

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศยาน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามข้อบ่งชี้หัวข้อต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับกองซ่อมอากาศยาน 1
 - 1.1 ประวัติความเป็นมาของกองซ่อมอากาศยาน 1
 - 1.2 ภารกิจ
 - 1.3 โครงสร้างการบริหารงานของกองซ่อมอากาศยาน 1
 - 1.4 บุคลากรของกองซ่อมอากาศยาน 1
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
 - 2.1 แนวคิดคุณภาพชีวิต
 - 2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิต
 - 2.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต
 - 2.4 การประเมินคุณภาพชีวิต
 - 2.5 ความสำคัญของคุณภาพชีวิต
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 3.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 3.4 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 3.5 การวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 3.6 แนวทางการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศยาน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์
 - 4.1 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
 - 4.2 ด้านลักษณะงาน
 - 4.3 ด้านการบังคับบัญชา
 - 4.4 ด้านค่าตอบแทน
 - 4.5 ด้านดุลยภาพในชีวิต

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ข้อมูลเกี่ยวกับกองช่อมอากาศยาน 1

1. ประวัติความเป็นมาของกองช่อมอากาศยาน 1

1. ประวัติกรมช่างอากาศ

กรมช่างอากาศ (2551, กุมภาพันธ์ 11) กล่าวถึงประวัติความเป็นมาของกรมช่างอากาศไว้ว่า กิจการการบินของประเทศไทยได้ถือกำเนิดขึ้นในสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งทรงมีพระบรมราโชบายทำนุบำรุงกิจการทหารอย่างจริงจัง และทรงตระหนักถึงความจำเป็นที่ประเทศไทยจะต้องมีเครื่องบินไว้ป้องกันภัยที่จะบังเกิดแก่ชาติ ด้วยเหตุนี้ กระทรวงกลาโหมจึงได้จัดตั้งแผนกการบินกองทัพบก อยู่ในบังคับบัญชาของจเรทหารช่าง คือ นายพลโทพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมขุนกำแพงเพชรอัครโยธิน จนกระทั่งปีพุทธศักราช 2480 แผนกการบินได้ยกฐานะเป็นกองทัพอากาศขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม กรมช่างอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทางอากาศ ก่อตั้งขึ้นเมื่อ 19 เมษายน พุทธศักราช 2465 เป็นกรมที่สำคัญที่สุดกรมหนึ่งในส่วนยุทธบริการในสายการบังคับบัญชาของกองบัญชาการสนับสนุนทางอากาศ ซึ่งขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ ตามอัตรากองทัพอากาศ 39 มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการซ่อม สร้าง ดัดแปลงอากาศยาน เครื่องยนต์และบริภัณฑ์ การผลิตก๊าซ การพัสดุช่างอากาศ การพัสดุเชื้อเพลิง วิจัยและพัฒนากิจการช่างอากาศ กับมีหน้าที่กำหนดแนวทาง ควบคุม ประเมินผลการศึกษา และตรวจกิจการในสายวิทยาการช่างอากาศ มีเจ้ากรมช่างอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

เดือนธันวาคม พุทธศักราช 2456 กระทรวงกลาโหมได้จัดตั้ง แผนกการบินขึ้นตรงต่อจเรทหารช่างและเสนาธิการทหารบก โดยมีส่วนขึ้นตรงคือ นักบินและโรงงาน ซึ่งโรงงานนี้ ต่อไปจะเป็นกรมช่างอากาศ และในวันที่ 27 มีนาคม 2457 แผนกการบินยกฐานะเป็นกองบินทหารบก โรงงานจึงขึ้นตรงต่อกองบินทหารบก (27 มีนาคม 2457 เป็นวันที่กระทรวงกลาโหมออกคำสั่งตั้งเป็นกองบินทหารบก ซึ่งเริ่มเป็นปีกแผ่นแล้วจึงนับถือวันนี้เป็นวันสถาปนากองทัพอากาศ)

19 มีนาคม 2461 ยกฐานะจากกองการบินทหารบกเป็นกรมอากาศยานทหารบก โรงงาน จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็น โรงงานกรมอากาศยานทหารบก

1 ธันวาคม 2464 เปลี่ยนชื่อจาก กรมอากาศยานทหารบก เป็น กรมอากาศยาน เนื่องจากกระทรวงกลาโหม พิจารณาเห็นว่ากำลังทางอากาศมิได้เป็นกำลังเฉพาะในด้านยุทธศาสตร์ทางทหารเท่านั้น แต่มีประโยชน์อย่างกว้างขวางต่อกิจการด้านอื่นๆ เช่น การพาณิชย์ และการคมนาคม เป็นต้น โรงงานจึงเปลี่ยนชื่อเป็น โรงงานของกรมอากาศยาน

19 เมษายน 2464 ได้มีการจัดส่วนราชการของกรมอากาศยานใหม่ โดยโรงงานของกรมอากาศยาน ได้ยกฐานะเป็น กองโรงงานกรมอากาศยาน ตั้งอยู่ที่ดอนเมือง ทางด้านตะวันตกของสนามบิน มีหน้าที่อำนวยความสะดวกการบินทั่วไปสร้างเครื่องบินตามแบบของต่างประเทศ บูรณะซ่อมแซมเครื่องบิน และเครื่องยนต์ให้พร้อมที่จะปฏิบัติการได้เสมอซึ่งวันนี้ถือเป็นวันที่ก่อตั้ง กรมช่างอากาศ เป็นต้นมา

พ.ศ. 2473 ได้ย้ายหน่วยงานจากที่ตั้งดอนเมืองมาเป็นที่ตั้งบางซื่อ และเริ่มทำการผลิตเครื่องบินให้ข้าราชการ ในชั้นจัดเป็นสายการผลิต

12 เมษายน 2478 เปลี่ยนชื่อจาก กองโรงงานกรมอากาศยาน ไปเป็นกองโรงงานกรมทหารอากาศ

9 เมษายน 2480 กรมทหารอากาศยกฐานะเป็นกองทัพอากาศ ดังนั้นกองโรงงานกรมทหารอากาศจึงได้ยกฐานะเป็น กรมโรงงานทหารอากาศ ขึ้นต่อตรงกองทัพอากาศ

