูปธรรมที่ชัดเจน

อุทุมพร จามรมาน (2550, มีนาคม 12) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตว่า อาจมองถึงสภาพจิตใจที่รู้สึกมีความสุข บางคนอาจมองถึงบริการของรัฐที่ก่อให้เกิดความสะดวกสบายอย่างเดียว บางคนมองครอบคลุมถึงสภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมที่กลมกลืนกัน แต่บางคนอาจมองเฉพาะสังคมที่มีระเบียบ และมีความปลอดภัย คุณภาพชีวิตจึงเป็นคำรวมที่กว้าง และครอบคลุมตัวแปรต่าง ๆ หลายประเภท เพราะสิ่งที่เกี่ยวข้องถึงคุณภาพชีวิต หรือการดำรงชีวิตที่ดีพอสมควร มาจากปัจจัยทั้งภายใน และภายนอก ปัจจัยภายในได้แก่ความรู้สึก อารมณ์ ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สถานภาพทางกายภาพรอบข้าง เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา โทรทัศน์ การคมนาคม อากาศ เป็นต้น

พรสุข หุ่นรินทร์ และคนอื่นๆ (2550, มีนาคม 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสม ตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลานั้น

อัจฉรา นวจินดา และชัจจรัส ภิรมยะศิริ (2550, มีนาคม 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาภาวะแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ และสังคมอย่างพอเพียง จนก่อให้เกิดสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2550, มีนาคม 14) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับสภาพการดำรงชีวิตของมนุษย์ตามองค์ประกอบของชีวิต ได้แก่ ทางร่างกาย ทางอารมณ์ ทางสังคม ทางความคิด และจิตใจ

บาร์โรว์ และสมิท (Barrow & Smith, 2007, March 12) ให้แนวคิดเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตว่า การที่บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ การมีสุขภาพดี มีรายได้เพียงพอ ไม่มีความผิดปกติทางด้านจิตใจ และการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ ซึ่งได้ให้แนวคิดว่า การที่บุคคลจะดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ 9 ด้าน คือ ด้านสุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา การทำงาน (สภาพการทำงาน) การมีที่อยู่อาศัย มีเครื่องนุ่งห่มเพียงพอ มีการประกันสังคม มีนันทนาการ และมีอิสระในการดำเนินชีวิต

เฟอร์ราน และเพาเวอร์ (Ferrans & Powers, 2007, March 17) ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตไว้ หมายถึง ความพึงพอใจของชีวิต ความรู้สึกมีคุณค่าต่อตนเอง ภาวะสุขภาพ ความสุข การปรับตัว ชีวิตที่มีคุณค่า มีความสุข และความพึงพอใจในชีวิต การมีคุณภาพชีวิตที่ดี หรือไม่ดี ที่มีความสุขหรือไม่มีความสุข มีความพึงพอใจ หรือไม่มีความพึงพอใจ ทั้งหมดนี้เป็น การตัดสินใจของแต่ละบุคคล

ฮาง และโฟล์มาร์ (Hang & Folmar, 2007, March 18) ได้รวบรวมนิยามของ คุณภาพชีวิตไว้ 5 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 คุณภาพชีวิต คือการมีชีวิตอย่างปกติธรรมดา ทั่ว ๆ ไป (normal life) กลุ่มที่ 2 คุณภาพชีวิต คือ ความสุขหรือความพึงพอใจ (happiness or satisfaction) กลุ่มที่ 3 คุณภาพชีวิต คือการได้รับความสำเร็จตามที่บุคคลได้ตั้งเป้าหมายไว้ (achievement of personal goals) กลุ่มที่ 4 คุณภาพชีวิต คือ ความสามารถที่มีอยู่ตามธรรมชาติ หมายถึง ความสามารถทางร่างกายและจิตใจ (physical mental capability) และกลุ่มที่ 5 คุณภาพชีวิต คือ ความสามารถทางด้านสังคม (social ability)

ฟรานาแกน (Flanagan, 2007, March 18) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิตในเรื่องต่าง ๆ ประกอบด้วย ความสุขสบายในด้านร่างกาย และองค์ประกอบในการดำเนินชีวิต การมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การมีกิจกรรมทางสังคม มีการพัฒนาตนเอง และมีความรู้สึกอึดอัดใจ มีการพักผ่อนหย่อนใจ หรือนันทนาการ ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดต่อชีวิตของบุคคล และเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลที่ควรได้รับการตอบสนอง

จากแนวคิดดังกล่าวต่าง ๆ สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาวะความพร้อมของ บุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และด้านอื่น ๆ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย รายได้

จำนวนสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น เป็นการดำรงชีวิตในระดับที่เหมาะสมของมนุษย์ตามสภาพความจำเป็นพื้นฐานในสังคม โดยสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างพึงพอใจ และมีความสุข

2. ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญ ของคุณภาพชีวิต (quality of life) ซึ่งการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตเป็นอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบัน คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยมุ่งไปในเรื่องการทำงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับ การทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิต เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่นๆ กับสถานที่ ขั้นตอน และเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาว์ ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต การรู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีความสุข เพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งก็คือการมุ่งไปสู่สิ่งที่เรียกว่า การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั่นเอง ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนได้ศึกษาและให้ความหมายไว้ต่างๆ กันดังนี้

กวนนัย น้อยวงศ์ (2544, หน้า 5) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจโดยรวมต่อสภาพการทำงานในองค์กร โดยวัดจากความพึงพอใจ 5 ด้านได้แก่ 1) ความพึงพอใจในลักษณะงาน 2) ความพึงพอใจในความก้าวหน้าในการทำงาน 3) ความพึงพอใจในสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา 4) ความพึงพอใจในความสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน 5) ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544, หน้า 23) อ้างจาก ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง แนวทางที่ดำเนินถึงคนงาน และองค์กร ซึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ 1) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพผลขององค์กร 2) เป็นเรื่องของการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามา มีบทบาทในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ

พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548, หน้า 14) ได้สรุปความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสถานประกอบการ ในเรื่องของสภาพการทำงานโดยทั่วไป ค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ ที่จะได้รับ ความปลอดภัยในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งด้านแรงงานสัมพันธ์อันที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

ผจญ เฉลิมสาร (2550, กุมภาพันธ์ 12) ได้สรุปความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็นดังนี้ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่

กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยว ข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจ และความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2) คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กร และลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการ พิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3) คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ลบที่หมายถึงการคำนึงถึง ความ เป็นมนุษย์ในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

วอลตัน (Walton, 1974, p. 12) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไก สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

เกส (Guest, 1979, p. 76) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า ปฏิบัติการของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

จากความหมายต่างๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความผาสุกของบุคคลที่เกิดจากความพึงพอใจและการให้ความสำคัญในแต่ละองค์ประกอบของชีวิต ได้แก่ ด้านสุขภาพและการทำหน้าที่ ด้านจิตใจและจิตวิญญาณ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านครอบครัว โดยที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในชีวิต เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามความต้องการในองค์ประกอบของชีวิตที่บุคคลให้ความสำคัญแตกต่างกัน อันมีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลโดยรวม เพราะฉะนั้นคุณภาพชีวิตเปรียบเสมือนคุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง ก็เนื่องจากคุณภาพชีวิตนั้น ต้องเกี่ยวข้องกับร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อมรอบตัว

3. ความสำคัญของคุณภาพชีวิต

จากคำอธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตจะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นที่มีคุณค่ามีความสำคัญต่อบุคคล และสังคม เนื่องจากคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถกำหนดการสร้างเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อให้ระดับการมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงทำให้มนุษย์เกิดการขวนขวายให้ได้มาในสิ่งนี้ มีผู้เสนอแนวความคิดไว้หลายท่านที่ได้กล่าวสรุปถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้

วิภาพร มาพบสุข (2543, หน้า 5) ได้ให้ความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งสำคัญต่อบุคคล และสังคม เนื่องจากคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถกำหนด และสร้างมาตรฐานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ประเทศต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นจนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมนั้นต้องการ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้สมาชิกในสังคมทุกคนมีความกินดีอยู่ดี มีความสุขสมบูรณ์

พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548, หน้า 14) ได้สรุปไว้ว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือการทำให้พนักงานได้รับการปฏิบัติเยี่ยงมนุษย์ในขณะที่พวกเขาทำงานอยู่ โดยการปรับปรุงสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะพึงมีได้ รวมทั้งตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานในการทำงาน โดยทำให้พนักงานรู้สึกว่าการเพิ่มผลผลิตที่สถานการณ่นั้นๆที่สัมพันธ์กับการทำงาน และชีวิต ซึ่งประโยชน์ที่ได้ก็คือ การเพิ่มผลผลิตที่เพิ่มขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ลดการขาดงาน แก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร และทำให้พนักงานจงรักภักดีต่อองค์กร

ศิริวรรณ กิจโชติ (2550, มีนาคม 23) ได้สรุปไว้ว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตให้องค์กรมากขึ้น โดยการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้น ได้แก่ การสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้น่าอยู่ เอื้อเฟื้อต่อกัน มีมาตรการรักษาความปลอดภัย และมีสวัสดิการที่ดี

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิต หมายถึงความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการดำรงชีวิต และการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความสุขในชีวิต มีความรู้สึกกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จะส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตตนเอง ครอบครัว องค์กร และประเทศชาติที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

จากแนวความคิดว่าคุณภาพชีวิตมีความสำคัญต่อบุคคล และสังคม ที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีความพึงพอใจในความสุขที่เกิดขึ้นในชีวิต ส่งผู้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ จึงมีความจำเป็นที่ต้องทราบองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต มีผู้เสนอแนวความคิดไว้หลายท่าน ดังนี้

เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2550, มีนาคม 24) ได้เสนอว่าวิธีการสำคัญต่อการทำให้เกิดคุณภาพของชีวิตในการทำงาน และประสิทธิผลขององค์กรได้แก่ การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร การออกแบบงานใหม่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสร้างกลุ่มคุณภาพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร หมายถึง การมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่พวกเขาสังกัด ซึ่งมีความรู้สึกนึกคิดเป็นผลผลิตจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน
2. การออกแบบงานใหม่ หมายถึงวิธีการออกแบบงานใหม่ ซึ่งเป็นที่นิยมในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เชื่อว่าจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน แต่วันหนึ่งจะต้องทำงาน 10 ชั่วโมง แทนที่จะทำงานตามปกติวันละ 8 ชั่วโมง
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นระบบของการจัดการที่พนักงานในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงาน
4. การสร้างกลุ่มคุณภาพ คือ การจัดตั้งกลุ่มพนักงานขึ้นมาด้วยความสมัครใจ โดยการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูงและมีการพบปะและประชุมกันเพื่อร่วมกัน ในการกำหนดวิเคราะห้ และแก้ไขปัญหาในขอบเขตการทำงานของพวกเขา ซึ่งพนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีมากขึ้น มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมาด้วย

ดอเลาะ ดาลี (2550, มีนาคม 10) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิต สำหรับการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ได้แก่ 1) ปัจจัยสี่ 2) สุขภาพอนามัยดี 3) ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 4) ความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต 5) การศึกษาดี 6) ครอบครัวเป็นสุข 7) งานที่ดี และเป็นที่ยอมรับ 8) สภาพแวดล้อมที่ดี และสะอาด 9) วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และประเพณีที่ดี 10) ศิลธรรม และจริยธรรมในใจ 11) อิสระในการแสดงความคิด 12) สิทธิ และโอกาสที่เสมอภาค และมีบทบาทในสังคม

สโกแวน (Skrovan, 1983, p. 1) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ คือ 1) การพัฒนา คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการ หรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วยซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล 2) การเคารพและยอมรับ คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถ หรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น 3) การมีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงาน โดยที่บุคคลทั่วไปต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมง กับการทำงานในแต่ละวัน ย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงวิธีปฏิบัติงาน การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคลจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย

หากปรากฏว่าองค์การนั้นๆ ไม่มีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายได้

ฮูส และคัมมิ่ง (Huse & Cumming, 1985, pp. 199 – 200) ได้เสนอลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) ว่ามี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ
4. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง
5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน
6. ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม
7. ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน
8. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง

ชามาร์ (Shama, 1993, p.109) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ ประเภทที่ 1 องค์ประกอบด้านกายภาพโดยพิจารณา ทั้งทางด้านปริมาณ และด้านคุณภาพเช่นความต้องการ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ ประเภทที่ 2 องค์ประกอบด้านสังคม และวัฒนธรรม ทั้งเป็นปริมาณและคุณภาพ ได้แก่ การได้รับการศึกษา การมีงานทำ บริการด้านการแพทย์สาธารณสุข สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความปลอดภัยในการคมนาคมขนส่ง อิสระ เสรีภาพการพักผ่อนหย่อนใจ โอกาสพัฒนาตัวเอง

เฮอ์เบอร์ก (Herzberg, 2007, March 18) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจให้พนักงานทำงาน โดยสัมภาษณ์พนักงานถึงเหตุจูงใจให้พนักงานทำงานให้ พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์จะประกอบไปด้วย 2 ส่วนหลักที่สำคัญ ได้แก่ 1) ปัจจัยภายนอก (Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายขององค์กร ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ สภาพแวดล้อม เงื่อนไขในการทำงาน จะเห็นได้ว่าปัจจัยภายนอกมีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน 2) ปัจจัยภายใน (Motivation Factors) ได้แก่ การทำงานบรรลุผลสำเร็จ การได้รับการยอมรับ การทำงานได้ด้วยตนเอง ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จะเห็นได้ว่า

ปัจจัยโนจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน พบว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Hygiene and Motivation Theory) มีผลต่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงมุ่งเน้นให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ในมุมมองของแนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้นำแนวคิดดังกล่าว ไปใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากรด้วยการมอบหมายงานในลักษณะการเพิ่มคุณค่าในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นกลยุทธ์ และวิธีการหนึ่ง เพื่อจูงใจให้พนักงานสามารถแสดงศักยภาพ และสร้างผลงานให้มากขึ้น

พีแมท (PMAT : Personnel Management Association of Thailand) (2007, May 12) กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ไว้ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด

2. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (opportunity for developing and using human capacity) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงาน และอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาจะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม

3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (social integration) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานด้วยดี

4. ธรรมนูญในองค์การ (constitutionalism) หรือ สิทธิของพนักงาน (employee Rights) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย แลแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือ การกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว

5. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (work and total life space) คือ การที่บุคคลจัดสรรเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง เพื่อให้เวลาตนเองสำหรับการพักผ่อน ครอบครั้ว และการทำกิจกรรมอื่นๆ

6. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอน

7. ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน (opportunity for continued growth and security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้ และทักษะใหม่ๆ มีแนวทาง หรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน

สรุปได้ว่าองค์ประกอบที่จะทำให้อุคนคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีต้องประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญคือ 1) ความสมบูรณ์ด้านร่างกาย และสติปัญญา 2) ความสมบูรณ์ด้านจิตใจ และอารมณ์ 3) ความสมบูรณ์ด้านปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต 4) ความสมบูรณ์ด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม องค์ประกอบคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ประการ ล้วนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้งกัน และจะเป็นพื้นฐานนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

การวัดคุณภาพชีวิต

1. วัตถุประสงค์ของการวัดคุณภาพชีวิต

วิภาพร มาพบสุข (2543, หน้า 38) ได้กล่าวว่ วัตถุประสงค์ของการวัดคุณภาพชีวิต โดยสรุปได้ดังนี้ 1) เพื่อจะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับปัจจัยต่างๆ เช่น ร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ 2) เพื่อจะได้เรียนรู้ถึงสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี และไม่ตี 3) เพื่อจะได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตของบุคคล และสังคมแต่ละส่วนว่าอยู่ในระดับใด และมีจุดติดต่อยอะไรบ้าง เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขจุดด้อยที่มีปัญหาให้หมดไป และพัฒนาจุดเด่นให้มีคุณค่ายิ่งขึ้น

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2545, หน้า 1) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวัดความพึงพอใจคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพื่อจะได้ทราบถึง ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีต่อการบริหารภายใน เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานให้มีคุณภาพมากขึ้น

กระทรวงสาธารณสุข (2550, ตุลาคม 27) ได้กล่าวถึง แบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก องค์การอนามัยโลก ให้คำจำกัดความคุณภาพชีวิตว่า เป็นการรับรู้ของบุคคลต่อตำแหน่งชีวิตของตนในบริบทของวัฒนธรรม และระบบคุณค่าต่าง ๆ ที่บุคคลเกี่ยวข้องอยู่ และในส่วนที่สัมพันธ์กับบรรดาเป้าหมายของชีวิตของบุคคล รวมทั้งการคาดหมายมาตรฐาน และสิ่งเกี่ยวข้องต่าง ๆ ของบุคคลนั้นด้วย เป็นแนวคิดกว้างขวาง และซับซ้อน ด้านสุขภาพกาย สภาวะจิตใจ ระดับของความอิสระ คือ ความเป็นตัวของตัวเอง ความสัมพันธ์ทางสังคม ความเชื่อ และความสัมพันธ์กับของบุคคลกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รอบตัว ด้วยแบบวัดคุณภาพชีวิตมีพื้นฐานสำคัญอยู่ที่การรับรู้ของบุคคล การวัดต่าง ๆ ในทางการแพทย์จะดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และทดสอบในห้องทดลอง แบบวัดคุณภาพชีวิตเน้นที่คนละส่วนบุคคลต่อความเป็นสุขของเขาเองนั้น ได้ให้ทัศนะการมองแบบใหม่ต่อโรค ตัวอย่างเช่น โรคเบาหวาน เกี่ยวข้องกับการไหลเวียนของน้ำตาลในเลือดบกพร่อง แต่ผลของการเจ็บป่วยในสายตาของ

ผู้เป็นเบาหวานในแง่ของการติดต่อกับสังคม ความสามารถในการทำงาน และฐานะการเงิน ได้รับการเอาใจใส่ น้อยแบบวัดคุณภาพชีวิตจะเป็นเครื่องมือกระตุ้นงานวิจัยทำนองนี้ให้มีขึ้น พวกเขาจะไม่หารายละเอียดเฉพาะหน้าที่ของคนกับโรคเบาหวานเท่านั้น แต่จะดูว่าผู้ป่วยพอใจอย่างไรกับหน้าที่ของตนซึ่งเป็นผลมาจากการรักษานั้น

2. เกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิต

การกำหนดเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกันนั้นเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เนื่องจากในสังคมเดียวกันยังมีกำหนดเกณฑ์ไว้หลายแง่มุมหลายระดับ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ ประสบการณ์ การรับรู้ รวมทั้งสังคม และวัฒนธรรมที่อยู่ล้อมรอบ นักวิชาการ และหน่วยงานทั้งใน และต่างประเทศ ได้นำเสนอกำหนดเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตดังนี้

อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ (2539, หน้า 114) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิต โดยใช้ตัวชี้วัดเหล่านี้ คือ 1) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความมั่นคงในการทำงาน และสุขภาพอนามัยของพนักงาน 2) ความเป็นธรรมในการทำงานประกอบด้วย กฎระเบียบที่ยุติธรรมเหมาะสม ความเป็นธรรมในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน 3) ความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย การมีเป้าหมายที่จะพัฒนาบุคคลอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของแต่ละปัจเจกบุคคล

รณยุทธ์ บุตรแสนคม (2540, หน้า 27) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิต คือ อาหารและโภชนาการที่เหมาะสม เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม การดูแลอย่างง่าย ๆ สำหรับสุขภาพทางกาย และจิตใจ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการพัฒนาอาชีพ ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน บริการพื้นฐานทางเศรษฐกิจ และสังคมที่จำเป็นเพื่อประกอบการ และดำรงชีพอย่างยุติธรรม

วิภาวี ศรีเพียร (2544, หน้า 22) กล่าวถึงมาตรวัดคุณภาพชีวิตของแรงงาน เป็น 5 มิติ 13 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ผลประโยชน์การทำงาน ตัวชี้วัดคือ ค่าจ้างเฉลี่ยร้อยละของลูกจ้างที่ได้รับผลตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้าง ร้อยละของลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำ อัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ 2) สภาพการทำงานคุณภาพชีวิต ตัวชี้วัดคือ อัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และอัตราการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน 3) การมีส่วนร่วมในองค์กรแรงงาน ตัวชี้วัดคือ อัตราการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน 4) ความมั่นคงในการทำงาน ตัวชี้วัดคือ อัตราการว่างงาน อัตราการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม 5) ความสงบสุขในการทำงาน ตัวชี้วัดคือ อัตราการร้องทุกข์ อัตราลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการพิพาทแรงงาน การขัดแย้ง และอัตราวันทำงานที่สูญเสียจากการนัดหยุดงาน

สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2550, มีนาคม 9) ได้ใช้เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตของคนไทย สรุปได้ 9 ประการ คือ 1) ประชาชนได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ และเพียงพอแก่ความต้องการของร่างกาย 2) ประชาชนมีที่อยู่อาศัย และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

3) ประชาชนมีโอกาสได้รับบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็น เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา เป็นต้น 4) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน 5) ประชาชนมีการประกอบอาชีพ และมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ 6) ครอบครัวสามารถควบคุมช่วงเวลา และจำนวนของการมีลูกได้ตามความต้องการ 7) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาความเป็นอยู่ และการกำหนดชีวิตของตนเอง และชุมชน เช่น การไปใช้สิทธิในการเลือกตั้ง 8) ประชาชนมีการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น เช่น การเข้าร่วมปฏิบัติศาสนกิจ การปฏิบัติตามกิจกรรมตามประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น 9) ประชาชนมีจิตสำนึก และร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

ผจญ เฉลิมสาร (2550, กุมภาพันธ์ 12) อ้างถึงใน วอลตัน (Walton, 1974, pp.12) ได้กำหนดข้อบ่งชี้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคคลใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางด้านสังคม 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ดุษฎี อายุวัฒน์ (2550, กุมภาพันธ์ 12) ได้สรุปองค์ประกอบที่มีคุณภาพชีวิตของบุคคล คือ สุขภาพ ที่อยู่อาศัย การบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุข อนามัยแม่และเด็ก อาหาร บริการและคุณภาพทางการศึกษา ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

อมรวิ พงศาพิชญ์ (2550, มีนาคม 24) ได้พัฒนาตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตของครอบครัว และชุมชน มีตัวชี้วัด 9 กลุ่ม ได้แก่ 1) สถานะทางเศรษฐกิจของบุคคล และครอบครัว 2) การศึกษา 3) สุขภาพ 4) ข้อมูลข่าวสาร 5) สิ่งแวดล้อม 6) โครงสร้างพื้นฐาน และทรัพยากรธรรมชาติ 7) ชีวิตครอบครัว 8) วัฒนธรรม และจริยธรรม 9) ความมั่นคง และความปลอดภัยทางสังคม

กรมสุขภาพจิต (2550, สิงหาคม 18) กล่าวถึงเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL – BREF – THAI) ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ชนิด คือ แบบภาวะวิสัย (perceived objective) และอัตวิสัย (self-report subjective) จะประกอบด้วยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านร่างกาย (physical domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึงพลังกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยต่าง ๆ หรือการรักษาทางการแพทย์ อื่น ๆ เป็นต้น 2) ด้านจิตใจ (psychological domain) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่

บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเครียด หรือกังวล การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ ของตน ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึงความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ต่อการดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค เป็นต้น 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าตนได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์ 4) ด้านสิ่งแวดล้อม (environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าตนมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่ามีโอกาสที่จะ ได้รับข่าวสาร หรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าตนได้มีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมใน เวลารว่าง เป็นต้น

กิตติสุขสวัสดิ์ และฮูว (Kitisuksathit & Huw, 2002) กล่าวถึงเกณฑ์ชี้ระดับคุณภาพชีวิตของครอบครัว และชุมชน มีองค์ประกอบ 3 มิติ ได้แก่ 1) สิ่งที่ใช้ในการดำรงชีพ 2) สิ่งที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว เช่น การศึกษาของบุตร เป็นต้น 3) สิ่งที่เกี่ยวข้องกับสังคม และสิ่งแวดล้อม

จากแนวคิด เกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิต ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ ผจกญ เจลิสมสาร (2550, กุมภาพันธ์ 12) อ้างถึงใน วอลตัน (Walton, 1974, pp.12) นำมาปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมในการวัดคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี โดยได้แบ่งแบบวัดคุณภาพชีวิตออกเป็น 2 ลักษณะได้แก่ 1) การวัดตามสภาพของพนักงาน ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเวลาการทำงาน 2) การวัดตามลักษณะคุณภาพชีวิตของพนักงานในแต่ละด้าน ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางด้านสังคม 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตมาจากสภาพความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการดำรงชีวิตในทางบวกของสภาพแวดล้อมแต่ละบุคคลอย่างมีความสุข ซึ่งเกี่ยวข้องกับ ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางด้านสังคม ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตโดยรวม ซึ่งมีลักษณะเป็นองค์ประกอบที่เด่นชัด โดยมีรายละเอียดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต ดังต่อไปนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ (adequate and fair compensation)

1.1 ความหมายของค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ

1.1.1 ความหมายของค่าตอบแทน ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2542, หน้า 238) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทน ไว้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึงการให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์ที่องค์กรการให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน

บรรยงค์ โฉมจินดา (2543, หน้า 26) ได้กล่าวถึงความหมายของค่าตอบแทน ไว้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างสิทธิประโยชน์ ที่ให้กับลูกจ้าง หรือพนักงาน ผู้ปฏิบัติทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน รวมถึงการให้รางวัลแก่พนักงาน ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545, หน้า 81) ให้ได้ให้ความหมายค่าตอบแทนว่า เป็นการกระตุ้นการทำงานของพนักงาน และถือว่ามีผลสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร โดยการให้ค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ จะสามารถช่วยให้ความยุติธรรมทั้งพนักงาน และองค์กร รวมทั้งกระตุ้นให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้าง และลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

กุลชลี พวงเพชร (2549, หน้า 262-263) ได้ให้ความหมายค่าตอบแทนไว้ว่า สิ่งที่เป็นมูลค่า เป็นตัวเงิน รวมทั้งรางวัลที่มีใช้ตัวเงินที่องค์กรหรือนายจ้างให้แก่พนักงานหรือลูกจ้าง เพื่อชดเชยการทำงานเป็นการแลกเปลี่ยนกับความรู้ ความชำนาญ ความรับผิดชอบ การใช้กำลังกาย และกำลังสมองของพนักงานที่ได้มอบให้แก่องค์กร ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนทางตรง เช่น ค่าจ้างและเงินเดือน 2) ค่าตอบแทนทางอ้อม เช่น สวัสดิการ และการบริการต่างๆ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2549, กันยายน 20) ได้ให้ความหมายค่าตอบแทนว่า เป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตาม สัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

สุจิตรา ธนานันท์ (2550, มีนาคม 27) ค่าตอบแทน หมายถึง เงินที่จ่ายให้สำหรับการทำงาน รวมถึงประโยชน์และบริการที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรหรือหมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นรูปตัวเงินหรือไม่ก็ได้

ไบอัลส์ และรูย์ (Byars & Rue, 1997, p.533) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทนว่า ค่าตอบแทนหมายถึง รางวัลตอบแทนทั้งหมดที่พนักงานได้รับโดยการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย (1) ค่าจ้าง (wage) (2) เงินเดือน (salary) (3) โบนัส (bonuses) หรือรางวัลเหมาจ่าย (lump-sum payment) (4) ผลประโยชน์อื่น ๆ (benefits)

มันเคย์, โนว์ และเพอร์มีอัสซ์ (Monday, Noe & Permeaux, 1999, p. 2) ได้กล่าวถึงความหมายของค่าตอบแทน ไว้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนจากการทำงาน ประกอบด้วย ค่าจ้างเงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่น ๆ

ไมล์โควิชท์ และนิวแมน (Milkovich & Newman, 2002, p.7) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทนว่า ค่าตอบแทนหมายถึง ทุกรูปแบบของผลตอบแทนด้านการเงิน บริการ หรือผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

1.1.2 ความหมายของพอเพียง ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ไสว บุญมา (2549, ตุลาคม 19) ได้ให้ความหมายพอเพียงไว้ว่าเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิด ซึ่งหมายความว่า ควรหมั่นแสวงหาให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ร่างกายต้องการด้วยวิธีที่สังคมยอมรับ เมื่อได้มาครบถ้วนหรือ "เพียงพอ" แล้วก็มีความรู้สึกพอใจ และไม่กระเสือกกระสนที่จะแสวงหามาเพิ่มด้วยความโลภไม่ว่าจะเพื่อบริโภค หรือเพื่อแข่งขัน และอดอย่างความมั่งมีกับผู้อื่น

คันสนีย์ วิมลประดิษฐ์ (2550, กุมภาพันธ์ 23) กล่าวถึง ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางการดำเนินชีวิต และวิถีปฏิบัติที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแก่พสกนิกรชาวไทย โดยแนวทางการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลาง และความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันในตัว

จากข้อมูลความหมายของค่าตอบแทน และพอเพียง สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนที่ ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และ ผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

1.2 ประเภทของค่าตอบแทน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวไว้ดังนี้

สุจิตรา ธานันท์ (2550, มีนาคม 27) กล่าวว่าไว้ว่า ค่าตอบแทน มี 3 ประเภท ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนหลัก คือ เมื่อทำงานให้ใครก็ได้ค่าตอบแทนในรูปของ เงินเดือนหรือค่าจ้าง ค่าครองชีพ ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่ผูกพันระยะยาวตลอดไป 2) ค่าตอบแทน เสริม ได้แก่ สวัสดิการต่าง ๆ ผลประโยชน์เกื้อกูล 3) ค่าตอบแทนจูงใจ เช่น การเลื่อนขั้น เงินเดือน โบนัส ค่าคอมมิสชั่น เบี้ยขยัน เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นครั้งคราว ไม่ผูกพัน

दनัย เทียนพูน (2550, ตุลาคม 27) กล่าวว่าไว้ว่า ค่าตอบแทน ประกอบด้วย ค่าแรง ค่าจ้าง เงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ซึ่งนายจ้างพึงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เงินค่าทดแทนหรือ ชดใช้การสูญเสียต่างๆ

การจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย (2550, ตุลาคม 27) ในประมวลศัพท์การบริหารงานบุคคลให้ความหมายค่าตอบแทน ประกอบด้วย ค่าแรง ค่าจ้าง เงินเดือน หรือ ผลประโยชน์อื่นๆที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างหรือพนักงาน เพื่อตอบแทนการทำงานหรืออาจ หมายถึง ค่าตอบแทนที่นายจ้างจ่ายเป็นค่าตอบแทนความสูญเสียต่างๆ

พีเมท (PMAT : Personnel Management Association of Thailand) (2007, May 12) กล่าวถึง การแบ่งค่าตอบแทนเป็นหลายประเภท เนื่องจาก 1) ค่าตอบแทนหลัก จ่ายตามค่าของงาน เช่น งานรับผิดชอบสูง ค่าตอบแทนก็สูง หรือข้าราชการจ่ายตามพรว. เงินเดือน เอกชนจ่ายไม่น้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำ 2) ค่าตอบแทนเสริม จ่ายตามสิทธิที่เป็นสมาชิกขององค์กรนั้น เช่น ค่ารักษาพยาบาลจ่ายตามค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น โดยไม่ได้ดูที่ระดับชั้น 3) ค่าตอบแทนจูงใจ จ่ายตามผลของการปฏิบัติงาน เช่น โบนัส ค่าเงินเพิ่มพิเศษเป็นได้ทั้ง ค่าตอบแทนเสริม และค่าตอบแทนจูงใจ ถ้าให้ทุกคนเท่าๆ กันเป็นค่าตอบแทน

สรุปได้ว่าประเภทของค่าตอบแทน ที่นักวิชาการกล่าวไว้ ส่วนใหญ่ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนหลัก ค่าตอบแทนเสริม ค่าตอบแทนจูงใจ เหตุผลที่ต้องแบ่งค่าตอบแทนเป็นหลายประเภทเนื่องจาก 1) หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนแต่ละประเภทต่างกัน 2) ข้อผูกพันของ ค่าตอบแทนแต่ละประเภทต่างกัน 3) เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการบริหารค่าตอบแทน และ 4) เพื่อให้มีการต่อรองให้แต่ละฝ่ายได้รับประโยชน์มากขึ้น

1.3 ความสำคัญของค่าตอบแทน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวไว้ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 167-168) กล่าวถึงความสำคัญของค่าตอบแทนไว้ว่า 1) ค่าตอบแทนเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับแล้วสามารถนำไปแลกเปลี่ยน เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และจิตใจของคนได้ 2) ค่าตอบแทนเป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจ และยอมรับว่าตนมีคุณค่าที่สามารถทำสิ่งใดๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำ จนกระทั่งมีการให้ค่าตอบแทนเป็นรางวัล เป็นสิ่งตอบแทนการกระทำนั้น 3) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่มีความกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้น มีคุณภาพหรือด้อยลงก็เป็นได้ ฉะนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทนกับงานนั้นๆ ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ผลงานออกมาจะมีคุณภาพ

สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2544, หน้า 102) กล่าวว่า การจ่ายค่าจ้าง ซึ่งรวมถึงเงินเดือน ค่าตอบแทนต่างๆ ตลอดจนผลประโยชน์อื่นๆ ที่ขาดความยุติธรรม จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องาน

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2546, หน้า 198) กล่าวว่า โดยปกติผู้ปฏิบัติงานจะรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน กับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับการทำงาน การได้รับผลตอบแทนต่ำกว่า หรือสูงกว่าคนอื่น ทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมพนักงานก็จะมีปฏิกิริยา หรือพฤติกรรมเป็นการโต้ตอบ เช่น ลดหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดหรือเพิ่มคุณภาพงาน การขาดงาน ลาออกจากงาน

กันตยา เพิ่มผล (2547 ก, หน้า 133) กล่าวว่า ผลตอบแทนมีความหมายต่อความเท่าเทียมกันของคนในสังคมของคนทำงาน ซึ่งมักจะเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ตนได้รับกับคนกลุ่มอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ถ้าค่าตอบแทนที่ได้รับเท่าเทียมกันก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น แต่ถ้าหากได้รับไม่เท่าเทียมกันก็จะเกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานจะช่วยให้คนรู้สึกว่ามีชีวิตที่มีคุณภาพ และคุณค่า

พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548, หน้า 15) กล่าวว่าค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เป็นส่วนหนึ่งของประกอบคุณภาพชีวิต โดยผู้ปฏิบัติงานได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมทั่วไป โดยได้รับค่าจ้างอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตน และตำแหน่งอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

ผจญ เฉลิมसार (2550, กุมภาพันธ์ 12) ได้เสนอแนวคิดคุณภาพชีวิตของบุคคล เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ iva การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างเงินเดือน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย

สุจิตรา ธนาคันธ์ (2550, มีนาคม 27) กล่าวว่าไว้ว่าเหตุผลที่ต้องจ่ายค่าตอบแทนก็เนื่องจาก เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อจูงใจให้

ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ค่าตอบแทน ถ้าเป็นราชการเรียกว่า เงินเดือน (salary) เนื่องจากจ่ายให้เมื่อทำงานเสร็จ ที่สิ้นเดือน แต่ถ้าเป็นเอกชนอาจจ่ายเป็นรายสัปดาห์ ชั่วโมง หรือตามผลงานก็ได้ จึงเรียกว่า ค่าจ้าง ค่าตอบแทน นอกจากความหมายของค่าตอบแทนที่กล่าวมา ยังมีความหมายที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการดำรงชีวิต ดังนี้ 1) ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่จ่ายให้ลูกจ้างโดยคิดตามผลงานที่ทำให้ตามจำนวนชั่วโมง หรือจำนวนวันที่ทำงาน ลูกจ้างจะได้เงินค่าจ้างเฉพาะวันที่ทำงาน หากหยุดงานก็จะไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุด 2) เงินเดือน หมายถึง เงินที่จ่ายให้เป็นรายเดือน หรือรายปี ไม่สัมพันธ์กับผลงาน หรือจำนวนชั่วโมง ดังนั้นหากหยุดหรือเจ็บป่วยก็ยังได้รับเงินเดือน 3)สวัสดิการ หมายถึง ประโยชน์ที่ให้กับบุคลากร เพื่อช่วยเหลือค่าครองชีพ เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต และเป็นการบำรุงขวัญ โดยไม่เป็นไปตามค่าของงาน แต่จ่ายเพราะเป็นสมาชิกขององค์กร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ไม่ว่าจะตำแหน่งอะไรสามารถเบิกได้ตามสิทธิ 4) ผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ประโยชน์ที่ให้แก่บุคลากร นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือน เพื่อสนับสนุนให้ทำงานดีขึ้น หรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร และเมื่อพ้นสภาพแล้ว เช่น การมีรถรับส่ง มีบ้านพัก หรือบ้านพักราคาถูกพนักงาน บำเหน็จ บำนาญ