พ.ศ. 2491 เปลี่ยนชื่อจาก กรมโรงงานทหารอากาศ เป็นกรมช่างอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ ขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการซ่อม สร้าง ดัดแปลงอากาศยาน เครื่องยนต์และบริภัณฑ์ การผลิตก๊าซ การพัสดุช่างอากาศ การพัสดุเชื้อเพลิง วิจัยและพัฒนากิจการช่างอากาศ กับมีหน้าที่ กำหนดแนวทาง ควบคุม ประเมินผลการฝึกศึกษา และมีหน้าที่ตรวจจราจกิจการในสายวิทยาการช่างอากาศ โดยมีเจ้ากรมช่างอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

ตุลาคม 2539 กรมช่างอากาศ จัดอยู่ในสายยุทธบริการ โดยแบ่งส่วนราชการขึ้นตรง 11 หน่วยขึ้นตรง ดังนี้ 1) กองบังคับการ 2) กองบริการ 3) แผนกการเงิน 4) กองวิทยาการ 5) กองโรงงาน 6) กองซ่อมอากาศยาน 1 7) กองซ่อมอากาศยาน 2 8) กองซ่อมเครื่องยนต์ 9) กองซ่อมบริภัณฑ์ 10) กองพัสดุอากาศ และ 11) กองพัสดุเชื้อเพลิง

2. ประวัติความเป็นมา และข้อมูลเบื้องต้นของกองซ่อมอากาศยาน 1

กองซ่อมอากาศยาน 1 (2551, กุมภาพันธ์ 11) กล่าวถึงประวัติความเป็นมาของกองซ่อมอากาศยาน 1 เดิมเรียกว่า กองโรงงานการซ่อมอากาศยาน ตั้งอยู่ฝั่งทิศตะวันออกของสนามบินดอนเมือง

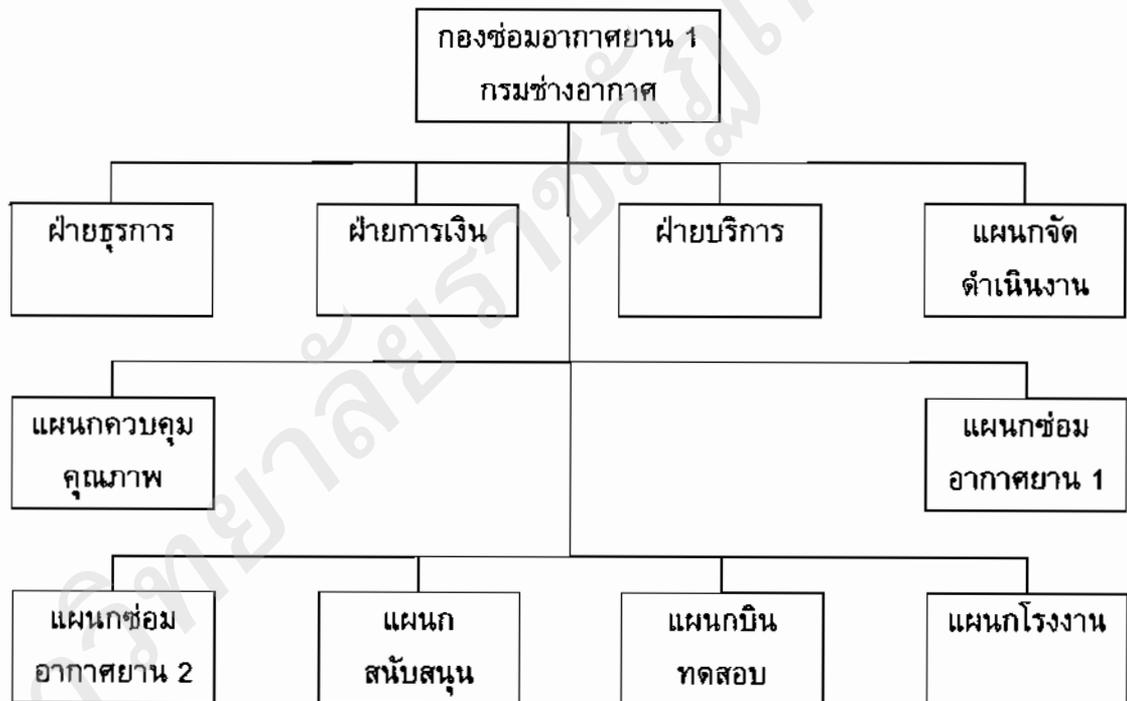
เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2534 ตามอัตรากองทัพอากาศ 39 ได้เปลี่ยนชื่อจาก กองโรงงานการซ่อม เป็นกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ ขึ้นตรงต่อกรมช่างอากาศและในวันที่ 12 มีนาคม 2544 ได้ย้ายจากที่ตั้งดอนเมืองตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2540 เห็นชอบตามที่ กระทรวงคมนาคม เสนอให้มีการพัฒนาและขยายพื้นที่ท่าอากาศยานสากล กรุงเทพฯ (ดอนเมือง) เพื่อรองรับปริมาณการจราจร ให้ต่อไปได้อีก 10 ปีข้างหน้า เนื่องจากโครงการก่อสร้างท่าอากาศยานสากลกรุงเทพแห่งที่ 2 (หนองงูเห่า) มีอุปสรรคล่าช้าไม่สามารถก่อสร้างให้เสร็จได้ในปี 2543 กองทัพอากาศจึงจำเป็นต้องคืนพื้นที่บางส่วนด้านทิศตะวันออก ให้กับการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

ไปขยายสนามบินตาม มติของคณะรัฐมนตรี ดังนั้น กองซ่อมอากาศยาน 1 จึงได้ดำเนินการย้าย จากที่ตั้งดอนเมืองมาสู่ ณ ที่ตั้ง กองบิน 4 อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ในวันอังคารที่ 6 มีนาคม 2544

2. การกิจ

กองซ่อมอากาศยาน 1 มีหน้าที่ดำเนินการซ่อมบำรุง ดัดแปลง แก้ไข ประกอบ ปรับ อากาศยานระดับโรงงาน ของกองทัพอากาศ และส่วนราชการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการกู้อากาศยานประสบภัย มีผู้อำนวยการ กองซ่อมอากาศยาน 1 เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

3. โครงสร้างการบริหารงานของกองซ่อมอากาศยาน 1



ภาพ 2 โครงสร้างการบริหาร

ที่มา (กองซ่อมอากาศยาน 1, 2551, กุมภาพันธ์ 11)

กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 10 หน่วยขึ้นตรง ประกอบด้วย

1. ฝ่ายธุรการ มีหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการธุรการ การสารบรรณ การกำลังพล แบบธรรมเนียม การรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับเอกสารและสถานที่ การรักษาการณ์