พีแมท (PMAT : Personnel Management Association of Thailand) (2007, May 12) กล่าวถึง การได้รับค่าตอบแทนที่ เพียงพอ และยุติธรรม ไว้ว่า สามารถบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็น สำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตนั้น จะพิจารณาในเรื่องความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม และ ความยุติธรรม ซึ่งจะประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่าง ค่าตอบแทนกับลักษณะงาน และพิจารณาได้จาก การเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับ จากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานคล้ายๆกัน

สรุปได้ว่าความสำคัญของค่าตอบแทน ที่นักวิชาการกล่าวไว้ สรุปได้ว่า มีความสำคัญต่อพนักงานงานทุกคน เมื่อพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จะ มีประสิทธิภาพในการทำงานได้ผลดี ส่งผลต่อหน่วยงาน และนายจ้าง อีกทั้งสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง จะได้รับผลดีต่อเนื่องกันไป

1.4 ระบบค่าตอบแทนของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัด ลพบุรี

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ม.ป.ป., หน้า 3) กล่าวว่า จรรยาบรรณในการ
ดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับ ความรับผิดชอบต่อนักงาน ต้องให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ
สภาพเศรษฐกิจ และมาตรฐานการครองชีพพร้อมด้วยสวัสดิการที่ได้อย่างยุติธรรม

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2550, กุมภาพันธ์ 28) มีระบบค่าตอบแทนสวัสดิการ
และสิทธิต่างๆ โดยอาศัยข้อความภายใต้พระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 2503 ในหมวด
ที่ 5 ซึ่งได้ตราเป็นพระราชบัญญัติ ดังนี้

1.4.1 มาตรา 46 ให้พนักงานมีสิทธิร้องทุกข์เกี่ยวกับการลงโทษได้
ตามข้อบังคับที่คณะกรรมการวางไว้

1.4.2 มาตรา 47 ให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจัดให้มีกองทุนสงเคราะห์
หรือการสงเคราะห์อื่นๆ เพื่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และครอบครัว
ในกรณีพ้นจากตำแหน่ง ประสบอุบัติเหตุ เจ็บป่วย หรือกรณีอื่นอันควรแก่การสงเคราะห์การจัด
ให้มีกองทุนดังกล่าวในวรรคก่อน การกำหนดประเภทของผู้ที่พึงได้รับการสงเคราะห์จากกองทุน
และหลักเกณฑ์การสงเคราะห์ ตลอดจนการจัดการเกี่ยวกับกองทุนให้เป็นไปตามข้อบังคับซึ่ง
คณะกรรมการวางไว้ ข้อบังคับดังกล่าวในวรรคก่อน ให้นำเสนอคณะรัฐมนตรี เมื่อ
คณะรัฐมนตรี ให้ความเห็นชอบแล้ว ให้ใช้บังคับได้ ฯลฯ

1.4.3 การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานรัฐวิสาหกิจต่างๆ นั้นโดยปกติ
แล้วอาจกระทำ ได้ 2 กรณีคือ ที่กฎระเบียบของราชการกำหนดให้ต้องจัดให้มีขึ้นกับในกรณีที่
รัฐวิสาหกิจจัดให้มีขึ้นเอง หรือพนักงานเรียกร้องให้มีการจัดสวัสดิการนั้นๆ อย่างไรก็ตามโดยทั่วไป
แล้วรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่จะจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานในหน่วยงานของตน แยกเป็นประเภท
ต่างๆ (ไพโรจน์ สิตปรีชา, 2542, หน้า 633 - 635) ที่สำคัญได้ดังนี้คือ 1) เงินเพิ่มค่าครองชีพ
ชั่วคราว 2) โบนัส 3) เงินช่วยเหลือบุตร 4) เงินช่วยเหลือในการคลอดบุตร 5) เงินช่วยเหลือ
การศึกษาบุตร 6) ค่ารักษาพยาบาล 7) ทุนการศึกษา 8) เงินช่วยเหลือเมื่อประสบภัย 9) เงิน
ช่วยเหลือค่าทำศพ 10) ฌาปนกิจสงเคราะห์ 11) ส่วนลดหรือเงินเพิ่มพิเศษ 12) ชุดทำงาน 13)
รถรับส่งพนักงาน 14) เงินยังชีพและเบี้ยกันดาร 15) เงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัย 16) เงินกู้ซื้อ
ยานพาหนะ 17) เงินกู้กรณีจำเป็น และฉุกเฉิน 18) บ้านพัก 19) การช่วยเหลือเมื่อพ้นจากงาน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2550, ตุลาคม 27) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมี
แผนการดำเนินงาน นำเอาระบบการให้ผลตอบแทน และความก้าวหน้าทางตำแหน่งงานมาใช้
โดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานของพนักงานกับผลตอบแทน

จากการที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอเป็น
เป้าหมายส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทนในด้านต่าง ๆ อย่าง
ครบถ้วน เพียงพอ มีมาตรฐาน และเหมาะสม มีความเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของ

ผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิต โดยพิจารณาจากองค์ประกอบของ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เช่น ความเหมาะสมของปริมาณงาน ความรับผิดชอบในงาน เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ การปฏิบัติงานเกินเวลาทำงานปกติ หรือวันหยุดต้อง ได้รับเงินค่าล่วงเวลา ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอในการดำรงชีพตามสภาพสังคมในปัจจุบัน และมีสวัสดิการขั้นพื้นฐานให้อย่างเหมาะสม

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working conditions)

2.1 ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 ก, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของความ ต้องการความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย ทั้งหลายในการดำเนินชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน ซึ่งได้แก่พฤติกรรมการรับประทานอาหาร ดื่มน้ำ หายใจ พักผ่อน การขับถ่าย ที่อยู่อาศัย การเดินทางไปกลับ การมีเพศสัมพันธ์ การแต่งกาย การใช้ยารักษาโรคที่มีความเสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิตของมวลมนุษย์ ดังนั้นจึงควรหลีกเลี่ยงจากมลพิษ และอันตรายทั้งปวง เพื่อความอยู่รอดปลอดภัย

นิสิต จุฬาราชมนตรี (2549, สิงหาคม 20) ได้ให้ความหมายของความปลอดภัย (safety) หมายถึง ปลอดภัย ความปลอดภัยทางทฤษฎี หมายถึง การปราศจากภัย แต่ในทางปฏิบัติเป็นไปได้ยากที่จะขจัดภัยทุกชนิดให้หมดไปทุกสิ้นเชิง ดังนั้นความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจึงหมายถึง การปราศจากอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน สาเหตุที่อาจ ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2549, กันยายน 20) ได้ให้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไว้ว่า เป็นการสร้างเสริมสภาพแวดล้อมในโรงงานหรือสถาน ประกอบการให้มีความปลอดภัยมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นตัวอาคาร เครื่องจักร อุปกรณ์ ความร้อน แสงสว่าง เสียงดัง ฝุ่นละออง สารเคมี วัตถุอันตราย เป็นต้น นอกจากนั้นจะต้องมีมาตรการ เพื่อให้องค์กรต่าง ๆ กำหนดวิธีการทำงานที่ปลอดภัยสำหรับพนักงานแล้ว ยังจะต้องสร้าง สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพของพนักงานในองค์กรนั้นๆ ด้วย

การจัดสภาพแวดล้อมในสำนักงานเป็นหลักการจัดความปลอดภัยอีก ประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน ความเจริญก้าวหน้า ของ สำนักงานมิใช่เพียงแต่การมีเครื่องมืออุปกรณ์ หรือโต๊ะทำงานจำนวนมาก ความแออัดคับแคบ ในสำนักงานมิได้เป็นเพียงภาพที่ปรากฏเท่านั้น แต่ยังมีอิทธิพลต่อความรู้สึก ชีวิต จิตใจ และ ร่างกายของผู้ปฏิบัติงานในสถานที่นั้นด้วย การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานภายในสำนักงานจึง มีความสำคัญที่จะช่วยลดความรู้สึกอึดอัดคับแคบ ตึงเครียดลงได้ การจัดสภาพแวดล้อมที่สำคัญ

ได้แก่ การจัดการเรื่องแสงสว่าง เรื่องเสียง และการระบายอากาศดังมีสาระสำคัญต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2547, หน้า 423 - 427)

1. แสงสว่างในสำนักงาน ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานส่วนใหญ่มีภาระต้องทำงานต่อเนื่องตลอดทั้งวัน แม้จะมีสิ่งแวดล้อมอื่นๆที่ดี แต่ถ้าแสงสว่างไม่เหมาะสมก็ย่อมประสบปัญหาความตึงเครียด เมื่อยล้า สายตา และประสาท ทำให้เกิดอารมณ์เฉื่อยเฉียวได้ง่าย แสงสว่างที่เหมาะสมในสำนักงานจะช่วยเพิ่มผลผลิต คุณภาพงาน และลดความตึงเครียด ประสาทตา ช่วยบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกที่ดีกับหน่วยงาน

2. เสียง เสียงภายในสำนักงานมี 2 ประเภท เสียงรบกวน และเสียงไม่รบกวน เสียงรบกวนนั้นจะต้องหาวิธีกำจัด ส่วนเสียงไม่รบกวน เช่น เสียงดนตรี นั้นต้องรู้จักนำมาใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน

3. การระบายอากาศในสำนักงาน อากาศเป็นสิ่งแวดล้อมในสำนักงานที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน แทบทุกสิ่งในสำนักงานสามารถทำให้อากาศสกปรกเป็นมลพิษได้เมื่อสัมผัสหรืออยู่ในภาวะมลพิษ จะมีผลต่อร่างกายหลายอย่างเช่น ทำให้เกิดการระคายเคือง นัยน์ตา จมูก ปาก และระบบทางเดินหายใจ ภาวะดังกล่าวยังเป็นสาเหตุของการแพ้ต่างๆ

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หมายถึง การมีมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ที่ช่วยในการทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ ซึ่งรวมถึงควบคุมมลภาวะ ให้มีความสำคัญด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง พัฒนาและแรงจูงใจให้พนักงานมีความรู้ จิตสำนึกเกี่ยวกับความปลอดภัยอยู่เสมอ จัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล และอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอื่นๆให้พอเพียงกับความต้องการใช้งาน ปฏิบัติทุกวิถีทางเพื่อลดอุบัติเหตุให้เหลือน้อยที่สุด ความปลอดภัยเป็นหน้าที่ของทุกคน

2.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

ประเจิด สุขแก้ว (2548 กรกฎาคม 4) ได้นำนโยบายกิจกรรม 5 ส ประกาศเป็นนโยบายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เพิ่มพูนประสิทธิภาพ และคุณภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน สร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสำนักงาน และความปลอดภัยในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี จึงกำหนดดังนี้ 1) นำกิจกรรม 5 ส มาใช้เป็นพื้นฐานในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงาน โดยให้ถือเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคน ต้องปฏิบัติตามกิจกรรม 5 ส อย่างต่อเนื่องมุ่งเน้นความเป็นระเบียบเรียบร้อย ลดค่าใช้จ่าย และความสูญเปล่าต่างๆ ในทุกหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) ส. สะสาง เราควรมานั่งทบทวนดูว่าในชีวิตของเรามีกิจกรรมอะไรบ้างที่มีความจำเป็นในการนำพาชีวิตไปสู่เป้าหมาย กิจกรรมอะไรบ้างที่มีความสำคัญน้อย และกิจกรรมอะไรบ้างที่ไม่มีความจำเป็นและสำคัญเลย เครื่องมือในการสะสาง คือ การจัดทำรายการ เพื่อตรวจสอบดูว่าในแต่ละวันเราใช้เวลาแห่งชีวิตไปกับเรื่องอะไรบ้างมากน้อยเพียงใด 2) ส. สะดวก เมื่อเราทราบแล้วว่ากิจกรรมที่

สำคัญต่อเป้าหมายชีวิตเรามีอะไรบ้าง เช่น เราต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ เราต้องการความร่ำรวย เราต้องการเป็นคนที่มีชื่อเสียง ให้อ้างอิงว่าในแต่ละช่วงเวลาของชีวิตเราจะจัดสรรเวลาให้กับอะไรบ้างอย่างน้อยเพียงใด เครื่องมือที่จะใช้ในการทำ ส.สะดวกคือ การจัดทำแผนงานชีวิต ทั้งระยะสั้นและระยะยาว หรือแม้กระทั่งการจัดทำตารางการทำงานในแต่ละวัน ก็ถือว่าเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ชีวิตการทำงานสะดวกยิ่งขึ้นได้ 3) ส. สะอาด เราควรทำให้ชีวิตเราเกิดความสะอาด ซึ่งคำว่าสะอาดในที่นี้หมายถึง ความไม่มีมลทินในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องทุจริต การเอาเปรียบผู้อื่น การทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน พุดง่าย ๆ ก็คือต้องเป็นคนใจสะอาด เครื่องมือที่จะช่วยในการทำ ส.สะดวกคือ หลักธรรมคำสั่งสอนของศาสนาไม่ว่าจะเป็นศาสนาใดก็ตาม และสิ่งที่สำคัญคือ จำเป็นต้องมีการทบทวนตลอดเวลาว่าเราได้ทำอะไรที่ทำให้จิตใจไม่สะอาดบ้างหรือไม่ การทบทวนความสะอาดของจิตใจเปรียบเสมือนการเก็บกวาดบ้านถ้าทำบ่อยก็ไม่ต้องทำงานหนัก และสามารถรักษาความสะอาดได้ตลอดเวลา 4) ส. สุขลักษณะ ถ้าเราสามารถจัดลำดับความสำคัญในชีวิตของเราได้ เราสามารถจัดตารางเวลาให้ชีวิตสะดวกขึ้นได้ รวมถึงถ้าเราสามารถรักษาให้จิตใจมีความสะอาดใสอยู่ตลอดเวลาได้แล้ว คงไม่เป็นเรื่องไม่ยากที่จะทำให้ชีวิตของเราดูดีทั้งในสายตาของตัวเองและคนรอบข้าง เราสามารถวางตัวให้เหมาะสมกับกาลและเทศะได้อย่างเหมาะสม ภาพลักษณ์ที่ดี 5) ส. สร้างนิสัย สิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้เราจัดระเบียบชีวิตได้อย่างยั่งยืนนั่นก็คือการฝึก ส. ทั้งสัตว์ที่กล่าวนำให้เกิดเป็นนิสัย ฝึกจนเคยชินไม่รู้สึกรว่าการวางแผนชีวิต การจัดทำตารางการทำงาน การทบทวนสภาพของจิตใจเป็นสิ่งที่เป็นการกระทำ แต่เป็นสิ่งที่ต้องทำ เป็นบันไดสู่ความสำเร็จ ดังนั้น เครื่องมือสำหรับการสร้างและรักษา ส. สร้างนิสัยไว้คือ การมีเป้าหมายชีวิตที่ชัดเจน กำหนดแรงจูงใจที่เหมาะสมกับตัวเอง การสร้างสัญญาใจกับคนรอบข้าง เพื่อให้เขาเป็นกรรมชีวิตเราที่จะคอยกระตุ้นเตือนไม่ให้เราหลงลืมกตিকাชีวิตในเรื่องการทำ 5ส.