ตลอดจนการติดต่อประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ มีหัวหน้าฝ่ายธุรการเป็นผู้บังคับบัญชา
รับผิดชอบ

2. ฝ่ายการเงิน มีหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการเงินรวมทั้งสิทธิธุรการด้านการเงิน มี
หัวหน้าฝ่ายการเงิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งส่วนราชการออกเป็น

3. ฝ่ายบริการ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการบริการ ด้านพลาธิการ การช่างโยธา
การขนส่ง และการพัสดุที่ไม่เกี่ยวข้องกับอากาศยาน มีหัวหน้าฝ่ายบริการ เป็นผู้บังคับบัญชา
รับผิดชอบ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 1) หมวดการเงิน 2) หมวดพลาธิการ 3) หมวดช่างโยธา
4) หมวดขนส่ง และ 5) หมวดคลังพัสดุ

4. แผนกจัดดำเนินงาน มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับ การวางแผน การกำหนดงาน
การดำเนินงาน การจัดทำสถิติวิเคราะห์ การควบคุมพัสดุและเครื่องมือเครื่องใช้ในการซ่อมบำรุง
ดัดแปลง แก้ไขเครื่องบิน เครื่องยนต์และบริภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีหัวหน้าแผนกจัดดำเนินงาน เป็น
ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 1) ฝ่ายแผนและกำหนดงาน 2) ฝ่าย
ดำเนินงาน 3) ฝ่ายสถิติและวิเคราะห์ และ 4) ฝ่ายควบคุมพัสดุ

5. แผนกควบคุมคุณภาพ มีหน้าที่ดำเนินการตรวจรับ และส่งอากาศยาน ตรวจ
ควบคุมภาพ การกำหนดมาตรฐานและมาตรการการตรวจซ่อม การวิเคราะห์ข้อขัดข้องทาง
เทคนิค การเปรียบเทียบมาตรฐานเครื่องมือ การพิจารณาคุณลักษณะเฉพาะพัสดุ การฝึกอบรม
การพัฒนาหน่วย และการดำเนินการด้านเอกสารเทคนิคในระบบการซ่อมบำรุงเครื่องบิน และ
บริภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีหัวหน้าแผนกควบคุมคุณภาพ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งส่วน
ราชการออกเป็น 1) ฝ่ายวิเคราะห์ 2) ฝ่ายกำหนดมาตรฐาน 3) ฝ่ายตรวจ 1 และ 4) ฝ่ายตรวจ 2

6. แผนกซ่อมอากาศยาน 1 มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจซ่อม ถอด
ประกอบปรับ ดัดแปลง และแก้ไขข้อขัดข้องเครื่องบินในภารกิจปฏิบัติการทางยุทธวิธี ผึก และ
ตรวจการรวมทั้งการจัดทำแผน และบัญชีความต้องการพัสดุเครื่องมือเครื่องใช้ที่เกี่ยวข้อง มี
หัวหน้าแผนกซ่อมอากาศยาน 1 เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 1) หมู่
เครื่องมือเครื่องใช้ 2) หมวดเครื่องยนต์ 3) ฝ่ายซ่อมอากาศยาน 1 4) ฝ่ายซ่อมอากาศยาน 2
และ 5) ฝ่ายซ่อมอากาศยาน 3

7. แผนกซ่อมอากาศยาน 2 มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจซ่อม ถอด
ประกอบ ปรับ ดัดแปลง และแก้ไขข้อขัดข้องเครื่องบินลำเลียง ตลอดจนการกู้อากาศยานประสบ
ภัยและการจัดทำแผนและความต้องการพัสดุเครื่องมือเครื่องใช้ที่เกี่ยวข้อง มีหัวหน้าแผนกซ่อม
อากาศยาน 2 เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 1) หมวดกู้อากาศยาน
ประสบภัย 2) หมู่เครื่องมือเครื่องใช้ 3) หมวดเครื่องยนต์ 4) ฝ่ายซ่อมอากาศยาน 1 5) ฝ่ายซ่อม
อากาศยาน 2 และ 6) ฝ่ายซ่อมอากาศยาน 3

8. แผนกสนับสนุนการซ่อมอากาศยาน มีหน้าที่ดำเนินการตรวจซ่อม ดัดแปลง
แก้ไขทดสอบ ประกอบปรับระบบและบริภัณฑ์อากาศยาน ระบบและอุปกรณ์ในระบบสื่อสารและ

สรรพาวุธ ตลอดจนการสนับสนุนการแก้ไขข้อขัดข้องของอากาศยานด้วยช่างชำนาญงาน รวมทั้งการจัดทำแผนงานและบัญชีความต้องการพัสดุ มีหัวหน้าแผนกสนับสนุนการซ่อมอากาศยาน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 1) หมวดเครื่องมือเครื่องใช้ 2) ฝ่ายระบบและบริภัณฑ์ 3) ฝ่ายสื่อสารและสรรพาวุธอิเล็กทรอนิกส์ 4) ฝ่ายไฟฟ้าเครื่องวัดประกอบการบิน และ 5) ฝ่ายนิเวศรอลิค

9. แผนกบินทดสอบ มีหน้าที่ทำการบินทดสอบอากาศยาน การประสานการบิน กิจการนิรภัยการบิน การตรวจซ่อมและแก้ไขข้อขัดข้อง การตรวจรับส่งอากาศยาน มีหัวหน้าแผนกบินทดสอบ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 1) ฝ่ายการช่างหมวดช่างประจำอากาศยาน 2) ฝ่ายการช่าง หมวดช่างประจำอากาศยาน และ 3) ฝ่ายการช่างหมวดแก้ไขข้อขัดข้อง

10. แผนกโรงงาน มีหน้าที่ซ่อม สร้างขึ้นส่วนอากาศยานด้วยเครื่องมือกลและกระบวนการโลหะ งานสี และการควบคุมการสุกร่อน การซ่อมบำรุงร่วมซูชีพและเครื่องใช้ประจำอากาศยาน การคบบแต่งภายใน การตรวจซ่อมและบริการ บริภัณฑ์ภาคพื้น การกู่อากาศยาน ประสบภัย รวมทั้งการจัดทำบัญชีความต้องการพัสดุ มีหัวหน้าแผนกโรงงาน เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 1) หมวดเครื่องมือ 2) ฝ่ายเครื่องมือ 3) ฝ่ายงานโลหะ 4) ฝ่ายบริภัณฑ์ภาคพื้น 5) ฝ่ายกระบวนการ และ 6) ฝ่ายเตรียมการ

4. บุคลากรของกองซ่อมอากาศยาน 1

กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ปัจจุบันมีบุคลากรจำนวน 450 คน แบ่งบุคลากรออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. นายทหารชั้นสัญญาบัตร หมายถึง ระดับชั้น ฐานะทางทหารของแต่ละบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งตามวิทยฐานะที่กระทรวงกลาโหมกำหนด โดยมียศตั้งแต่เรืออากาศตรี (ร.ต.) ถึงนาวาอากาศเอก (น.อ.) ทำหน้าที่ในตำแหน่ง หัวหน้าหมวด หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนก และผู้บังคับบัญชาชั้นสูง ปัจจุบันกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ มีข้าราชการชั้นสัญญาบัตร จำนวน 73 คน

2. นายทหารชั้นประทวน หมายถึง ระดับชั้น ฐานะทางทหาร ของแต่ละบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งตามวิทยฐานะที่กระทรวงกลาโหมกำหนด โดยมียศตั้งแต่จ่าอากาศตรี (จ.อ.) ถึงพันจ่าอากาศเอก (พ.อ.อ.) ทำหน้าที่ในตำแหน่ง หัวหน้าหมู่ และปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปัจจุบันกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ มีข้าราชการชั้นประทวน จำนวน 196 คน

3. ลูกจ้างประจำ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนที่บรรจุตามอัตราที่อยู่ในความควบคุมของสำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) โดยมีระเบียบการปฏิบัติแยกจากข้าราชการทหาร ทำหน้าที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปัจจุบันกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ มีลูกจ้างประจำ จำนวน 143 คน

4. พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการ ทำหน้าที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปัจจุบันกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศยาน มีพนักงานราชการ จำนวน 38 คน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

1. แนวคิดคุณภาพชีวิต

เทพพนม เมืองแมน, และสวิง แสงสุวรรณ (2540, หน้า 17) กล่าวถึง แนวคิดของคุณภาพชีวิตไว้ว่า การพัฒนามนุษย์ที่ยั่งยืน คือ การพัฒนามนุษย์ทุกคนให้สามารถเห็นถึงคุณค่าของตนเอง โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถพัฒนาในด้านร่างกายและพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในชีวิตอย่างเต็มที่ และเหมาะสมสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จะได้รับการพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้มนุษย์ได้ใช้ศักยภาพของตนสูงสุดและสิ่งที่มนุษย์ได้รับการพัฒนานั้น จะเห็นผลในตลอดช่วงชีวิต และสามารถถ่ายทอดต่อคนรุ่นต่อไปได้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องกับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งกลุ่มผู้ประกอบการ กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวให้กับสภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วอย่างปัจจุบันและจะเป็นไปได้ในอนาคต อันจะทำให้เป็นการกระจายผลประโยชน์ให้เกิดกับคนทุกๆ คนในประเทศให้มากที่สุด โดยให้คนส่วนใหญ่พ้นขีดความยากจน และจะอยู่ดีกินดีในระดับที่สมเหตุสมผล และไม่ให้ความมันคงร่ำรวยเกิดกับกลุ่มคนจำนวนน้อยในประเทศ ซึ่งหัวใจสำคัญของการพัฒนามนุษย์ที่ยั่งยืนขึ้นอยู่กับการณ์ที่ทุกคนมีสิทธิที่จะเข้าถึงโอกาสแห่งการพัฒนาทั้งในปัจจุบันและในอนาคต โดยมีคุณภาพชีวิตของมนุษย์เป็นเป้าหมายของการพัฒนา จากการที่บุคคลจะมีความต้องการของตนเป็นมูลเหตุจูงใจในการทำงาน และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่างานเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิต โดยบางคนทำงานเพื่องาน เพราะงานนั้นเป็นสิ่งซึ่งทำให้มีการแสดงออก และมีคุณค่าภายในตัวมันเอง แต่สำหรับบางคนการทำงานเป็นเพียงเครื่องมือคือเป็นวิธีทางหนึ่งเพื่อที่จะหาเงินให้มากขึ้นได้มาซึ่งความมั่นคงในงานมากขึ้น หรือบางคนก็ทำงานเพราะเป็นสิ่งที่น่าสนใจ หรือท้าทายความสามารถจุดมุ่งหมายของการทำงาน จึงเปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละบุคคล แต่ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คนงานหรือเจ้าหน้าที่ส่วนต่างๆ ต่างก็มีความพยายามที่จะให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตนและคุณภาพชีวิตตน นอกจากนี้ การที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีเกิดขึ้น จากองค์ประกอบต่างๆ จะขาดอย่างหนึ่งอย่างใดก็อาจจะทำให้ชีวิตไม่มีความสุขได้ ในเมื่อคุณภาพชีวิตสมบูรณ์ และมีความสุขแล้วก็สามารถที่จะไปทำงานได้โดยไม่มีห่วงกังวล เมื่อทำงานก็เกิดความพึงพอใจในงาน งานนั้นก็ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรและตนเองมีความสุข ซึ่งเรียกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน

รติยา นิตยภัทร (2548, หน้า 28) ได้ให้ทัศนะว่าองค์ประกอบทางจิตวิทยามีส่วนสำคัญอย่างมากเกื้อกูลให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นแนวทางหรือดัชนีในการพัฒนาชีวิตจากบุคคลได้ เพราะบุคคลนอกจากจะต้องการเครื่องยังชีพแล้ว ยังต้องการความพึงพอใจ

เทเวศร์ พิริยะพฤษณ์, และคนอื่น ๆ (2551, กรกฎาคม 21) กล่าวถึงปรัชญาคุณภาพชีวิตไว้ว่า ประชาชนมีหน้าที่พัฒนาตนเอง และครอบครัวให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งทำได้โดยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เพื่อพัฒนาให้ตนเองมีสุขภาพและจิตดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีที่อยู่อาศัย มีรายได้พอสมควร ประหยัด สร้างตนเอง และครอบครัว