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ดำเนินการเรื่องความปลอดภัยในการทำงานมาตั้งแต่ ปี 2534 โดยอาศัยความตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ลงวันที่ 12 กันยายน 2534 เรื่องความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ซึ่งลงนามโดย พลเอก อิศระพงศ์ หนูหนักดี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ประธานคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ในขณะนั้น โดยมีใจความสำคัญดังนี้ (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2550, กุมภาพันธ์ 28)

ประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน

มาตราที่ 11 (1) แห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 กำหนดให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีอำนาจที่กำหนดมาตรฐานสิทธิประโยชน์ประกอบข้อ 43 และ 48 แห่งระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จึงออกประกาศกำหนดความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ไว้ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจที่ประกอบกิจการ ประกอบด้วย 1) การทำเหมืองแร่ เหมืองหิน หรือการปิโตรเลียม 2) การทำการผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง เก็บรักษา ปรับปรุง ตกแต่ง เสริมแต่ง ดัดแปลง เพื่อการค้า แปรสภาพ ทำให้เสียหาย หรือทำลายสิ่งวัตถุ หรือทรัพย์สิน และรวมถึงการต่อเรือ การให้กำเนิดแปลง และ จ่ายไฟ หรือพลังงานอย่างอื่น ฯลฯ

ข้อ 2 ในประกาศนี้ความปลอดภัยในการทำงาน หมายความว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตราย โรค การเจ็บป่วย หรือ ความเดือดร้อนรำคาญเนื่องจากการทำงานการทำงาน หรือเกี่ยวกับการทำงานเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หมายความว่า พนักงานผู้ซึ่งรัฐวิสาหกิจแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ตาม ประกาศนี้ สถานประกอบกิจการ หมายความว่า หน่วยงานแต่ละแห่งของรัฐวิสาหกิจที่ ดำเนินการตามลำพังเป็นหน่วยๆ และมีพนักงานทำงานอยู่

ข้อ 3 ให้รัฐวิสาหกิจที่มีพนักงานตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปในสถานประกอบ กิจการแต่ละแห่งจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานอย่างน้อยแห่งละหนึ่งคน เพื่อ ปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลาที่มีการทำงานดังต่อไปนี้ 1) ดูแลให้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัย ในการทำงานของพนักงาน 2) ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของ พนักงาน 3) ควบคุมและดูแลการใช้อุปกรณ์ความปลอดภัยให้ถูกวิธี และให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ 4) ตรวจสอบสภาพการทำงาน และปฏิบัติงานของพนักงานแล้วรายงานรัฐวิสาหกิจให้ ปรับปรุงแก้ไขเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน 5) บันทึก จัดทำรายงาน และสอบสวนเกี่ยวกับ อุบัติเหตุ และโรคซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงาน 6) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับความ ปลอดภัยในการทำงาน

2.3 ความหมายของการส่งเสริมสุขภาพ ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ ความหมาย ไว้ดังนี้

วิภาพร มาพบสุข (2543, หน้า 35) ได้ให้กล่าวถึงเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ หมายถึงสุขภาพกาย และสุขภาพจิตของคนในสังคม ถ้าประชากรในสังคมมีสุขภาพกายสมบูรณ์ แข็งแรง จะทำให้สามารถประกอบอาชีพมีรายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมี โอกาสประสบผลสำเร็จในอาชีพ ทำให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต มีสุขภาพจิตที่ดี สามารถ อยู่ร่วมกับคนในสังคมได้อย่างมีความสุข

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 ก, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการส่งเสริม สุขภาพ หมายถึง พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตรายทั้งหลายในการดำเนินชีวิตส่วนตัว และ ชีวิตการทำงาน ซึ่งได้แก่พฤติกรรมการรับประทานอาหาร ดื่มน้ำ หายใจ พักผ่อน การขับถ่าย การใช้ยารักษาโรค ที่มีความเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยในชีวิตของมวลมนุษย์

วิริยะ สว่างโชติ (2550, ตุลาคม 27) สุขภาพ หมายถึง สุขภาวะที่สมบูรณ์ ทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ หรือสุขภาวะที่สมบูรณ์ทุก ๆ ทางเชื่อมโยง

กัน สะท้อนถึงความเป็นองค์รวมอย่างแท้จริงของสุขภาพที่เกี่ยวพันและเชื่อมโยงกันทั้ง 4 มิติ ซึ่งความหมายในแต่ละด้าน คือ 1) สุขภาวะทางกาย หมายถึง การมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีเมตริกซ์ชีพพอเพียง มีสิ่งแวดล้อมดี ไม่มีอุบัติเหตุ เป็นต้น 2) สุขภาวะทางจิต หมายถึง จิตใจที่เป็นสุข ผ่อนคลาย ไม่เครียด คล่องแคล่ว มีความเมตตา กรุณา มีสติ มีสมาธิ เป็นต้น 3) สุขภาวะทางสังคม หมายถึง การอยู่ร่วมกันด้วยดี ในครอบครัว ในชุมชน ในที่ทำงาน ในสังคม ในโลก ซึ่งรวมถึงการมีบริการทางสังคมที่ดี และมีทัศนคติภาพ เป็นต้น 4) สุขภาวะทางปัญญา (จิตวิญญาณ) หมายถึง ความสุขอันประเสริฐที่เกิดจากมีจิตใจสูง เข้าถึงความจริงทั้งหมด ละละความเห็นแก่ตัว มุ่งเข้าถึงสิ่งสูงสุด ซึ่งหมายถึงพระนิพพาน หรือพระผู้เป็นเจ้าของความดีสูงสุด สุดแล้วแต่ความเชื่อที่แตกต่างกันของแต่ละคน

มูลนิธิกองทุนไทย (2550, ตุลาคม 27) กล่าวถึงเรื่อง หน้าที่ในการส่งเสริมสุขภาพนี้เป็นแนวคิดที่เน้นการปฏิบัติใหม่ โดยยึดเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญของการทำงานด้านส่งเสริมสุขภาพ โดยกฎบัตรรอดตาย และสิ่งที่เพิ่มเข้ามาในโครงสร้างของคุณภาพชีวิต มี 5 ประเด็น ที่ผ่านมาก็คือ ระดับทักษะของแต่ละคน ผ่านการกระทำทางชุมชนและการให้บริการสาธารณสุข ครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อม นโยบาย และเกี่ยวข้องกับระบบนิเวศ ในที่นี้ การส่งเสริมสุขภาพ แสดงให้เห็นถึงส่วนประกอบ 2 อย่าง ได้แก่ 1) สิ่งสำคัญในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพเป็นการสร้างสุขภาพโดย ห้ว ๆ ไป สภาพทั่วไปของสิ่งแวดล้อม ซึ่งการดำเนินการทางสังคมและทางด้านวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของสุขภาพ 2) สำคัญที่ นำไปสู่การพิจารณา การวางแผนออกแบบโครงสร้างสภาพแวดล้อมใหม่ และการแลกเปลี่ยนเหตุผลของแต่ละคน ผลที่ตามมาที่คาดหวังในการส่งเสริมสุขภาพกับผลสะท้อนที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภายใต้ประเด็นหลักนี้ จึงสัมพันธ์กับคำว่า สุขภาพที่แท้จริงเป็นเรื่องของคุณภาพชีวิต ดังนั้น ผลในทางบวกที่คาดว่าจะเกิดคือ สุขภาพที่มีลักษณะเฉพาะอันอยู่ภายในคุณภาพชีวิต และมีความสำคัญต่อผลที่ตามมาในทางที่เป็นบวกกับการมีชีวิตที่ดีขึ้น นั่นคือความเข้มแข็งที่แท้จริงของแนวคิดนี้

โรงพยาบาลบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี (2550, ตุลาคม 27) กล่าวถึงการส่งเสริมสุขภาพ ความหมายตามกฎบัตรรอดตาย ให้ความหมายของคำว่า การส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง กระบวนการเพิ่มสมรรถนะให้คนมีความสามารถเพิ่มขึ้นในการควบคุมและการส่งเสริมให้สุขภาพของตนเองดีขึ้น ในการที่จะบรรลุสุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคมปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มบุคคลควรที่จะต้องมีความสามารถที่จะบ่งบอกและตระหนักถึงความมุ่งมาดปรารถนาของตนเองที่จะสนองความต้องการต่างๆ ของตนเอง และสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับคนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เรื่องสุขภาพจึงถูกมองในลักษณะของความจำเป็นสำหรับชีวิตประจำวัน มิใช่เป็นเพียงจุดมุ่งหมายของการดำรงชีวิตเท่านั้น สุขภาพเป็นคำที่มีความหมายในทางบวก เน้นหนักที่ทรัพยากรบุคคลและสังคม เช่นเดียวกับสมรรถนะต่างๆ ทางร่างกาย ดังนั้น การส่งเสริมสุขภาพจึงมิใช่เป็นความรับผิดชอบขององค์กรในภาคสาธารณสุขเท่านั้น

หากเกินความนอกเหนือจากการมีชีวิตอยู่อย่างมีสุขภาพดี ไปสู่เรื่องของสภาวะโดยรวมอันประกอบด้วย สภาวะทางสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจ

สุรเกียรติ์ อชานานุภาพ (2550, ตุลาคม 27) การส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้ประชาชนเพิ่มสมรรถนะในการควบคุม และพัฒนาสุขภาพของตนเอง

เกษม วัฒนชัย (2550, ตุลาคม 27) ให้ความหมายของคำว่า สุขภาพ ในปัจจุบันมีองค์ประกอบ 4 ส่วน ด้วยกันคือ 1) สุขภาพกาย 2) สุขภาพจิต 3) สุขภาพสังคม และ 4) สุขภาพศีลธรรม แท้จริงในองค์ประกอบสุขภาพทั้ง 4 ด้านนั้น แต่ละด้านยังมี 4 มิติ ดังนี้ 1) การส่งเสริมสุขภาพ เป็นกลไกการสร้างความเข้มแข็งให้แก่สุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพสังคม และสุขภาพศีลธรรม 2) การป้องกันโรค ได้แก่ มาตรการลดความเสี่ยงในการเกิดโรค รวมทั้งการสร้างภูมิคุ้มกันเฉพาะโรค ด้วยวิธีการต่างๆ นานา เพื่อมิให้เกิดโรคกาย โรคจิต โรคสังคม และโรคศีลธรรม ทั้ง 1) การส่งเสริมสุขภาพ และ 2) การป้องกันโรคนี้ เราเรียกรวมกันว่า "การสร้างสุขภาพ" โดยให้ทำก่อนเกิดโรค 3) การรักษาโรค เมื่อเกิดโรคขึ้นแล้ว เราต้องเร่งวินิจฉัยโรคว่าเป็นโรคอะไร แล้วรีบให้การรักษาด้วยวิธีที่ได้ผลดีที่สุดและปลอดภัยที่สุดเท่าที่มนุษย์จะรู้และสามารถให้บริการรักษาได้ เพื่อลดความเสียหายแก่สุขภาพ หรือแม้แต่เพื่อป้องกันมิให้เสียชีวิต 4) การฟื้นฟูสภาพ หลายโรคเมื่อเป็นแล้วก็อาจเกิดความเสียหายต่อการทำงานของระบบอวัยวะหรือทำให้พิการ จึงต้องเริ่มมาตรการฟื้นฟูให้กลับมามีสภาพใกล้เคียงปกติที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทั้ง 3) การรักษาโรค และ 4) การฟื้นฟูสภาพนี้เราเรียกรวมกันว่า การซ่อมสุขภาพ ทำหลังจากเกิดโรคแล้ว เชื่อกันว่า การสร้างสุขภาพ มีประสิทธิผลดีกว่า และประหยัดกว่า การซ่อมสุขภาพ โดย การสร้างสุขภาพ เป็นมาตรการที่ประชาชนช่วยตัวเองได้มากกว่า การซ่อมสุขภาพ ซึ่งต้องอาศัยคลินิกและโรงพยาบาลเป็นหลัก

2.4 การส่งเสริมสุขภาพของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

นิพนธ์ ประเสริฐสุข (2550, กรกฎาคม 5) กล่าวว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีนโยบายส่งเสริมสุขภาพ โดยมีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี กิจกรรมการออกกำลังกายเดินแอโรบิค จัดหาเครื่องออกกำลังกายประจำสำนักงาน และกิจกรรมแข่งขันกีฬาภายใน

2.5 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ มีความสำคัญ กับ คุณภาพชีวิตของพนักงาน ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้กล่าวไว้ดังนี้

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541, หน้า 14) กล่าวว่า ส่วนหนึ่งที่ประกอบขึ้นเป็น คุณภาพชีวิต คือ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยพนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย

วรนาถ แสงมณี (2547, หน้า 11-1) กล่าวว่าไว้ว่า ความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ การป้องกันความปลอดภัยและอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน ของพนักงาน ถือว่าเป็นงานด้านหนึ่งของการบำรุงรักษาพนักงานที่องค์กรต้องเอาใจใส่ เนื่องจากการทำงานไม่ว่าลักษณะใดล้วนแต่มีส่วนสัมพันธ์กับอุบัติเหตุ อันเป็นเหตุการณ์ที่พนักงานพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งการบริหารงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร อันจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพการบริหารคนขององค์กรที่ดี อันจะนำไปสู่ความสำเร็จต่อเนื่องในระยะยาว

พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548, หน้า 15) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ เป็นส่วนหนึ่งของประกอบคุณภาพชีวิต โดยผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ที่ช่วยในการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

ประเจิด สุขแก้ว (2548 กรกฎาคม 4) ได้นำนโยบายกิจกรรม 5 ส ประกาศเป็นนโยบายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี เพิ่มพูนประสิทธิภาพ และคุณภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน สร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสำนักงาน และความปลอดภัยในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี จึงกำหนดดังนี้ 1) นำกิจกรรม 5 ส มาใช้เป็นพื้นฐานในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงาน โดยให้ถือเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคน ต้องปฏิบัติกิจกรรม 5 ส อย่างต่อเนื่องมุ่งเน้นความเป็นระเบียบเรียบร้อย ลดค่าใช้จ่าย และความสูญเปล่าต่างๆ ในทุกหน่วยงาน

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2549, กันยายน 20) กล่าวว่า การทำงานได้อย่างปลอดภัย ก็เป็นหนึ่งในทางเลือกที่จะทำให้เราทุกคนมี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ดังนั้น การทำงานได้อย่างปลอดภัยจึงเป็นยอดปรารถนาของทุกคน ทั้งในระดับที่รู้ตัว และระดับที่อยู่ลึกในจิตใจสำนึกเรื่องความปลอดภัยในชีวิตนี้จึงสอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ หรือ ทฤษฎีการจูงใจ ของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ในลำดับขั้นที่ 2 เรื่องความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

สมาคมการจัดการแห่งประเทศไทย (2550, มีนาคม 26) อธิบายถึงคำที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน สุขภาวะ และคุณภาพชีวิตของพนักงานไว้ดังนี้

1. ความเครียดในที่ทำงานส่งผลให้เกิดอาการเจ็บป่วยทางจิตถึง 2 เท่า ของงานปกติ มีโอกาสเกิดมะเร็งถึง 5 เท่า มีโอกาสเกิดอาการบาดเจ็บและอุบัติเหตุถึง 2 เท่า และโรงหัวใจกับปัญหาอาการปวดหลังถึง 3 เท่าของการทำงานปกติที่มีความเครียดน้อยกว่า

2. คนในวัยทำงานกว่าครึ่งเกิดความเครียด มีผลให้ 1 ใน 3 เกิดความท้อแท้สิ้นหวังในที่ทำงาน หลายคนคิดที่จะลาออกจากงาน ทำให้องค์กรต่างๆมากมายต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการแก้ปัญหาในส่วนี้

พีแมท (PMAT : Personnel Management Association of Thailand) (2007, May 12) กล่าวถึง สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ และปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

จากการที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวของมนุษย์ ต้องไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพทางกาย สุขภาพทางจิตใจ โดยมนุษย์เองสามารถที่จะบริหารจัดการ วางแผน เตรียมความพร้อม ให้ความรู้ และมาตรการป้องกันอย่างเหมาะสม มีส่วนสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยเกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ในด้านความมั่นคงปลอดภัย เมื่อสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยดี จึงส่งผลให้สุขภาพกาย และจิตใจดีขึ้นด้วย อีกทั้งมีบริหารการจัดการ วางแผน ป้องกัน เป็นการส่งเสริมสุขภาพในภาพรวมให้ดียิ่งขึ้น ส่วนสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เช่น จัดหาเครื่องมือสำหรับป้องกันอุบัติเหตุอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานอย่างเหมาะสม การจัดการให้สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศ และเสียงถูกสุขลักษณะ จัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของเครื่องใช้อย่างมีระเบียบ งานที่ทำมีผลต่อความเจ็บป่วยทางร่างกาย มีการเตรียมความพร้อม และมีมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities)

3.1 ความหมายการพัฒนาความสามารถของบุคคล

การพัฒนาความสามารถของบุคคล ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542, หน้า 1178) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ การพัฒนาความสามารถ หมายถึง ทำให้เจริญ โดยมีคุณสมบัติที่จะทำได้

วิภาพร มาพบสุข (2543, หน้า 35) ได้ให้ความหมายการพัฒนาความสามารถของบุคคล ไว้ว่า ต้องส่งเสริมให้บุคคลมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง ให้การศึกษาและฝึกอบรมอย่างเหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการคิด และทักษะการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะเป็นพื้นฐานนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กันดยา เพิ่มผล (2547 ข, หน้า 3) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การแก้ไขปรับปรุง เสริมแต่งให้ดีขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ หรือที่เคยปฏิบัติอยู่ ตลอดจนการที่สามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรค ข้อบกพร่องต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ฮูส และ คัมมิง (Huse & Cumming, 1985, pp. 199 – 200) อ้างถึงจาก พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548, หน้า 35) ได้กล่าวถึงความหมายการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากการทำงาน โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะ ความสามารถ ความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่สำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การที่พนักงานได้รับส่งเสริมที่ช่วยให้ได้เรียนรู้และมีความสามารถเพิ่มขึ้น เรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ดูงาน อบรม สัมมนา เสมอๆ ให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงานตลอดเวลา

3.2 ความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของบุคคล ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวไว้ดังนี้

ผจญ เฉลิมสาร (2540, บทคัดย่อ) กล่าวว่าไว้ว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา กับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านประสบการณ์ การไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และการเข้าร่วมสัมมนา

พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548, หน้า 15) กล่าวว่าการพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือ ทักษะ และความรู้ จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่า และความรู้สึกท้าทายจากการปฏิบัติงานของตนเอง

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 ข, หน้า 314) กล่าวว่าไว้ว่าการที่บุคคลได้รับการพัฒนาเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญ เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานก่อนที่จะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มนุษย์จะต้องได้รับการพัฒนา โดยได้รับการคัดเลือก สนับสนุน และส่งเสริมให้ได้ศึกษาต่อ ไปศึกษาดูงาน อบรม ประชุมสัมมนา เป็นปัจจัยจูงใจให้มนุษย์หรือพนักงานตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ผลิตความคิดสร้างสรรค์ พัฒนางานในความรับผิดชอบ ในหน้าที่ให้ก้าวหน้า

นิสตาร์ก เวชยานนท์ (2550, มีนาคม 28) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาบุคคลมุ่งพัฒนาใน 3 ด้านคือ 1) การพัฒนาคนเพื่อให้เรียนรู้งานของตนเอง และรู้จักการแก้ไขปัญหาในงาน ซึ่งทำได้โดยการฝึกอบรม และการศึกษา 2) พัฒนาคนเพื่อให้เรียนรู้วัฒนธรรมขององค์กร 3) เพื่อให้เป้าหมายของคน และองค์กรเป็นเป้าหมายเดียวกัน อีกทั้งยังช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานด้วย

3.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีแนวทางในดำเนินการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยมีใจความสำคัญดังนี้

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ม.ป.ป., หน้า 3) กล่าวว่า จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อพนักงาน มีการจัดฝึกอบรม และพัฒนาพนักงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2550, พฤศจิกายน 8) การพัฒนาบุคลากรและการจัดการ กำหนดรูปแบบตามเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานการประเมินผลของกระทรวงการคลัง การพัฒนาบุคลากรและการบริหารบุคคล มีแนวคิดในการกำหนดแผนอัตรากำลังคน และพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล ให้เหมาะสมตามแผนเส้นทางอาชีพ แผนหมุนเวียนการดำรงตำแหน่งหน้าที่ แผนสืบทอดตำแหน่งงาน แผนค่าตอบแทน และแผนการประเมินผลงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งได้มีการพัฒนาระบบการสื่อสาร ความเข้าใจและการประสานงานระหว่างพนักงาน เพื่อให้เกิดความถูกต้องชัดเจน รวมทั้ง ส่งเสริมความรู้ในองค์กร ความสามัคคี มีวินัย จริยธรรม และทัศนคติที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งยึดหลัก ความรับผิดชอบต่อ ความสำนึก ความเสมอภาค ความโปร่งใส มีวิสัยทัศน์ มีจริยธรรม มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อ "สร้าง กฟภ. ให้ใสสะอาด" ผู้บริหารทุกระดับแปรนโยบายสร้างศักยภาพของพนักงานด้วยการให้เรียนรู้ด้วยตนเอง พัฒนาห้องสมุดและห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (E-Library) จัดฝึกอบรมพนักงานรวม 21,027 คน ประมาณ 75.6 % จะสร้าง กฟภ. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งพื้นฐานความรู้ มั่นคง (Knowledge-based Organization)