เรพเลย์ (Rapley, 2003, p. 13) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต (quality of life) เป็นคำที่เกิดขึ้นตั้งแต่ปี 1960 โดยเพลโต (Plato) นักปราชญ์ชาวกรีกที่มีชื่อเสียงอย่างมาก ต่อมาในปี 1985 จึงเริ่มมีแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในเชิงปริมาณ โดยการกำหนดตัวแปรต่างๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าของชีวิตกับคุณภาพโดยเฉพาะ เช่นในปี 1985 คูชเซ, และซิงเกอร์ (Kuhse, & Singer) ใช้การรับประกันการแท้งลูกขณะอยู่ในครรภ์ เป็นตัวแปรในการประเมินคุณภาพชีวิต เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ความสุขของชีวิตที่แท้จริง คือ ความรู้สึกพอใจในตนเอง มีความรู้สึก ว่า ชีวิตนี้มีคุณค่า มีความหมาย ร่างกายมีความแข็งแรง ปราศจากโรคและความพิการ สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและเพื่อนในสังคม มีจิตใจร่าเริงแจ่มใสเบิกบาน มองโลกในแง่ดี ควบคุมอารมณ์ได้ และมีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยความสงบสุข

2. ความหมายของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิต และเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ ถ้าบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมจะส่งผลให้สังคมมีแต่ความสงบสุข ดังนั้น จึงได้มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต ไว้ดังนี้

ทองพูล สังข์แก้ว (2540, หน้า 20) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสภาพทางการศึกษา อนามัย และเศรษฐกิจ ตามลักษณะสิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ เชื้อชาติ วัฒนธรรม และการเลี้ยงดู

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540, หน้า 22) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีความสุข ความสุขนี้เกิดได้จาก 1) ความสุขทางกาย หมายถึง การมีความเป็นอยู่ที่ดี อาทิเช่น มีที่อยู่อาศัยที่ดี มีสุขภาพและการดูแลสุขภาพที่ดี มีสาธารณูปโภค เช่น การคมนาคมที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น น้ำ อากาศบริสุทธิ์ และยังรวมถึงการพักผ่อนและสันทนาการที่ดีตามสมควร และ 2) ความสุขทางใจได้มาจากการรู้จักความพอใจความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ การที่มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความรักอบอุ่นผูกพันกันในครอบครัวและเพื่อนมนุษย์ มีความอดทนเสียสละทำประโยชน์แก่สังคม

พรสุข หุ่นนิรันดร์, และคนอื่น ๆ (2541, กันยายน 26) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคม

พิพัฒน์ จันทรา (2542, หน้า 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การมองชีวิตมนุษย์โดยภาพรวม เพราะมนุษย์ประกอบด้วย ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด และในขณะที่เดียวกันมนุษย์มีความสัมพันธ์กับสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ดังนั้นจึงไม่สามารถกล่าวถึงมนุษย์ในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น แต่ต้องมองมนุษย์ในทุกแง่ทุกมุม หรือทุกด้าน เพราะฉะนั้นคุณภาพชีวิตที่มีสภาพความเป็นอยู่ดี (well-being) ในทุกด้านเพียงแต่ว่าจะดีได้น้อยเพียงใด ระดับคุณภาพชีวิตของมนุษย์จึงพิจารณาชีวิตความเป็นอยู่ในเวลานั้นๆ คุณภาพชีวิตมีมุมมองที่แตกต่างกันไปตามรูปแบบการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล เช่น วัย เพศ การศึกษาในวิชาสาขาต่างๆ และภูมิหลังของบุคคล

ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2543, หน้า 57) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตหมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่เกิดปัญหาให้แก่สังคม เป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ และสามารถดำเนินชีวิตที่ชอบธรรม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ค่านิยมของสังคม สามารถแก้ไขปัญหาได้ ตลอดจนแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้เครื่องมือ และทรัพยากรที่มีอยู่

ชัยยะ วิหกเหิร (2545, หน้า 34) กล่าวว่า ความหมายของคุณภาพชีวิต หมายถึง การได้รับปัจจัยสี่ในระดับที่พอเพียง ที่จะรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ กล่าวคือ อาหารบริโภคเพียงพอ ที่จะทำให้อวัยวะเจริญเติบโต แข็งแรง และปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีเครื่องนุ่งห่มให้ความอบอุ่นแก่ร่างกาย มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและถูกสุขลักษณะและมียารักษาโรคในยามเจ็บป่วย

นิสาร์ตัน ศิลปเดช (2545, หน้า 11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีความสมบูรณ์ และมีคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์

พาดิน วราวิทยา (2545, หน้า 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทางด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ สามารถดำรงชีวิตให้สอดคล้องตามสภาวะทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมสภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตและทรัพยากรที่อยู่

จिरันท์ เพ็ชรแก้ว (2548, หน้า 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพสูง ซึ่งอาจมองได้หลายด้าน และได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตของผู้ได้รับการศึกษาไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่คิดเป็นทำเป็น รักการทำงานรู้จักแก้ปัญหา และสนใจที่จะมีส่วนร่วมตามวิถีทางระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมีความยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ มีระเบียบวินัย มีวัฒนธรรมอันดีงาม รู้จักสิทธิหน้าที่ภายในขอบเขตของกฎหมาย

เทเวศร์ พิริยะพถนท์, และคนอื่น ๆ (2551, กรกฎาคม 21) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต (quality of life) หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสม ตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง

คุชณี สุทธปริยาศรี (2551, เมษายน 20) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตประกอบด้วยคำ 2 คำ คือ คุณภาพ หมายถึง ลักษณะดี ลักษณะพิเศษ ลักษณะประจำตัว และชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ ตรงข้ามกับความตาย ดังนั้น คุณภาพชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดี ความอยู่ดีมีสุข

องค์การอนามัยโลก (WHO, 1997, p. 1) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต คือ ความสุข ความพึงพอใจในชีวิต ความผาสุก การยอมรับนับถือ ความอิสระจากความต้อการ หน้าที่ทางวัตถุ ความพร้อมทางกายภาพ ความผาสุกทางใจและทางสังคมโดยปราศจากโรคภัย

โรบินสัน (Robbins, 2001, p. 66) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต คือ ระดับที่บุคคลพอใจ ความสัมพันธ์และแสดงความอ่อนไหว และความกังวลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของสิ่งอื่นๆ

สรุป คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีมีความสุข บุคคลเกิดความพึงพอใจซึ่งได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมทั้งการได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ และสังคมอย่างพอเพียงจนก่อให้เกิดสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

3. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

กระทรวงสาธารณสุข (2542, หน้า 72) ได้กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำเพื่อใช้วัดคุณภาพชีวิตหรือที่เรียกว่า ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) โดยกำหนดหลักเกณฑ์ที่เป็นองค์ประกอบไว้ 13 ข้อ คือ