จากการที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม ให้ได้รับความรู้จากการ ศึกษาต่อ อบรม ดูงาน และสัมมนา ตามความเหมาะสม มีส่วนสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยเป็นแรงจูงใจสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดี ผลงานที่ดีเกิดขึ้น ได้รับการตอบสนอง อย่างดีซึ่งความสำคัญอยู่ที่การตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ชีวิตมีความหมาย จนเกิดความพึงพอใจ มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบของการพัฒนาความสามารถของบุคคล เช่น งานที่ทำอยู่ช่วยให้ได้เรียนรู้ และมีความสามารถเพิ่มขึ้น เรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ ได้รับการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทำงานเช่น ดูงาน อบรมสัมมนาเสมอๆ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้ มีความกระตือรือร้นที่อยากทำงาน ตลอดเวลา

4. ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน (growth and security)

4.1 ความหมายเกี่ยวกับความก้าวหน้า ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ให้ความหมายเกี่ยวกับความก้าวหน้า ไว้ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคนอื่นๆ (2543, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของ ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ขั้นตอนของการทำงานขั้นตอนหนึ่ง ซึ่งมุ่งความสำคัญที่ ความต้องการประสบความสำเร็จ (achievement) และการยกย่อง

พรนพ พุกพันธ์ (2544, หน้า 267) ให้ความหมายของ ความก้าวหน้าในการทำงานว่าหมายถึง การสนับสนุนพนักงานให้มีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเดินทางไปศึกษาดูงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทน การศึกษาต่อ เป็นต้น

ยงยุทธ เกษสาคร (2547, หน้า 132) ให้ความหมายของ ความก้าวหน้าในการทำงานว่าหมายถึง การที่บุคคลได้รับความก้าวหน้า โดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ๆ มีความสามารถ และเต็มใจที่จะเพิ่มพูนความรู้

อุดมศักดิ์ เต็มวงษ์ (2548, หน้า 46) ได้ให้ความเห็นว่าความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับความก้าวหน้า โดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ๆ มีความสามารถ และเต็มใจที่จะเพิ่มพูนความรู้

روبินส์ และเคาสเตอร์ (Robbins, & Coulter, 2005, p. 395) ให้ความหมายของ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การที่มีโอกาสเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสศึกษาต่อและได้รับการอบรมให้ได้รับวุฒิสูงขึ้น

4.2 ความหมายเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2550, กุมภาพันธ์ 16) ให้ความหมาย การสร้างความมั่นคงทางสังคม สามารถพัฒนาได้โดยมีหลัก 3 ประการดังนี้ 1) ขยายโอกาสเข้าถึง บริการทางสังคมของกลุ่มคนยากจน และผู้ด้อยโอกาสทุกคน 2) ลดสัดส่วนคดีที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน เช่น คดียาเสพติด คดีอาชญากรรม เป็นต้น 3) เพิ่มแหล่งเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารที่ดูแลโดยชุมชนให้ทั่วถึง

มาสโลว์ (Maslow, 1987, pp.143-149) ได้กล่าวว่า ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เป็นสิ่งสำคัญเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมมนุษย์ เช่น ความมั่นคง ในชีวิต และทรัพย์สิน รวมถึงความมั่นคงในการทำงานด้วย

ภูษณิศว เมธาธรรมสาร (2548, หน้า 25) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

พีแมท (PMAT : Personnel Management Association of Thailand) (2007, May 12) กล่าวถึง ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน (opportunity for continued growth and security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้ ทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวอย่างเรื่องความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงานได้แก่ การมอบหมายงานให้รับผิดชอบมากขึ้น ทำงานมากขึ้น และมีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่าความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน งานที่พนักงานได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการดำรงไว้ และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง ด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของพนักงาน และรู้สึกว่าการเป็นที่ยอมรับของบุคคลภายนอกที่อยากเข้ามาทำงานเพราะมีความก้าวหน้า และมั่นคงสูง

4.3 ความสำคัญของความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวไว้ดังนี้

ฉัตรสุตา ปัทมะสุนทร (2541, หน้า 20) กล่าวว่า ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานในลักษณะคุณภาพชีวิต มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องคือ การที่รับผิดชอบงานมากขึ้น การมีแนวทางก้าวหน้าโดยได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่อ งานในหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในองค์กรเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีความมั่นคงของการว่าจ้าง และรายได้ที่รับ

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541, หน้า 22) กล่าวว่า ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน เพราะบุคคลที่จะมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานได้จะต้องมีพัฒนาการทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี ความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคล ซึ่งในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขในกระบวนการพัฒนาพนักงาน

วรนารถ แสงมณี (2547, หน้า 12-17) กล่าวว่า การทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคง และก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน คือความรู้สึกว่าจะได้รับการจ้างให้ทำงานต่อไปจนครบสัญญา ครอบที่องค์กรยังคงสามารถจ้างงานได้ โดยพนักงานไม่ทำความผิด หรือไร้ประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยเท่าเทียมกัน ตามความรู้ ความสามารถ เป็นเกณฑ์อย่างมีมาตรฐาน โปร่งใส และชัดเจน ความรู้สึกต่าง ๆ นี้มีผลโดยตรงต่อเชื่อมั่น ขวัญ และความพึงพอใจ ที่ช่วยในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

ประคัลภ์ ปันตพลังกูร (2550, ตุลาคม 27) กล่าวถึง เรื่องของการจูงใจพนักงานในการทำงานได้อย่างไร หลายบริษัทได้ใช้เงินเดือนเป็นตัวหลักในการที่จะ

จูงใจพนักงานให้ทำงาน กล่าวคือ กำหนดเงินเดือนในระดับที่สูงกว่าตลาด แต่ก็ยังไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาการลาออกของพนักงานได้อย่างแท้จริง งานวิจัยของ โคแวก เคนเนท เอ (Kovach Kenneth A) งานวิจัยชิ้นนี้ได้ทำการศึกษาและสอบถามความคิดเห็นของพนักงาน และระดับบังคับบัญชา ในเรื่องของปัจจัยที่จะสามารถจูงใจพนักงานให้ทำงานได้ โดยให้พนักงานและผู้บังคับบัญชาทำการเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานให้ทำงานได้จากมากไปน้อย แล้วนำเอาค่าตอบของทั้งสองฝ่ายมาเปรียบเทียบกันพบว่า จากผลการศึกษาจะเห็นว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจพนักงานระหว่าง ตัวพนักงานเอง และของผู้บังคับบัญชานั้น มองต่างกันอย่างสุดขั้ว พนักงานเองมองว่าสิ่งที่จะทำให้เขาทำงานได้ และอยากทำงาน ก็คือ ความน่าสนใจของงานที่ทำ และอันดับที่สองก็คือ ผู้บังคับบัญชาดูใจใส่ใจ และให้ความชื่นชมต่อผลงานที่ทำได้ ส่วนเรื่องของค่าตอบแทนหรือเงินเดือนนั้น เป็นสิ่งสุดท้ายที่พนักงานนึกถึง แต่ในด้านของผู้บังคับบัญชากลับมองว่าสิ่งที่จูงใจพนักงานให้ทำงานได้อันดับหนึ่งก็คือ เงินเดือน และอันดับที่สองคือ ความมั่นคงในงาน ส่วนความน่าสนใจในงานกลับมาเป็นอันดับที่ห้า ซึ่งถ้าหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาคิดแบบนี้ทั้งหมด ก็คงจะไม่สามารถจะจูงใจพนักงานให้ทำงานด้วยได้เลย

4.4 ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีแนวทางดำเนินการดังนี้

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2550, ตุลาคม 27) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีแผนการดำเนินงาน ที่จะสร้างความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน ตามอำนาจหน้าที่หน้าที่และความรับผิดชอบ คือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการส่งเสริมมาตรฐานความเป็นอยู่ของประชาชนในประเทศ โดยการจัดหา ผลิต ส่ง จำหน่าย และให้บริการทางด้านพลังงานไฟฟ้าและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจพลังงานไฟฟ้าที่เพียงพอทันกับความต้องการ และเชื่อถือได้ โดยเน้นทางด้านบริการให้ผู้ใช้ไฟฟ้ามีความพึงพอใจสูงสุดบนพื้นฐานของคุณภาพ ราคาที่เหมาะสม การบริการเป็นเลิศ และมีระบบที่ปลอดภัย เพื่อเป็นผู้นำทางด้านกิจการสาธารณูปโภคไฟฟ้าของประเทศไทย โดยมีระบบจำหน่ายไฟฟ้าที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าที่มีคุณภาพสูง ไปยังทุกจุดของระบบ พร้อมทั้ง

1. มีคณะผู้บริหารที่มีความสามารถและความคิดกว้างไกล เพื่อชี้นำทิศทางของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในอนาคต
2. มีระบบเครือข่ายการจำหน่ายไฟฟ้าที่อยู่ในระดับสากล มีประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของระบบอยู่ในระดับสูง มีคุณภาพการจ่ายไฟฟ้า การให้บริการผู้ใช้ไฟฟ้า และระบบปลอดภัยสูง

3. มีการบริการที่มีคุณค่าและหลากหลายที่ให้บริการแก่ผู้ใช้ไฟฟ้าในแต่ละประเภท
4. ขยายการให้บริการพลังงานไฟฟ้าให้ครอบคลุมพื้นที่อย่างทั่วถึง
5. พัฒนาการบริหารการจัดการ และพนักงานให้ดำเนินงานในเชิงธุรกิจที่มุ่งประโยชน์เพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
6. นำเอาระบบการให้ผลตอบแทน และความก้าวหน้าทางตำแหน่งงานมาใช้ในองค์กร โดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานของพนักงานกับผลตอบแทน
7. พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
8. ประสบความสำเร็จ

จากการที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุน มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในองค์กรเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีความมั่นคงของการว่าจ้าง และรายได้ที่รับ โดยเป็นแรงจูงใจสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดี ผลงานที่ดีเกิดขึ้น ได้รับการตอบสนองอย่างดีซึ่งความสำคัญอยู่ที่การตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ชีวิตมีความหมายจนเกิดความพึงพอใจ มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบของความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เช่น 1) เมื่อถึงวาระ ผู้บริหารติดตามดูแล และพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตามความสามารถของผู้ทำงาน 2) มีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป 3) ในหน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า 4) ได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น 5) รู้สึกว่าในหน่วยงานของท่านเป็นที่สนใจของบุคคลภายนอก ที่อยากเข้ามาทำงานเพราะมีความก้าวหน้า และมั่นคงสูง

5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม (social integration)

5.1 การบูรณาการทางด้านสังคม การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จ และมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกต่อชุมชน การเปิดเผยตนเอง ความรู้สึกที่ไม่มีมีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน และมีความรู้สึกว่ามีเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม การบูรณาการทางด้านสังคม ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบูรณาการทางด้านสังคม ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542, หน้า 634) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบูรณาการ หมายถึง การรวมหน่วย การนำหน่วยที่แยกออกจากกันมารวมเป็นอันหนึ่งอันเดียว

ธัญญา ผลอนันต์ (2547, หน้า 78) ให้ความหมายการบูรณาการ ไว้ว่า การประสานกลมกลืนของแผน กระบวนการ สารสนเทศ การตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากร การปฏิบัติการ ผลลัพธ์ การวิเคราะห์ และการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์หลักของทั้งองค์กร การบูรณาการที่มีประสิทธิผลจะสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อ องค์กรประกอบแต่ละส่วนของระบบการจัดการ ผลการดำเนินงาน มีการเชื่อมต่อกันอย่างสมบูรณ์

พิชัย ลีพิพัฒนไพบูลย์ (2547, หน้า 85) ให้ความหมายการบูรณาการ ไว้ว่า การทำให้ครบถ้วนสมบูรณ์ กล่าวคือ ต้องมองให้ครบทุกมิติหรือทำให้ครบทุกมิติ อย่าทำเพียง มิติเดียว เช่น การวางแผนกลยุทธ์ ต้องมองให้รอบด้านทั้งภายในและภายนอกองค์กร จึงจะทำให้ องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างปลอดภัย และมีเสถียรภาพ

จารุพงศ์ พลเดช (2549, ตุลาคม 31) อ้างจาก ท่านพระธรรมปิฎก (ป.อ.ป ยุตโต) ได้นิยามคำว่า บูรณาการ ไว้ว่า การทำให้หน่วยงานย่อย ๆ ทั้งหลายที่สัมพันธ์อิงอาศัยซึ่ง กัน และกัน เข้ามารวมทำหน้าที่ประสานกลมกลืนเป็นองค์รวมหนึ่งเดียวที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ในตัว

ชญ์ชฎิ อายุวัฒน์ (2550, กุมภาพันธ์ 12) ได้กล่าวว่า การบูรณาการสังคม จะต้องคำนึงถึงบริบท 3 ประการ คือ 1) การขจัดความยากจน พิจารณาจากรายได้ของครัวเรือน อายุเฉลี่ย การศึกษา 2) การกระจายความเป็นธรรม โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส 3) การมีส่วนร่วมของประชาชน มีข้อจำกัดคือถูกกีดกันจากกระบวนการตัดสินใจ การมีส่วนร่วม ในครอบครัว ชุมชน และองค์กรต่างๆ

สรุปได้ว่าการบูรณาการทางด้านสังคม ควรมีการมองที่องค์รวม หมายถึง การพัฒนาความเป็นธรรมทางสังคม และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงาน ผู้บังคับบัญชามักให้โอกาสแก่พนักงานในการรับผิดชอบ ตัดสินใจงาน ยอมรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้อื่น และมีการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับพนักงานในหน่วยงานเสมอ

5.2 ความสำคัญการบูรณาการทางด้านสังคม มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญการบูรณาการทางด้านสังคม ไว้ดังนี้

ฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์ (2541, หน้า 21) กล่าวว่า การบูรณาการทางสังคม เป็นการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับ และร่วมมือกันทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสังคมของ องค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตในลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก ความเป็นอิสระจากอดีต ทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงความสามารถ และศักยภาพของบุคคล ไม่แบ่งชั้นวรรณะในองค์กร หรือทีมงาน การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกันควรมีความรู้สึกที่ดีขึ้นกว่าเดิม มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือกันและกัน มีความรู้สึกที่ดีในการทำงานร่วมกันในองค์กร ติดต่อกสื่อสารใน ลักษณะที่เปิดเผยโดยแสดงความคิด และความรู้สึกที่แท้จริงต่อกัน

นำชัย โชติประยูร (2541, หน้า 13-14) ได้กล่าวถึงการบูรณาการทางสังคม ไว้ว่า การที่พนักงานทำงานร่วมกัน ในสภาพการติดต่อทางสังคมระหว่างบุคคล และกลุ่มต่างๆ ในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของกลุ่ม จะตอบสนองความต้องการทางสังคมในแต่ละบุคคลได้

ปัทมกร วงศ์ชิตวรรณ (2550, มีนาคม 29) กล่าวถึงการบูรณาการจะต้องจัดกระบวนการเพื่อที่จะรู้ว่า ในองค์กรมีใครอยู่บ้าง แต่ละคนมีความรู้ประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ ทักษะชีวิต ทักษะประสบการณ์ อย่างไร เท่าไหร่ เพื่อที่จะได้วางแผนได้ว่า เป้าหมายขององค์กรที่วางแผนจะเดินไปถึงได้อย่างไร ผู้บริหารจะต้องเอื้ออำนวยให้เกิดกระบวนการในการค้นหา และบริหารจัดการความรู้เหล่านี้ให้ได้ทั้งอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ โดยการประสานกิจกรรมต่าง ๆ หลอมรวมงานให้เป็นเนื้อเดียวกับการจัดการความรู้ สร้างความรู้ให้เกิดขึ้น เข้าถึงได้ ใช้งานได้ใช้เป็น เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีโอกาส มีส่วนร่วมในการเปิดความรู้ และรับรู้นั้นอย่างเต็มที่ สร้างกระบวนการ บรรยากาศขององค์กรให้สมาชิกได้รู้จักตนเอง รู้จักองค์กร แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจองค์กร รักองค์กร ศรัทธา เชื่อสัตย์ และกตัญญูต่อองค์กร ค้นหา และจัดการความรู้ในงาน เมื่อเราทำงานไปเราจะมีจุดดี จุดบกพร่องอะไรบ้าง กระตุ้นให้ทุก ๆ คนเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม และความคิดสร้างสรรค์ในการแสวงหารูปแบบวิธีการในการจัดการความรู้ที่มี เพื่อสร้างจินตนาการในการทำงานที่มีเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน จะเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กรของเราเอง จะมีความรู้สึกว่าเป็น องค์กรของตนเอง จะรู้สึกรัก และเป็นเจ้าขององค์กร ความศรัทธา เชื่อสัตย์และการทำงานอย่างถวายชีวิตก็จะตามมา จะสนุกกับการทำงาน ส่งผลไปถึงความรุ่งเรืองความเจริญก้าวหน้าขององค์กรแน่นอน ยอดขาย กำไร กำไรสูงสุด เมื่อองค์กรได้กำไรแล้ว คนในองค์กรจะได้อะไรมากกว่าที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ได้อะไรตอบแทนจากการทำงานแบบถวายชีวิตนั้น ต้องบอกคนในองค์กรให้รู้ เนื่องจากธรรมชาติของคน ถ้ารู้ว่าจะได้รับสิ่งดี ๆ แน่แน่นอน จะกระโดดเข้าใส่ ทั้งเงิน ทั้งกล่อง เกียรติยศ ชื่อเสียง ความก้าวหน้า ความมั่นคง และทุกวันทำงานจะเต็มไปด้วยความสุข นี่แหละรางวัลสุดยอดของการทำงาน