1. ทุกรอบครัวว่าได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ อย่างเพียงพอกับความต้องการของร่างกาย
2. ทุกรอบครัวมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
3. ครอบครัวยังมีการผลิตที่เพียงพอแก่การดำรงชีพ
4. คนในวัยทำงานมีงานทำ และอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม
5. ครอบครัวยังมีการร่วมมือประกอบอาชีพ และเข้าใจพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของชุมชน
6. ทุกรอบครัวมีการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันเพื่อผลประโยชน์ของชุมชนเอง และเพื่อพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้มีการคงอยู่
7. ทุกคนมีสิทธิได้รับบริการสังคมขั้นพื้นฐาน
8. ประชาชนมีโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ
9. เด็ก หญิงมีครรภ์ ผู้สูงอายุและผู้ที่ยช่วยเหลือตนเองไม่ได้ได้รับการดูแล
10. คู่สมรสเจริญพันธ์สามารถควบคุมช่วงเวลา และจำนวนของการมีบุตรได้ตามต้องการ
11. บุคคลมีส่วนร่วมในการเมืองและปกครองท้องถิ่น
12. ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

บัญชา บุญชัยเวทย์ (2552, มกราคม 10) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ว่า องค์ประกอบเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี มี 4 ข้อ ได้แก่

1. การมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง
2. สุขภาพดี สำคัญที่สุดที่จะต้องสร้างให้สดใส เข้าใจมุมมองโลก ให้ยืนอยู่ได้
3. กำลังใจทั้งจากตัวเองและจากครอบครัว ทั้งภรรยาและญาติพี่น้อง อันหมายถึง

การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

4. รู้จักอาหารการกินที่มีประโยชน์พื้นฐาน

องค์ประกอบทั้ง 4 อย่างข้างต้น เป็นตัวสร้างมาตรฐานและคุณภาพชีวิตให้มีคุณค่าทั้งตนเอง และคุณค่ากับครอบครัว กับงานที่ทำ คุณค่ากับองค์กร ส่งผลไปถึงคุณค่ากับสังคมและประเทศ การสร้างคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นแม้แต่กลุ่มคนทำงานชาวไร่ชาวนา ซึ่งรูปแบบคงแตกต่างกัน แต่เป้าหมายท้ายสุดไม่ต่างกัน เพราะคนทำงาน ไม่ว่าจะงานอะไร รูปแบบไหน ขอเพียงทำงานแล้วมีความสุข รักในงาน แม้บางคนไม่มีโอกาสเลือกงาน ต้องทำความเข้าใจกับงานถึงไม่ชอบ แต่ให้โอกาสกับมันเป็นวิถีคิด และการทำผลงานเพื่อให้ไม่มีปัญหา กับตัวเองและการทำงาน เมื่อถึงจุดหนึ่งของการทำงาน จะมีความชำนาญในการพัฒนางานไปเรื่อยๆ พอถึงจุดหนึ่งถ้าผลงานออกมาดี แล้วเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน เมื่อนั้นก็จะกลายเป็นโอกาสในการหางานใหม่

ฮาเกอร์ตี (Hagerty, 2000, p. 347) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตสามารถวัดได้จาก รายได้ประชาชาติต่อประชากร ความสามารถในการผลิตอาหาร สภาพคล่อง อัตราการเกิดอาชญากรรม อัตราการหย่าร้าง และร้อยละของผู้หญิงในกลุ่มแรงงาน

โดยสรุป องค์ประกอบคุณภาพชีวิตสามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านแรกขึ้นกับตัวบุคคลนั้น ๆ ด้านที่สอง ขึ้นอยู่กับระบบสังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมในทุก ๆ ด้าน

4. การประเมินคุณภาพชีวิต

การประเมินคุณภาพชีวิต หรือการสร้างเครื่องมือในการประเมินคุณภาพชีวิตมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับแนวความคิดและวัตถุประสงค์ของการศึกษาแต่ละเรื่องในปัจจุบันนี้ยังไม่มีข้อตกลงที่สมบูรณ์แบบที่จะแสดงถึงเรื่องต่าง ๆ ของชีวิตที่ควรจะรวมอยู่ในการประเมินคุณภาพชีวิต

ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2543, หน้า 57) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตมีจุดเน้น 3 ประการ คือ

1. ด้านร่างกาย คือบุคคลต้องมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บซึ่งเป็นผลจากการได้รับการสนองตอบทางด้านปัจจัยความจำเป็นพื้นฐานที่พอเหมาะ
2. ด้านจิตใจ คือ บุคคลจะต้องมีสภาพจิตใจที่สมบูรณ์ร่าเริงแจ่มใส ไม่วิตกกังวล มีความรู้สึกที่เป็นสุขและพึงพอใจในชีวิตของตนเอง ครอบครัว สังคม และสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน เป็นต้น

3. ด้านสังคม คือ บุคคลที่สามารถดำรงชีวิตภายใต้บรรทัดฐาน ค่านิยมทางสังคมในฐานะเป็นสมาชิกได้อย่างปรกติสุข

มีเบิร์ก (Meeberg, 1993, pp. 36-37) กล่าวว่า แนวทางการประเมินคุณภาพชีวิตโดยอาศัยตัวบ่งชี้ จำแนกได้ 2 ประเภท ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ด้านวัตถุพิสัย (objective indicators) เป็นข้อมูลที่มีลักษณะเป็นรูปธรรม ได้แก่ รายได้ อาชีพ การศึกษา และด้านร่างกาย

2. ตัวบ่งชี้ด้านจิตวิสัย (subjective indicators) เป็นการประเมินข้อมูลด้านจิตวิทยา ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความสุข และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

ประเทศไทย รัฐบาลได้ตั้งเกณฑ์เพื่อเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตที่เรียกว่า ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) และมีโครงการรณรงค์คุณภาพชีวิตตั้งแต่ปี พ.ศ.2528-2530 เป็นต้นมา เกณฑ์กำหนดคุณภาพชีวิตตามหลัก จปฐ. นี้ยังขาดลักษณะทางด้านจิตใจอยู่มาก แต่ก็พอถือได้ว่าเป็นเกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการพัฒนาสังคมได้ในช่วงหนึ่งสำหรับประชาชนในชนบทที่ยังมีความยากจนและขาดสันทัดด้านวัตถุอยู่ แต่สำหรับประชากรในเมืองใหญ่ เช่น ในเมืองหลวง (ยกเว้นประชาชนที่อยู่ในชุมชนแออัด) ปัจจัยพื้นฐานส่วนนี้ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ การประเมินคุณภาพชีวิตก็น่าจะมุ่งความสนใจมายังความรู้สึกทางจิตใจมากขึ้น