5.3 การบูรณาการทางด้านสังคม ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ได้ดำเนินการ ดังนี้

ประกาศจังหวัดลพบุรี (2550, พฤศจิกายน 14) ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2546 กำหนดให้ทุกจังหวัดใช้การบริหารงานแบบบูรณาการ (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2546 นั้น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ได้จัดคณะกรรมการเข้าร่วมกับหน่วยงานทุกจังหวัด เพื่อสนับสนุนกิจกรรมต่างในภาพรวมของจังหวัด ในด้านคณะกรรมการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารจังหวัด

นิพนธ์ ประเสริฐสุข (2550, กรกฎาคม 5) กล่าวว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีการบูรณาการทางด้านสังคมในองค์การ โดยมีการในแต่ละแผนกมีการประชุมทุกเดือน ซึ่งแจ้งพนักงานรับทราบนโยบาย และผลงานในแต่ละเดือน พร้อมทั้งปัญหา อุปสรรค ที่เกิดขึ้น โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่

ชาลี ประสิทธิ์ (2550, กรกฎาคม 5) กล่าวถึงการบูรณาการทางด้านสังคมในองค์การ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมมือกันทำงานในรูปของสหภาพแรงงานไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ มีส่วนร่วมในการรับฟังข้อเสนอแนะจากพนักงาน การเปิดความรู้ และรับความรู้ด้านต่างๆ อย่างเต็มที่ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน เช่น รายได้ สวัสดิการ และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในองค์การ

จากการที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่าการบูรณาการทางด้านสังคม เป็นความร่วมมือกันทำงาน ปราศจากอคติต่อกัน ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ และมีความรู้สึกที่ดีในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้มีความสัมพันธ์ในการทำงาน สร้างความรู้ให้เกิดขึ้น เข้าถึงได้ ใช้ได้ ใช้เป็น เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีโอกาส มีส่วนร่วมในการเปิดความรู้ และรับความรู้กันอย่างเต็มที่ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้ 1) มีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ 2) ผู้บังคับบัญชามักจะให้โอกาสในการรับผิดชอบ ตัดสินใจงานต่างๆ เองเสมอ 3) เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 4) เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชามักปรึกษาหารือปัญหา หรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานเสมอ 5) มีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (constitutionalism)

6.1 ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไรทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิ์ส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานในผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกระบวนการยุติธรรม ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกระบวนการยุติธรรม ไว้ดังนี้

ฉัตรสุดา ปัทมะสุนทร (2541, หน้า 21) ได้ให้ความหมายลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกระบวนการยุติธรรม หมายถึง การบริหารจัดการให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับ การแสดงออก การกำหนดแนวทางการทำงาน และสิทธิความชอบธรรมในการปฏิบัติงาน

พิมพ์จรรย์ สุระชัยบัญชา (2548, หน้า 10) ได้ให้ความหมายลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกระบวนการยุติธรรม หมายถึง การมีกฎระเบียบที่เป็นลายลักษณ์อักษร ใน

การพิจารณาความดีความชอบ การลงโทษ และการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น แก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีและมีความยุติธรรม

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549, พฤศจิกายน 3) ได้ให้ความหมายยุติธรรม ไว้ว่า หมายถึง ความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม ความชอบด้วยเหตุผลตัวอย่าง เช่น ศาลทรงไว้ซึ่งความยุติธรรม หรือสินค้ามีราคายุติธรรม เป็นต้น

สมาคมการจัดการแห่งประเทศไทย (2550, พฤษภาคม 7) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกระบวนการยุติธรรม มีความหมายเดียวกันกับ สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) โดยหมายถึง การบริหารจัดการที่ให้พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือ การกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว

ชูแมนวีซอสแมนเทเมนท์ (Human Resource Management, 2007, May 7) กล่าวว่าลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานขององค์กรหรือกระบวนการยุติธรรม หมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยองค์กร

สรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม หมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทน และรางวัล รวมทั้งโอกาส ที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

6.2 ความสัมพันธ์ของลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกระบวนการยุติธรรม กับคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวไว้ดังนี้

ฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์ (2541, หน้า 22) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกระบวนการยุติธรรม เกี่ยวข้องกับบุคคลที่ต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตของพนักงาน ประกอบด้วย

1. ความเป็นส่วนตัว ในลักษณะการปฏิบัติงานก็จะให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเท่านั้น มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลส่วนตัว และครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตน

2. มีอิสระในการพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย สังคม เศรษฐกิจ ขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ

3. มีความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

4. ให้ความเคารพต่อหน้าที่ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

วรนาถ แสงมณี (2547, หน้า 8-6) กล่าวว่า ส่วนหนึ่งที่ประกอบขึ้นเป็น คุณภาพชีวิต คือ ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกระบวนการยุติธรรม ซึ่งเกี่ยวข้องกับหลักการ ดัดสันใจที่จะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบไหน และจะวัดผลอย่างไร การจะต้อง พิจารณาหลักเกณฑ์ ดังนี้

1. การมีเหตุผลที่ถูกต้อง หรือความเที่ยงตรง การวัดผลงานที่ดีต้อง วัดที่คุณลักษณะของงาน ปราศจากสิ่งกระตุ้นจากปัจจัยภายนอก
2. ความน่าเชื่อถือหรือความเชื่อมั่น แบบความน่าเชื่อถือของผู้ ประเมิน จะต้องเป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถให้ความเชื่อมั่นได้มากที่สุด
3. การปราศจากความลำเอียง มีความยุติธรรมให้กับพนักงานทุกคน
4. การนำไปใช้ และการยอมรับ เพื่อพัฒนาพนักงาน เพื่อปรับปรุง สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมแรงข้าราชการไว้ซึ่งประสิทธิภาพ เพื่อกำหนด ความก้าวหน้าของเป้าหมายอาชีพ และเพื่อกำหนดการฝึกอบรมที่จำเป็น

เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2548, หน้า 53-65) ได้กล่าวถึงส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกระบวนการยุติธรรม ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างย่อมเกิดขึ้น และดำรงอยู่ได้ หากนายจ้าง และลูกจ้างปฏิบัติตามหน้าที่ไม่ว่าจะเป็น หน้าที่ตามสัญญาหรือหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ซึ่งมีหัวข้อหลักดังนี้

1. นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างฝ่ายชาย และฝ่ายหญิงเท่าเทียมกัน ถ้างานที่ทำมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากันหรืออย่างเดียวกัน
2. นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้ถูกต้อง และตาม กำหนดเวลา
 - 2.1 การจ้างไม่เกิน 1 เดือน จ่ายตามผลงานเดือนละไม่เกิน 1 ครั้ง
 - 2.2 ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ จ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง
 - 2.3 ในกรณีการคำนวณค่าจ้างเป็นอย่างอื่น โดยจ่ายตาม กำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน
3. นายจ้างจะหักค่าตอบแทนในการทำงานมิได้ ยกเว้น เพื่อชำระภาษี ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน ชำระหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์ที่มีลักษณะเดียวกัน เงินประกัน การทำงาน และเงินกองทุนสะสม
4. นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน และเงินผลประโยชน์ อันเนื่องในการจ้าง ให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่ายสถานที่อื่นหรือวิธีอื่น ต้องได้รับความยินยอมอย่างเป็นทางการเป็นหนังสือชัดเจน

5. นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน สำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ในวันหยุดดังกล่าวหากมีความจำเป็นต้องให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 2 – 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง หรืออัตราค่าจ้างต่อหน่วย ตามที่กฎหมายกำหนด

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ม.ป.ป., หน้า 3) มีนโยบายในการดำเนินธุรกิจ จึงมีการกำหนดจรรยาบรรณ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อพนักงาน โดยมีการพิจารณาให้คุณให้โทษด้วยความเสมอภาค โปร่งใส และยุติธรรม

สมาคมการจัดการแห่งประเทศไทย (2550, พฤษภาคม 7) กล่าวถึงองค์ประกอบของลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกระบวนการยุติธรรม ที่เกี่ยวกับสิทธิของพนักงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิต ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก สิทธิในการให้ข้อมูลอื่นๆที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็น และความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่นๆในเรื่องของ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การลงโทษ การได้รับค่าตอบแทน

6.3 ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี (2550, พฤศจิกายน 8) มีแนวทางการดำเนินการ ตามคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กล่าวถึง พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ดังนี้

มาตรา ๒๓ ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์
2. ทหาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐวิสาหกิจนั้น
3. พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐวิสาหกิจนั้น
4. ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน รวมถึงการร้องทุกข์ ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย
5. ปรึกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

มาตรา ๒๔ ให้นายจ้างอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการกิจการสัมพันธ์ หรืองดเว้นการกระทำใด ๆ อันเป็นผลให้กรรมการกิจการสัมพันธ์ไม่สามารถทำงานตามอำนาจหน้าที่ต่อไปได้ นายจ้างละเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง หรือตัดค่าจ้าง กรรมการกิจการสัมพันธ์ได้ ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน เว้นแต่กรรมการกิจการสัมพันธ์ผู้นั้นจะให้ความยินยอมเป็นหนังสือ หรือเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ

จากการที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่าลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกระบวนการยุติธรรม มีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยการได้รับสิทธิให้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน เมื่อมีปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหา และนำไปปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผู้บังคับบัญชากับพนักงานต้องยืนอยู่บนพื้นฐานความเสมอภาค และความยุติธรรม

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม(work and total life space)

7.1 ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพการเดินทาง ซึ่งความมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ไว้ดังนี้

ฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์ (2541, หน้า 22) ได้ให้ความหมาย ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม ไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

ศักดินา บุญเปี่ยม (2542, หน้า 22) ได้ให้ความความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม ไว้ว่า หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม มีความสมดุลของการทำงาน กับการใช้เวลาว่าง เวลาของครอบครัว และเวลาคลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ภูษณิศา เมธาธรรมสาร (2548, หน้า 6) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space) หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ใช้กับสังคม

ผจญ เฉลิมสาร (2550, พฤษภาคม 12) ได้ให้ความความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม ไว้ว่า เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล

สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอก องค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

7.2 ความสัมพันธ์ของความความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม กับคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวไว้ดังนี้

ภุชณิศา เมธาธรรมสาร (2548, หน้า 27) การทำงานในองค์กรควรมีได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษ เนื่องในงานเทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุด ซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ถือเป็นผลประโยชน์ที่เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

ผจญ เฉลิมสาร (2550, พฤษภาคม 12) ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

พระพยอมกัลยาโณ (2550, เมษายน 25) กล่าวถึง การทุ่มเวลาทั้งหมดให้แก่หน้าที่การงานอย่างเอาเป็นเอาตาย พร้อมกับคิดว่าการกระทำดังนี้ เป็นเรื่องที่ถูกต้องแล้ว แต่ที่นั่นคือ การกระทำที่โง่เขลาเป็นที่สุดทุกคน มีเวลาวันละ 24 ชั่วโมงเท่า ๆ กัน แต่ผู้ใดที่ทุ่มเวลาทั้งหมดให้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะงานของตนเอง โดยไม่ยอมแบ่งปันเวลาให้แก่ผู้ใดแม้กระทั่งตัวเอง เป็นผู้ที่เขลาเบาปัญญาที่สุด หากบริหารไม่ได้ แม้กระทั่งเวลา 24 ชั่วโมงของตัวเองในแต่ละวันแล้ว คนผู้นั้นจะบริหารอะไรได้ ทำไมคุณจึงไม่แบ่งปันเวลาให้เหมือนหนึ่งการแบ่งปันกองเงิน ตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าบ้าง เพียงแต่แบ่งปันเวลาในแต่ละส่วนให้เหมาะสมเท่านั้น เช่น 1) เวลา 8 ชั่วโมงสำหรับการทำงาน เพื่อความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต 2) เวลา 8 ชั่วโมงสำหรับการพักผ่อนเก็บเรี่ยวแรงไว้ต่อสู้กับหน้าที่การงาน และอุปสรรค ในวันรุ่งขึ้น 3) เวลา 5 ชั่วโมงสำหรับการเดินทางเพื่อประกอบกิจการต่างๆ 4) เวลา 2 ชั่วโมงสำหรับโลกส่วนตัวของตนเอง 5) เวลา 59 นาทีสำหรับดูแล และรักษาความสะอาดของที่อยู่อาศัย และช่วยเหลือสังคม 6) เวลา 1 นาทีของคุณที่มอบให้กับคนที่รัก และห่วงใยคุณ โดยไม่นำเวลาอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เพราะเพียง 1 นาทีนี้มีค่ามากเกินกว่าที่จะนับได้ในความรู้สึกของเขาคนนั้น เวลาเป็นสิ่งที่ยุติธรรมที่สุดในโลกนี้ที่มีให้แก่มนุษย์ทุกคนมีเวลาวันละ 24 ชั่วโมงเท่า ๆ กัน ไม่มีใครมีเวลามาก และไม่มีใครมีเวลาน้อยไปกว่านี้ ที่มหาเศรษฐีหรือยาจกมีเท่าเทียมกัน ด้วยคำที่กล่าวว่าไม่มีเวลา จึงเป็นผู้ล้มเหลวในการบริหารเวลา 24 ชั่วโมง ในแต่ละวันของตนเองอย่างสิ้นเชิง และใช้คำว่าไม่มีเวลาเป็นข้อแก้ตัว เพื่อปกปิดความล้มเหลวเรื่องเวลาของตนเอง ผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต จึงไม่ใช่ผู้ที่เก่งแต่การทำงานอย่างเดียว แต่ต้องเป็นผู้ที่รู้จักแบ่งสัดส่วนเวลา ของตนเองได้อย่างลงตัว ที่มีไว้สำหรับการทำงาน การพักผ่อน การ

เดินทาง มิตรภาพ ความรัก ความอบอุ่น ความหวังใจ และความเชื่ออาทร โดยไม่ขาดตกบกพร่อง แม้แต่สิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับชีวิต นี้แหละคือ มนุษย์ผู้ชาญฉลาด ที่รู้จักใช้เวลา

โนรา (2550, เมษายน 25) กล่าวว่า ในเรื่องเกี่ยวกับการจัดสรรชีวิตให้ได้เหมาะสม ระหว่างชีวิตงาน ชีวิตครอบครัว และชีวิตส่วนตัว การรักษาสสมดุลทั้ง 3 ด้าน ถ้าชีวิตส่วนหนึ่งส่วนใดเกิดการเบียดบังกันก็คงมีปัญหาต่างๆตามมาครับ หากชีวิตงานถูกเบียดบังงานที่ทำออกมา ก็คงมีประสิทธิภาพที่ไม่ดี หากชีวิตครอบครัวหายไป ความสุขสงบในบ้านก็คงค่อยๆจางลง และหากชีวิตส่วนตัวหายไปก็คงจะขาดอิสระในการดำรงชีวิต มีศัพท์อยู่คำหนึ่งที่ใช้เปรียบเทียบ และจำกัดความนั้นก็คือ การจัดสรรเวลาให้เหมาะสมตามสภาวะของการทำงานของแต่ละบุคคล ก็คือ มีขมิ้นมาปฏิปทา หรือทางสายกลาง สิ่งนี้ละครับที่จะแก้ปัญหาหลายๆอย่างได้ รวมถึงปัญหานี้เช่นเดียวกัน สุดท้ายแล้วก็ต้องมาลงตัวกับการพอเพียง การทำทุกอย่างอย่างพอเพียงเป็นหัวใจของการแบ่งเวลาการทำงาน และช่วยในการจัดสรรเวลาทั้ง 3 มุมนี้ได้ อย่างลงตัว และมีความสุขกับการใช้ชีวิตต่างๆ การนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ การให้เวลากับครอบครัวอย่างเหมาะสม และได้เลือกใช้ชีวิตในสิ่งที่เราอยากจะทำ หากเราสามารถจัดสรรเวลาได้ทั้ง 3 อย่างได้อย่างพอเหมาะ กับจังหวะของชีวิตแล้ว ชีวิตก็จะมีความสุขอย่างเต็มที่ และสนุกสนานกับทุกด้าน

สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ (2550, เมษายน 26) กล่าวถึงการสร้างความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความสามารถในการควบคุมตนเอง ถือเป็นทักษะสำคัญที่จะละเลยมิได้ ทั้งนี้เพราะสิ่งที่คาดหวัง อาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ โดยจะต้องฝึกฝนตนเองให้มีคุณลักษณะ 4 ประการดังต่อไปนี้

1. ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม ประกอบด้วยพฤติกรรม ประกอบด้วย มีมาตรฐานส่วนตัวที่ชัดเจน ที่สามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการดำรงไว้ซึ่งความซื่อสัตย์ และจริยธรรม กล่าวที่จะยอมรับความผิดพลาด มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน
2. แรงขับส่วนตัว การตั้งสติ พยายามตั้งเป้าหมายในการทำงาน มีความกระตือรือร้น แรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ทุ่มเททำงานหนักเพื่อให้งานสำเร็จ อดทนกับอุปสรรค และสามารถพลิกฟื้นสถานการณ์เมื่อต้องประสบกับความล้มเหลว
3. การสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สามารถสร้างความสมดุลระหว่างงาน กับ ชีวิตส่วนตัว ด้วยการไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป ดูแลสุขภาพกาย และใจของตนเอง ตลอดจนใช้วิธีการที่สร้างสรรค์ในการลดความเครียดที่เกิดจากการทำงาน ตั้งเป้าหมายของตนเอง ทั้งด้านชีวิตงาน และชีวิตส่วนตัว
4. ความเข้าใจในตนเอง และการพัฒนาตนเอง มีเป้าหมายทั้งในด้านส่วนตัว และ อาชีพที่ชัดเจน ใช้จุดแข็งของตนเองให้เป็นประโยชน์ และพยายามปรับปรุงแก้ไข จุดอ่อนของตน

พีแมท (PMAT : Personnel Management Association of Thailand) (2007, May 12) กล่าวไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (work and total life space) คือ การที่บุคคลจัดสรรเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง เพื่อให้เวลาตนเองกับการพักผ่อน กับครอบครัว และกับการทำกิจกรรมอื่นๆ