จากนิยามความหมายของคุณภาพชีวิต พบว่า มีความเกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดทางสังคมเป็นอย่างมาก ในทางสังคมศาสตร์มีความพยายามที่จะหาตัวชี้วัดทางสังคม (social indicators) เป็นสิ่งบ่งชี้ถึงสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของคนในสังคม โดยที่ตัวชี้วัดดังกล่าวยังแบ่งได้เป็นตัวชี้วัดทางด้านวัตถุพิสัย (objective indicators) และทางด้านจิตวิสัย (subjective indicators) ที่แปลผลมาจากความรู้สึกส่วนบุคคล และตัวชี้วัดดังกล่าวก็แตกต่างกันไปตามแนวคิดของศาสตร์สาขาวิชาที่แตกต่างกัน นักเศรษฐศาสตร์ศึกษา เน้นด้านผลผลิตประชาชาติ หรือรายได้ประชาชาติ (gross national product) จากมุมมองที่ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ภาวะเศรษฐกิจที่ดี ด้านการแพทย์และสาธารณสุข เน้นศักยภาพของบุคคลหลังความเจ็บป่วย หรือการวัดอัตราป่วย อัตราตาย แต่นักวิชาการด้านสิ่งแวดล้อมทำการศึกษาคูณภาพชีวิต โดยเน้นศึกษาสภาพการณ์ของสิ่งแวดล้อมทางด้านร่างกายและด้านชีววิทยา เพราะมีแนวคิดว่าคุณภาพชีวิตจะลดลง ถ้าอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เป็นพิษ และการจราจรที่ติดขัดเป็นอย่างมาก นั้นหมายความว่า สภาพแวดล้อมที่บุคคลดำรงชีพอยู่ มีผลกระทบต่อกคุณภาพชีวิตด้วยเช่นกัน ชีวิตในเมืองจะมีคุณภาพดีขึ้น หากเมืองนั้นมีสภาวะเหมาะสมกับประชากรที่อาศัยอยู่ และประชากรมีทัศนคติที่ดีต่อภาวะของเมือง อย่างไรก็ตาม การวัดเชิงประมาณของวัตถุที่เพิ่มมากขึ้นไม่ว่าอะไรก็ตามไม่น่าจะเพียงพอสำหรับการแสดงถึงคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งต้องการข้อมูลเชิงจิตวิสัยเข้ามาพิจารณาด้วย ซึ่งเป็นมุมมองของนักจิตวิทยาและนักสังคมวิทยา โดยเน้นทางจิตวิสัย ศึกษาความต้องการของมนุษย์และการได้รับการตอบสนองความต้องการเหล่านั้น แปลผลเป็นการให้ความหมายที่มีต่อสภาพความเป็นจริงที่บุคคลประสบ เป็นต้น องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

ที่ถูกกล่าวถึงในแต่ละงานวิจัยมีแตกต่างกันไปหรือคล้ายคลึงกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แม้ว่าจะไม่ครอบคลุมทุกประการ ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยเหล่านั้นล้วนให้ประโยชน์ในแง่มุมมองที่แตกต่างกันไปทั้งสิ้น และหากสรุปปัจจัยต่าง ๆ อย่างกว้าง ๆ แล้ว สิ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตล้วนตอบสนองความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow) คือ ปัจจัยทางด้านกาย จิต และสังคม

คัมมินส์ (Cummins, 1997, p. 7) กล่าวว่า การวัดคุณภาพชีวิตนั้นแบ่งออกเป็นวัตถุประสงค์พิสัยและจิตพิสัย ซึ่งถือว่าเป็นแกนสำคัญของคุณภาพชีวิต

จากการศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิต ส่วนสำคัญที่สุดคือการมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี ดังนั้น องค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต จึงน่าจะเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อการมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคคล การประเมินคุณภาพชีวิต จึงสามารถพิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 3 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม

5. ความสำคัญของคุณภาพชีวิต

ดุชนี สุทธิปริยาศรี (2551, เมษายน 20) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต เป็นเรื่องสำคัญมากของบุคคลและสังคมในปัจจุบัน ดังนี้

1. ความสำคัญระดับตนเองและครอบครัว คือ การมีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ สุขภาพอนามัยดี ไม่เจ็บป่วย ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายส่วนตน และสามารถประกอบอาชีพการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดี ครอบครัวอบอุ่น ไม่มีปัญหา

2. ความสำคัญระดับสังคม และประเทศชาติ เมื่อประชากรในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมทำให้คุณภาพชีวิตในสังคมและประเทศดีขึ้นด้วย แต่ทั้งนี้ รัฐต้องมีนโยบายที่จะเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร เช่น สภาพแวดล้อม การศึกษา การประกอบอาชีพ รายได้ของประชากร เป็นต้น

กรีนเบิร์ก, และบารอน (Greenberg, & Baron, 2003, p. 602) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต มีความสำคัญต่อทั้งตัวบุคคลและส่วนรวม กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมไม่เป็นภาระ และไม่เกิดปัญหาต่อสังคม เป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความคิดความสามารถที่จะดำรงสถานภาพด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และค่านิยมทางสังคม สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้า หรือปัญหาที่ซับซ้อนได้ รวมทั้งคาดคะเนเหตุการณ์ภายนอกได้อย่างถูกต้อง และดำเนินวิธีการที่ชอบธรรม เพื่อให้ได้ซึ่งสิ่งพึงประสงค์ ภายใต้อำนาจมือ และทรัพยากรที่มีอยู่

สรุป คุณภาพชีวิต มีความสำคัญต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ เมื่อตนเองมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว จะมีผลต่อคุณภาพชีวิตของสิ่งต่างๆ รอบตัวด้วยเช่นกัน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิตนั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่ามีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น ดังนี้

นฤตล มีเพียร (2541, หน้า 15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานและการทำงาน โดยมีเป้าหมายหลักอยู่กับการตอบสนองความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