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550, ตุลาคม 12) เขียนบทความกล่าวถึง ชีวิตสมดุลของข้าราชการ ว่ากันด้วยเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานของข้าราชการ แนวคิดในเรื่องสร้างสมดุลนี้ ยังไม่เป็นที่แพร่หลายนักในเมืองไทย แต่ก็น่าดีใจที่หลายฝ่ายเริ่มหันมาให้ความสนใจกันบ้างแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดให้การสร้างความสมดุลของชีวิตและการทำงาน เป็นมิติหนึ่งในโครงการนำร่องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของส่วนราชการ ที่มุ่งให้ประเมินคุณภาพชีวิตของ คนทำงาน โดยให้ความสำคัญกับลักษณะ 3 ประการ คือ (1) ความพอใจของคนทำงานที่มีต่อสภาพแวดล้อม ระบบ บรรยากาศ และการนำ IT มาใช้ในการทำงาน เพื่อให้คนทำงานง่ายขึ้น ได้งานมากขึ้น แต่เหนื่อยน้อยลง (2) สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ที่พึงมีให้แก่คนทำงานในองค์กร (3) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานของรัฐ จำเป็นต้องพิจารณามิติต่าง ๆ ที่แวดล้อมตัวเรารวมเข้าไปด้วย คือ ความยืดหยุ่นในการทำงาน การลาหยุดงานทั้งที่ได้รับค่าตอบแทน และไม่ได้รับค่าตอบแทน การส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี การดูแลผู้สูงอายุ การช่วยเหลือทางการเงิน การมีส่วนร่วมในชุมชน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร พร้อมทั้งสนับสนุนให้ปรับเปลี่ยนค่านิยม จากเดิมที่เคยให้คุณค่ากับการทำงานที่เกินเวลาทำงานปกติ (long-hours culture) ไปสู่การให้คุณค่ากับผลการปฏิบัติงาน และชีวิตด้านอื่นนอกที่ทำงานให้มากขึ้น เช่น การเสนอให้ใช้ระบบการหยุดทดแทน เพื่อให้ข้าราชการได้มีโอกาสเลือกวันหยุดทำงานเป็นการชดเชยได้ หากจำเป็นต้องทำงานล่วงเวลาหรือต้องมาทำงานในวันหยุด ลองนึกถึงเรื่องเหล่านี้ ต้องนั่งทำงานหามรุ่งหามค่ำหรือกลับบ้านมืด ๆ ทุกวัน มีงานสุขเข้ามาจนลุกไม่ขึ้น จะไม่ทำก็ไม่ได้ เพราะไม่ยอมให้งานค้าง ต้องสู้จนเสร็จแล้วจึงกลับบ้าน แบบนี้รับรองว่าเมื่อถึงบ้านก็แทบจะไม่อยากพูดจากับใคร ชีวิตกับสมาชิกที่บ้านก็ขาดหายไป บางคนก็บอกว่า งานไม่ค่อยเท่าไร แต่เขียนหนังสือฉบับเดียว ถูกส่งกลับไปกลับมาให้แก้จนหมดวัน แบบนี้เรียกว่าไม่ได้งาน แถมเสียเวลาอย่างไม่คุ้มค่า ผลที่เกิดจากเรื่องเหล่านี้สร้างความไม่พอดีให้ชีวิตทั้งนั้น

7.3 ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2550, พฤศจิกายน 8) ได้ประชาสัมพันธุ์ให้พนักงานทราบถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ โดยเรียกว่า ศิลปะของการทำงานที่ดีคือการรู้จักหยุดพักในจังหวะที่เหมาะสมเพราะการขยันแบบไม่ลืมหูลืมตามีแต่จะสร้าง

ความเครียด จนเป็นการบั่นทอนพลังในการทำงานในที่สุด ยิ่งกว่านั้นการก้มหน้าก้มตาทำงาน โดยไม่ยอมหยุดพักเลยอาจทำให้คุณไม่เห็นความเปลี่ยนแปลงของโลกจึงขาดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ซึ่งแท้จริงเป็นหัวใจแห่งความสำเร็จนั้น เรามาฝึกผ่อนคลายอย่างสร้างสรรค์กันเถอะ โดยปฏิบัติดังนี้ 1) หาช่วงพักระหว่างการทำงานในแต่ละวัน โดยต้องหาจุดสมดุลของแต่ละคน เช่น บางคนใช้ระบบ 50/10 คือใน 1 ชั่วโมงเขียนงาน 50 นาที แล้วหยุดพัก 10 นาที แล้วค่อยเริ่มต้นทำงานต่อไป รวมทั้งค้นหาตัวเองในด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากงานให้พบ แล้วแบ่งเวลาทำสิ่งนั้นให้เป็นงานอดิเรก จะช่วยพัฒนาทักษะใหม่ให้ชีวิต และเพิ่มโลกทัศน์ใหม่ที่คุณอาจคาดไม่ถึง 2) เติมพลังให้ชีวิตด้วยการไปเที่ยวในวันหยุดสุดสัปดาห์ เพราะแบคเดอเรียยังต้องการคาร์โบไฮเดรต คนเราก็ต้องเติมพลังความสดชื่นให้ชีวิตเช่นกัน จะได้มีพลังใจไว้ต่อสู้กับงานหนักข้างหน้า

จากการที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่าความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม มีส่วนสำคัญอยู่ที่การรักษาสมดุลในด้านการทำงาน ด้านครอบครัว และชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น โดยเวลาทำงานที่มีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ ไม่ต้องทำงานล่วงเวลาบ่อย สมาชิกในบ้านให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ในการทำงาน ไม่มีงานไปทำต่อที่บ้านหรือต้องมาทำงานในวันหยุด สามารถไปทำธุรกรรมส่วนตัวที่จำเป็นได้อย่างอิสระ เช่น ธนาคาร ไปรษณีย์ โรงพยาบาล เป็นต้น พนักงานสามารถลางานเพื่อไปพักผ่อนหรือไปทำธุระส่วนตัวได้อย่างอิสระ ตามสิทธิที่ได้รับ

8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง (social relevance)

8.1 ความหมาย ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พรนพ พุกพันธ์ (2544, หน้า 266-267) กล่าวว่า ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง หมายถึง ลักษณะงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความแปลกใหม่ ความท้าทาย โอกาสแห่งความสำเร็จของงาน และประโยชน์ของงานนั้นมีผลดีต่อสังคม

พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548, หน้า 10) ได้ให้ความหมายลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง หมายถึง มีความพึงพอใจที่ได้ทำงานในองค์การ ซึ่งงานที่ทำเป็นที่ยอมรับของสังคม

ภูษณิศา เมธาธรรมสาร (2548, หน้า 6) ได้ให้ความหมาย ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง (social relevance) คือ กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง

สรุปได้ว่าลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง เป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตน

ปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

8.2 ความสำคัญของ ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวไว้ดังนี้

พีแมท (PMAT : Personnel Management Association of Thailand) (2007, May 12) กล่าวถึง ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงไว้ว่า กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคมซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ ว่า องค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การจำกัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่นๆ

ผจญ เจลิมสาร (2551, พฤษภาคม 12) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ประธาน ไตรจักรภพ (2550, กรกฎาคม 29) กล่าวถึงลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ในการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันไม่ว่าจะอยู่ในส่วนใดของโลก มีความซับซ้อน และมีการแข่งขันที่รุนแรงเพิ่มมากขึ้นทุกที การดำเนินธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จ ธุรกิจจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรับผิดชอบต่อพื้นฐาน ที่องค์กรธุรกิจต้องมีต่อสังคม เช่น ความรับผิดชอบต่อคุณภาพสินค้าหรือบริการที่จำหน่ายให้กับผู้บริโภค ความรับผิดชอบต่อผลตอบแทน สวัสดิการ และความปลอดภัยของพนักงาน ความรับผิดชอบต่อความเสียหายของธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอันเป็นผลเนื่องมาจากการผลิตสินค้าหรือการให้บริการ ซึ่งความรับผิดชอบต่อสังคมดังกล่าวข้างต้น จะส่งผลโดยตรงต่อการบรรลุสู่เป้าหมายเพื่อให้ธุรกิจประสบผลสำเร็จ ที่ผ่านมามากมาย บริษัทถูกมองว่าได้นำเอา มาใช้เป็นเครื่องมือทางการตลาดของบริษัท หรือเพียงเพื่อประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์บริษัทเท่านั้น แต่หากมองให้ลึกซึ้ง และเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงกระบวนการ และวิธีการดำเนินกิจกรรมที่ได้กลั่นออกมาจากจิตสำนึกรับผิดชอบต่อคิณกำไรกลับตอบแทนต่อสังคมถิ่นที่อยู่อาศัย ในการดำเนินธุรกิจ และสร้างสังคมที่น่าอยู่ ความรับผิดชอบต่อพื้นฐาน จึงนับเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ และชุมชนในการพัฒนาและเจริญเติบโตไปด้วยกันอย่างยั่งยืนในที่สุด

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2550, กรกฎาคม 29) กล่าวว่า การที่องค์กร 7-Eleven นำกลยุทธ์ สร้างคุณค่าองค์กร มาใช้ได้อย่างสัมฤทธิ์ผล โดยสร้างคุณค่าองค์กรด้วยโครงการ

ปัญญาภิวัฒน์ เป็นโครงการที่ให้การสนับสนุนด้านการศึกษาสำหรับเด็กที่ด้อยโอกาส มีจุดเริ่มต้นจากการบริจาคทุนการศึกษาเล็ก ๆ น้อย ตลอดจนถึงการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมที่ปลูกฝังให้เด็กรักการอ่าน เช่นโครงการ รักการอ่าน “ เซเว่นบุคควอร์ด ” จนกระทั่งทางบริษัทได้มีการเปิดโรงเรียนปัญญาภิวัฒน์เทคโนโลยีขึ้นมา เป็นโรงเรียนอาชีวะแนวใหม่ใช้หลักสูตรการเรียนการสอนผ่านการเรียนด้วยประสบการณ์ ที่มุ่งพัฒนาบุคคลากรเข้าสู่ธุรกิจค้าปลีก โดยใช้องค์ความรู้ที่สั่งสมมา และเปิดศูนย์การศึกษาทั่วประเทศที่สอนผ่านระบบการเรียนทางไกลผ่านระบบวิดีโอ สิ่งที่โรงเรียนปัญญาภิวัฒน์ มีให้คือ เรียนฟรี มีงานทำ100% มีรายได้ระหว่างเรียน เฉพาะทุนการศึกษาต่อที่มีให้อยู่ที่ 100 ล้านบาท และมีโครงการจะเปิดสอนในระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโทในอนาคต การทำโครงการนี้สู่ชุมชน มีแนวความคิดจากผู้บริหารว่า ถ้าคนไทยมีการศึกษาดีขึ้น จะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ประเทศไทยเจริญก้าวหน้า แข็งแรงก็จะทำให้ประชาชนไทยเข้มแข็งไปด้วย เมื่อเขามีรายได้กลับมาก็จะซื้อสินค้าที่ เซเว่นฯ เป็นการตอบแทนเราที่หลังแต่เราต้องช่วยสังคมก่อน จากแนวคิดของ 7-Elevenมีผลอย่างมากในการพัฒนาคนในองค์กร คือจากการที่บริษัทมีโรงเรียนของตนเอง ย่อมจะทำให้สามารถใส่ความเป็นวัฒนธรรมองค์กรได้เต็มที่และถือเป็นการปลูกฝังส่วนที่เป็นตัวของบริษัทเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทุกสิ่งจะย้อนกลับมาที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เมื่อมีนักเรียนที่เรียนจบแล้ว ทำงานได้เข้ามาทำงานที่บริษัทจะสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ที่สั่งสมมาจากโรงเรียนเข้ามา และเกิดการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมกับบุคลากรเดิมที่อยู่ในองค์กร ซึ่งอาจมีความไม่เข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรแบบชัดเจนก็จะได้ทราบจากนักเรียนที่ได้รับหล่อหลอม มาเป็นอย่างดีมีความจงรักภักดีกับองค์กร ส่วนรุ่นพี่ที่อยู่มาก่อนก็แลกเปลี่ยนประสบการณ์กลับไปนำไปสู่การค่อย ๆ กลืนเป็นวัฒนธรรมเดียวกันแต่เป็นการปรับพฤติกรรมที่มีความหมายนัยสำคัญสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบบูรณาการ

สรุปได้ว่าความสำคัญของลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีความสำคัญต่อองค์กร พนักงาน ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ซึ่งลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความรับผิดชอบ สร้างสรรค์ในสิ่งที่ดี มีสำนึกรับผิดชอบต่อตนเอง และในสังคมที่อาศัยอยู่ จะส่งผลต่อผู้ใช้ประโยชน์จากสิ่งเหล่านั้น มีผลย้อนกลับในด้านความรู้สึกที่ดีต่อชุมชน พนักงานองค์กร มีความภาคภูมิใจในถิ่นอาศัย และองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่

8.3 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2550, พฤศจิกายน 8) ดำเนินการสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม ได้แก่ ปลูกป่าไม้ สร้างโรงเรียน สร้างห้องสมุด และบำรุงพระพุทธรักษา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของสังคมไทย ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เป็นภารกิจหนึ่งของการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคได้ให้ความสำคัญ และได้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องควบคู่กับการให้บริการแก้ไขกระแสไฟฟ้าขัดข้อง ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ดำเนินกิจการต่าง ๆ ดังนี้

8.3.1 ด้านสังคม การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจัดตั้งโครงการ "เรารัก กฟภ." โดยมีวัตถุประสงค์ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการดูแลระบบไฟฟ้า เพื่อลดปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนจากกระแสไฟฟ้าดับ อันเนื่องจากสาเหตุต่างๆ เช่น รถชนเสาไฟฟ้า อุปกรณ์ไฟฟ้าชำรุด สายไฟฟ้าขาด ตลอดจน พบเห็นผู้กระทำผิดกรณีและเมิดการใช้ไฟฟ้า เป็นต้น การเข้าร่วมโครงการดังกล่าว ประชาชนสามารถสมัครเป็นสมาชิกชมรม "เรารัก กฟภ." หากสมาชิกพบเห็นสิ่งใดที่อาจก่อให้เกิดอันตราย อันมีสาเหตุจากไฟฟ้าและความเสียหายต่อระบบไฟฟ้า สามารถแจ้งให้เจ้าหน้าที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่นั้นได้รับทราบและแก้ไขต่อไป

8.3.2 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ร่วมรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด ร่วมสนับสนุนนโยบายรัฐบาลในการต่อต้านยาเสพติด โดยการจัดกิจกรรมเนื่องในสัปดาห์ต่อต้านยาเสพติด จัดทำป้ายรณรงค์ "กฟภ.ร่วมใจต่อต้านยาเสพติด" ติดตั้งบริเวณริมทางหลวง หน้าสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ รวมทั้ง ป้าย ตู้ ป.ณ. 1234 รับแจ้งเบาะแสยาเสพติด จำนวน 1,800 ป้าย มอบให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ นอกจากนี้ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยังจัดค่ายอบรมเยาวชนด้านยาเสพติดในภาคต่างๆ เพื่อปลูกจิตสำนึกเยาวชนให้ตระหนักในพิษภัยและห่างไกลยาเสพติด

8.3.3 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยทุกครั้งที่เกิดอุทกภัยในพื้นที่ต่างๆ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้มีส่วนร่วม ให้การช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน โดยจัดเจ้าหน้าที่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคดำเนินการแก้ไขกระแสไฟฟ้ากลับคืนสู่สภาพปกติ ให้บริการย้ายมิเตอร์ และปลั๊กไฟให้แห้งระดับน้ำ รวมทั้งจัดเครื่องอุปโภคบริโภคที่จำเป็นในการดำรงชีวิตให้กับผู้ประสบภัยอย่างสม่ำเสมอ

8.3.4 ด้านการศึกษา กฟภ. สนับสนุนการศึกษาเยาวชนห่างไกล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้สนองพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่ห่างไกล

8.3.5 โครงการพี่สอนน้อง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้จัดโครงการพี่สอนน้อง โดยคัดเลือกนักศึกษาที่ผ่านการอบรมจากโครงการพัฒนาทักษะนักศึกษาช่างไฟฟ้า จำนวน 5,000 คน เป็นวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ไฟอย่างประหยัดและปลอดภัย ให้แก่นักเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 5,676 แห่ง โดยทำการสอนในชั่วโมงเรียนภาคปฏิบัติของแต่ละสถาบัน และนักเรียนในชนบทผ่านศูนย์การศึกษาโครงการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมกว่า 3 ล้านคน

8.3.6 โครงการ "43 ปี กฟภ. ให้ปัญญา แสงสว่าง และความปลอดภัยสู่เยาวชน" ในโอกาสครบรอบวันสถาปนา 43 ปี กฟภ. โดยจัดมอบหนังสือชุดเสริมความรู้แก่นักเรียนในชนบท จำนวน 104 โรงเรียน โครงการนี้ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้รับความร่วมมือจากบริษัทเอกชนสนับสนุนอุปกรณ์ไฟฟ้า ประกอบด้วย บริษัท ซีในเดอร์อิเล็กทริก (ประเทศไทย) จำกัด มอบตู้ คอนซูมเมอร์ ยูนิต (Consumer Unit) พร้อมอุปกรณ์ตัดตอนไฟฟ้า บริษัท ออ

สแรม (ประเทศไทย) จำกัด และ บริษัท ฟิลิปปี (ประเทศไทย) จำกัด มอบหลอดฟลูออเรสเซนต์ สำหรับติดตั้งภายในอาคารเรียน โดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคดำเนินการติดตั้งระบบไฟฟ้าภายในอาคารเรียนทุกแห่ง

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2550, พฤศจิกายน 8) มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการส่งเสริม มาตรฐานความเป็นอยู่ของประชาชนในประเทศ โดยการจัดหา ผลิต ส่ง จำหน่าย และให้บริการ ทางด้านพลังงานไฟฟ้าและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจพลังงานไฟฟ้าที่เพียงพอทันกับความต้องการ และเชื่อถือได้ โดยเน้นทางด้านบริการให้ผู้ใช้ไฟฟ้ามีความพึงพอใจสูงสุดบนพื้นฐานของคุณภาพ ราคาที่เหมาะสม การบริการเป็นเลิศ และมีระบบที่ปลอดภัย

จากการที่นักวิชาการกล่าวว่า สรุปล้ำได้ว่างานมีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีส่วนสำคัญอยู่ที่ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น องค์กรที่ทำงานอยู่นี้เป็นหน่วยงานที่ดี และน่าจะทำงานด้วย รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ถูกวิพากษ์วิจารณ์ในทางลบ ได้รับความร่วมมือ การยอมรับ จากชุมชนเมื่อต้องติดต่อประสานงาน และการปฏิบัติงานในองค์กรนี้สามารถทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

พรทิพย์ ทับทิมทอง (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าข้าราชการสาย ข. ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรไม่ต่างกัน ยกเว้นกรณีที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการสาย ค. ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรไม่ต่างกัน ยกเว้นกรณีที่มี ระดับตำแหน่งต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการสาย ข. และ ค. มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านความภาคภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ การประจักษ์ตน ความก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน และส่วนด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ข้าราชการสาย ข. ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านไม่ต่างกัน ยกเว้นกรณีข้าราชการสาย ข. ที่มีอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน

มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการสาย ค. ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านไม่ต่างกัน สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภาคภูมิใจ และด้านการประจักษ์ตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การ ($r = 0.102$)

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบ (ประเทศไทย) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่ในการศึกษาองค์ประกอบในแต่ละด้าน พบว่าด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รัตติพร พนพีเชษฐกุล (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเครียดทั่วไปของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และลักษณะบุคลิกภาพแบบ Type A พบว่า อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดทั่วไป พนักงานที่มีสถานภาพสมรส (ไม่มีบุตร) มีความเครียดทั่วไปสูงสุด และลักษณะบุคลิกภาพแบบ Type A ของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดทั่วไป 3) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และหน่วยงานที่สังกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำสุด พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำสุด พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำกว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า และพนักงานที่สังกัดสำนักงานใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำสุด 4) ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดทั่วไป โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.313 และตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงในการทำนายความเครียดทั่วไป คือความเครียดในการทำงานที่มีสาเหตุจากปัจจัยการทำงานด้านลักษณะงาน ซึ่งเป็นตัวทำนายที่มีอำนาจทำนายร้อยละ 9.5 5) ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.272 และตัวแปรที่มี

อิทธิพลสูงในการทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความเครียดในการทงานที่มีสาเหตุจากปัจจัยในการทำงาน 1) ด้านความสำเร็จ และความก้าวหน้าในงานอาชีพ และ 2) ด้านลักษณะงาน โดยปัจจัยด้านความสำเร็จ และความก้าวหน้าในงานอาชีพเป็นตัวทำนายตัวแรก และปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นตัวทำนายที่สองมีอำนาจทำนายร่วมกันกับตัวแรกได้ถึงร้อยละ 15.6 6) ความเครียดทั่วไปมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.375 7) ดัชนีปรค่าความเครียดในการทำงานและความเครียดทั่วไปสามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยความเครียดในการทำงานเป็นตัวทำนายตัวแรกและความเครียดทั่วไปเป็นตัวทำนายตัวที่สอง มีอำนาจทำนายร่วมกันกับตัวแรกได้ถึงร้อยละ 17.2

เจษฎา ธรรมชันทิพงศ์ (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่าง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความปลอดภัยในการทำงาน มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพของพนักงาน และด้านความยุติธรรมในการทำงาน ตามลำดับ ในส่วนการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง การอบรม และลักษณะงาน มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตรีชญา อุ่นเรือน (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง พบว่าพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ รายได้ต่อเดือน ส่วนราชการที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน และการมีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัย ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้มาตรการการลดขนาดกำลังคนของภาครัฐ ปัจจัยด้านความพึงพอใจที่มีต่อการเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พิชญ์สินี ดีผลผล (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร การศึกษากรณีบริษัทไทยแอร์พอร์ตกราวด์เซอร์วิส เซส จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน และภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานที่มีพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และพนักงานที่มีประเภทของงานแตกต่างกันมีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านสังคมสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และอายุงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรเรสิริฐ เตชะบุรพา (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงความรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทะเล พบว่า พนักงานบริษัท อีสเทอนมารีไทม์ (ประเทศไทย) จำกัด มีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่เพศ อายุ และอายุงาน ที่แตกต่างกัน ไม่พบว่ามีผลผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ระดับการศึกษา และค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาภรณ์ไพรรณ สุนทรจตุรวิทย์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง พบว่า ผู้ป่วยให้ความหมายที่สอดคล้องกันในความหมายคุณภาพชีวิต 5 ลักษณะ คือ 1) มีความเป็นอยู่ที่ดี 2) มีชีวิตที่ปลอดภัย 3) มีความสุขใจ 4) เลี้ยงดูบุตรได้ดี มีความสำเร็จในชีวิต 5) ได้รับการยอมรับจากครอบครัว และสังคม โดยมีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 6 ด้าน คือ 1) การยอมรับความเจ็บป่วย 2) การรับรู้ต่อโรค และการดูแลรักษา 3) การรับรู้ต่อความสามารถของตนเอง 4)การมีความมั่นคงในชีวิต 5) การสนับสนุนจากครอบครัว และสังคม 6) การดำรงบทบาททางสังคม ในส่วนผลกระทบที่มีต่อคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยมี 3 ลักษณะ คือ 1) มีชีวิตอยู่กับความทุกข์ทรมาน 2) มีชีวิตอยู่กับความไม่แน่นอน 3) มีชีวิตที่ล่อแหลมต่อความตาย

จิรภา น้อยนิมิต (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1(ภาคใต้) จ.เพชรบุรี พบว่า พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน มีความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเพศ อายุ ระยะเวลาที่ทำงานในการไฟฟ้า และตำแหน่งหน้าที่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน พบว่าพนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มี เพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

นิตยา เมฆศรีพงษ์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง พบว่าข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง 3 ด้าน และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ทำงาน รูปแบบบริหารองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามความขัดแย้งในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

วิสุทธิ์ อุตะมะ (2550, กรกฎาคม 21) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 6 พบว่าระดับตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวกำหนดคุณภาพชีวิต 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การจัดองค์การและการบริหาร เวลาว่างของชีวิต การสื่อสาร และการประสานงาน ระบบงานในสำนักงาน การให้สิ่งตอบแทนที่ เหมาะสมและยุติธรรม และการมีส่วนร่วมในองค์การ ส่วนตัวกำหนดคุณภาพชีวิตอีก 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความมั่นคงในงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ บุคลากรสังคม และความเจริญงอกงาม และสวัสดิภาพสำหรับปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมาก และการปฏิบัติงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และงานแผนงานและพัฒนาชนบท อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 6 พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 เมื่อแยกพิจารณาพบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ได้แก่ การสื่อสารและการประสานงาน ระบบงานในสำนักงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล การมีส่วนร่วมในองค์การ การจัดองค์การและการบริหาร บุคลากรสังคมประชาธิปไตยในการทำงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงในงาน เวลาว่างของชีวิต และความเจริญงอกงาม และสวัสดิภาพ ส่วนการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีความสัมพันธ์อยู่ระดับน้อย เมื่อวิเคราะห์ตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 6 โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนของการถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญ พบว่า ตัวกำหนดคุณภาพชีวิต

ของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ได้แก่ การสื่อสารและการประสานงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล เวลาว่างของชีวิตและระบบในสำนักงาน และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่องานบริหารทั่วไป ได้แก่ การสื่อสารและการประสานงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล การจัดการและการบริหาร เวลาว่างของชีวิตและระบบในสำนักงาน ส่วนตัวกำหนดคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่องานแผนงานและพัฒนาชนบท ได้แก่ การสื่อสารและการประสานงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล และเวลาว่างของชีวิต และตัวกำหนดคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่องานส่งเสริมการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม ได้แก่ การสื่อสารและการประสานงาน การมีส่วนร่วมในองค์กร และการพัฒนาความสามารถของบุคคล

สุนทร พลศรี (2550, กรกฎาคม 21) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตครูชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ พบว่า 1) ข้าราชการครูในพื้นที่ชายแดนส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุ 20-40 ปี วุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาทต่อเดือน และสมรสแล้ว มีตำแหน่งสายงานปฏิบัติเกี่ยวกับการเรียนการสอน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา 6 ปี ขึ้นไป และอาศัยบ้านพักครู บ้านเช่า บ้านญาติอื่น ๆ 2) คุณภาพชีวิตของข้าราชการครู ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตสูงที่สุดในด้านความพอใจกับชีวิตความเชื่อ รองลงมาคือ ความพอใจในชีวิตครอบครัว ส่วนคุณภาพชีวิตต่ำที่สุด คือ ด้านความพอใจในการครอบครองทรัพย์สิน 3) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของครู ได้แก่ ตำแหน่ง 4) ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของครู ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และที่พักอาศัย 5) ข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่คิดเปลี่ยนสายงาน

วันเพ็ญ วอกลาง (2550, กรกฎาคม 21) ได้ทำการศึกษาวิจัยโครงการคุณภาพชีวิตของคณกรุงเทพมหานครในยุคเศรษฐกิจถดถอย พบว่า ในช่วงเศรษฐกิจถดถอยพบว่า คน กทม. ประมาณ 2 ใน 3 ได้รับผลกระทบต่อการทำงาน ได้แก่ เคยออกจากงาน เงินเดือนลดลง ภาระงานมากขึ้น โบนัสลดลงหรือไม่ได้โบนัสและสวัสดิการลดลง และคน กทม. ประมาณ 3 ใน 4 ครอบครัวได้รับความเดือดร้อนจากภาวะเศรษฐกิจถดถอย ผลกระทบที่ได้รับ ได้แก่ สมาชิกของครอบครัวมีรายได้ลดลง ตกงานและมีความเครียด คุณภาพชีวิตของคน กทม. เป็นการศึกษาจากมาตรวัดที่ได้จากการประเมินของบุคคลในด้านความพึงพอใจในองค์ประกอบต่าง ๆ เป็นการดำรงชีวิต ได้แก่ ด้านการงาน ครอบครัว สุขภาพจิต สิ่งแวดล้อมและชีวิตในเมือง ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังกับคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ข้อค้นพบที่สำคัญคือ คุณภาพชีวิตด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับเพศ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และมีความสัมพันธ์แบบโต้ตอบกับคุณภาพชีวิตด้านครอบครัว สุขภาพจิต ชีวิตในเมือง และคุณภาพชีวิตโดยรวม กล่าวคือ ถ้าคุณภาพชีวิตด้านการทำงานดี จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านอื่น ๆ ดีไปด้วย ขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตด้านอื่น ๆ ก็ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านการทำงานเช่นเดียวกัน ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ชีวิตการทำงานเป็น

องค์ประกอบที่สำคัญของการดำรงชีวิต ภาครัฐควรส่งเสริม และให้ความสำคัญกับการดูแลเกี่ยวกับการทำงานของประชาชนในด้านรายได้ สวัสดิการ การพัฒนาทักษะในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงานเป็นต้น

จิตรพร จันทรกุล (2550, กรกฎาคม 29) ได้ทำการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านของพนักงาน ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย 3) ด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคล หรือการทำงานร่วมกัน 6) ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ 7) ด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล และ 8) ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการส่งเสริมบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งหากพิจารณาจำแนกตามสายงานบังคับบัญชา ประเภทของพนักงาน สถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานหลัก และสายงานสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่นเดียวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านของ ผู้อำนวยการหรือผู้จัดการ ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการนั้นมีเพียง 7 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ยกเว้นแต่คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อีกทั้งพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่อาคารชินวัตรทาวเวอร์ 1 กับ อาคารชินวัตรทาวเวอร์ 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานบริหารสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร มีเพียง 6 ด้านเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และในด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2550, ตุลาคม 7) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจ

ยุทธภาค 2 การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจยุทธภาค 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านบุคคล ลักษณะ ด้านองค์การเกี่ยวกับการรับรู้ต่อระบบการบริหาร กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจยุทธภาค 2 พบว่า อายุราชการและเหตุผลใน การเลือกประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติ .05 ส่วนชั้นยศ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านองค์การเกี่ยวกับการรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การสื่อสาร การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมกับคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์การทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อวัดความเข้มของ ความสัมพันธ์ พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์การด้านการจูงใจ การสื่อสาร การตั้งเป้าหมาย มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย ส่วนด้านภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การควบคุม มีผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง

วไลพร เจริญพร (2550, ตุลาคม 7) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณี บริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิส เซส จำกัด พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหากวิเคราะห์ เป็นรายด้านพบว่าแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และ 3.46 ตามลำดับและอยู่ในระดับปานกลางมี จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 3.08 และ 2.90 ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิส เซส จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการ ทำงานไม่แตกต่างกัน

พัทนัย แก้วแพง (2550, ตุลาคม 7) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลา นครินทร์ มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 53.6 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือ เทียบเท่ามากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 91.2 และสถานภาพโสดมากที่สุดร้อยละ 53.6 ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานมากที่สุด 5-9 ปี ร้อยละ 53.6 คุณภาพชีวิตในภาพรวมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลระดับผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ แตกต่างกัน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านสภาพสังคมตนเองและชีวิตครอบครัว สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และชีวิต

การทำงานการนำตัวแปรอิสระ (ปัจจัย) ทั้งหมด 12 ตัว (คะแนนคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ) ศึกษาตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์แบ่งเป็น อิทธิพลในด้านลบมี 6 ตัว มีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ อายุ วัฒนธรรมและการเมือง ความเสมอภาค สถานภาพสมรส สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์มี 4 ตัว มีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน สุขภาพกายและจิต ชีวิตการทำงานและรายได้ (เงินเดือน) และสวัสดิการ ซึ่งแสดงถึงการมีอิทธิพลมาก ส่วนมีค่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ การศึกษา ศาสนา สภาพทางสังคมและชีวิตครอบครัวมีผลน้อยกว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลด้านลบ ตัวแปรที่มีอิทธิพลด้านบวกค่าสำคัญ คุณภาพชีวิต ปัจจัย พยาบาลวิชาชีพ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ชัยพล (Chaipol, 1989, unpagged) ได้ทำการศึกษาการเปรียบเทียบการรับรู้ของผู้จัดการระดับกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในบริษัทอเมริกัน ในบริษัทญี่ปุ่น ในบริษัทของไทย ที่ปฏิบัติงานในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า บริษัทอเมริกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าบริษัทของไทยในด้านการจ่ายค่าตอบแทน บริษัทของไทยมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าบริษัทของญี่ปุ่นในด้านการให้การฝึกอบรม ทั้ง 3 กลุ่มจะไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนในด้านการรับรู้ของผู้จัดการระดับกลางของไทยที่ทำงานทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าความปลอดภัยในการทำงานจะเป็นตัวสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงาน มีนัยสำคัญบางอย่างที่มีความสัมพันธ์กันด้านเพศ เชื้อชาติ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานในบริษัทของทั้ง 3 กลุ่ม และการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน

โจเซฟ และอี (Joseph & E, 1990, pp. 31 - 47) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อการตอบสนองพฤติกรรมของพนักงาน พบว่าในการศึกษาความต้องการโดยใช้ความพึงพอใจในการทำงาน หรือคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานจำนวน 219 คนในด้านความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรในด้านความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน การทุ่มเทในงาน ผลการปฏิบัติงานที่ดีในองค์กร และความสัมพันธ์ทางลบด้านความแปลกแยกของบุคคล สรุปว่าความต้องการในด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับทุกปัจจัย ดังนั้นการให้คนงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นย่อมส่งผลให้เกิดรูปธรรม และนามธรรมในการจ้างงานขององค์กร ในด้านแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วม การทุ่มเทในงาน และผลการปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัดในองค์กร

บาบา และโซมอล (Baba & Somal, 1991, p. 62) ได้ศึกษาลักษณะ และเนื้อหาของงานประจำที่มีความสัมพันธ์ กับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษากรณี พยาบาลในประเทศแคนาดา เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสภาพการจัดการพบว่า ลักษณะของงาน

ประจำมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งลักษณะของงาน และการออกแบบงานในลักษณะงานที่เป็นงานประจำ จะมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลมากกว่าในกระบวนการงาน ที่เปิดโอกาสให้มีการใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ได้ และจากงานวิจัยนี้ยังมีให้เห็นว่า ผลจากการศึกษากับพยาบาล จำนวน 1,148 คน ที่ทำงาน ถูกเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยแบ่งการวัดเป็นการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานในงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำ และงานที่เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิด ผลปรากฏว่า พยาบาลจะมีประสบการณ์สูงในงานที่เป็นงานลักษณะงานประจำ แต่จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ และในทางตรงกันข้าม ในงานที่เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น พยาบาลจะมีประสบการณ์ต่ำ แต่จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูง

สิงหา กรจับ (2550, มีนาคม 2) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตของคน ในประเทศต่าง ๆ พบว่า คุณภาพชีวิตของแต่ละคน และประเทศต่าง ๆ นั้นไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับ ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ตำแหน่งหน้าที่ที่ผู้ทำงานมีอยู่ในขณะนั้น ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะสัทธิสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิต รองลงมา คือค่าตอบแทน ความปลอดภัย และระยะเวลาในการทำงาน จะช่วยแก้ไขปัญหาดัง ๆ ให้เกิดความพอใจต่อผู้ร่วมงาน จึงเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับตำแหน่ง และ ประสบการณ์เป็นส่วนใหญ่

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะส่วนใหญ่ของในด้านระดับการศึกษา มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญมากที่สุด และระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามส่วนใหญ่ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ รายได้ อายุ การศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จะสัมพันธ์กับตัวแปรตามในด้าน ค่าตอบแทน ความปลอดภัย และความมั่นคง ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับระดับความพึงพอใจในสภาพของตนเองเช่น ค่าตอบแทนที่พอเพียง สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีความมั่นคงในชีวิต อีกทั้งยังได้รับการสวัสดิการจากสังคมที่อยู่ในขณะนั้น เช่น อาหาร ที่พัก อาศัยเวลาพักผ่อน ไฟฟ้า น้ำดื่ม ถนน รถบริการ เป็นต้น โดยลดปัญหาต่าง ๆ น้อยลงจนทำให้เกิดความพอใจต่อคุณภาพชีวิตตามสถานภาพของแต่ละบุคคล