พรสุข อัครนิเวศน์ (2541, หน้า 19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากร ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงาน ทำให้มีความพึงพอใจมีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการสนองตอบความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์การและสมาชิกในรูปแบบต่างๆ หากองค์การใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมากมาย ดังเช่น ความไม่พึงพอใจในตัวเอง การถ่วงงาน การลดลงของผลผลิต พฤติกรรมองค์การในทางลบตลอดจนการลาออกจากองค์การ ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์การในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกฝนอบรมบุคลากรได้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรของงานและขององค์การได้

สรวงสวรรค์ ต๊ะปิ่นดา (2541, หน้า 34) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน อาทิ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน การปรับปรุงสภาพการทำงาน รวมทั้งการให้ความเสมอภาคแก่บุคคลและส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542, หน้า 16) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์การที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองทำงานในองค์การได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ติดนั่นเอง

สมหวัง โอซารส (2542, หน้า 45) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และการทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันตามภูมิหลัง และลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แตกต่างกันมากมาย และการทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของ

บุคคล เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล เป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ผู้ปฏิบัติงานสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืน จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นคงและผลงานมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขนั่นเอง

สุขุม คำแหง (2542, หน้า 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความสุขใจที่เกิดจากความพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจากปัจจัยด้านต่างๆ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมตามเงื่อนไขที่กำหนดขึ้นมา และเพื่อประสพผลสำเร็จในการทำงานอย่างมีคุณภาพ

ไพฑูรย์ สอนทน (2542, หน้า 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่มีคุณค่าและมีคุณภาพที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมการทำงานมีความเหมาะสม ปลอดภัย มีอิสระในด้านความคิดได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและสังคม ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขอันนำไปสู่คุณค่าแห่งชีวิตของตนเองและครอบครัว

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543, หน้า 81) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญถึงคุณค่าความเป็นมนุษย์ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความปลอดภัย การมีสุขภาพดี ความก้าวหน้าในการทำงานและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ โอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถ อนาคตที่เจริญงอกงามและมั่นคง การแสดงออกอย่างเสรี การมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร

จุฑาหวดี กลิ่นเฟื่อง (2543, หน้า 24) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่รับรู้ได้จากประสบการณ์การทำงานของตนเอง โดยมีการทำงานที่มีความหมาย มีคุณค่า บุคคลมีความพอใจในการทำงาน โดยได้รับความตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจอย่างเพียงพอและยุติธรรม และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543, หน้า 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานโดยรวมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของพนักงาน ที่ทำให้พนักงานมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจ มีความมั่นคงและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและมีคุณภาพ

อนันต์ แก้วกำเนิด (2543, หน้า 9) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า หรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างงานและชีวิต โดยบุคคลจะมีความรู้สึก

พึงพอใจในการทำงาน มีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดีที่สุดตามจุดมุ่งหมายของบุคคลและงาน และมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าแห่งชีวิต

เสนาะ ดิเฮอร์ (2544, หน้า 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพโดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน การที่ผู้บริหารดำเนินการต่าง ๆ ที่จะสร้างสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงานที่เอื้อให้เกิดผลผลิตสูง

สรรเสริญ เดชะบูรพา (2545, หน้า 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี ที่พนักงานได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร

ดุสิต ปาเซนทร์ (2547, หน้า 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการของบุคคลที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งเป็นไปได้ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการย่อมส่งผลดีต่อองค์กร คือ การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้า เกิดความรักและผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นต้น เมื่อใดที่บุคคลไม่ได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร ผลที่องค์กรได้รับจะเป็นไปในลักษณะตรงกันข้าม

รัญญาณี บุญมา (2548, หน้า 10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพจิตใจ หรือความรู้สึกนึกคิด ท่าที หรือพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจอันส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

เสาวณีย์ คำคุณ (2550, หน้า 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีของบุคคล ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลนั้นมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและการทำงาน ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

มอนดี, และโน (Mondy, & Noe, 1996, p. 45) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ขอบเขตทั้งหมดของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน จากการทำงานในองค์กรนั้นๆ หรือระดับของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ได้รับการสนองตอบความต้องการของเขาจากการทำงานนั่นเอง

เบอร์นาดีน, และรัสเซล (Bernadine, & Russell, 1998, p. 338) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานจากประสบการณ์ส่วนบุคคลในการทำงานกับองค์กรในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการจ้างงาน ความปลอดภัยในการทำงาน

เสมอภาค ความภูมิใจ เป็นต้น หากพนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

อัมสต็อต (Umstot, 1998, p. 485) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เกี่ยวข้องกับผลกระทบของงาน ที่มีต่อความผาสุกส่วนบุคคล รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร

คอสเสน (Kossen, 2002, p. 192) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์กร

นิวสตรอม, และเดวิส (Newstrom, & Davis, 2002, p. 244) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เกี่ยวข้องกับความชอบหรือความไม่ชอบในสภาพแวดล้อมของงานโดยรวม

เชอร์เมอร์ฮอร์น, ฮันท์, และออสบอร์น (Shermerhorn, Hunt, & Osborn, 2002, p. 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ตัวบ่งชี้ที่สำคัญของคุณภาพโดยรวมของมนุษย์ที่ประสบในที่ทำงาน

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, p. 302) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่องาน

มอร์เฮด, และกริฟฟิน (Moorhead, & Griffin, 2007, p. 518) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การที่พนักงานในองค์กรได้รับการตอบสนองความต้องการที่สำคัญ จนเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง โดยผ่านจากประสบการณ์การทำงานในองค์กร

เซอร์จี, ริวัลลี, วู, และอีฟราตี (Sirgy, Reilly, Wu, & Efraty, 2008, p. 181) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพ มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในชีวิต มีความสุข ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดี มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต โดยบุคคลจะรู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีความภาคภูมิใจ ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ มีความอิสระในการทำงานทั้งในด้านความคิดและการกระทำ พึงพอใจในความสำเร็จที่ต้องการหรือตามความคาดหวังของบุคคล และรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงานนั้น

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) (Maslow, 1998, pp. 32-35) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ โดยแบ่งความต้องการของบุคคลเป็นลำดับชั้น และกำหนดสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการไว้ดังนี้

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอไม่มีสิ้นสุด และมีความต้องการหลายอย่างที่ไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ อีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

3. ความต้องการของบุคคล จะเรียงเป็นลำดับชั้นตามความสำคัญ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการชั้นสูงขึ้นไป ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ แบ่งออกเป็น 5 ชั้น

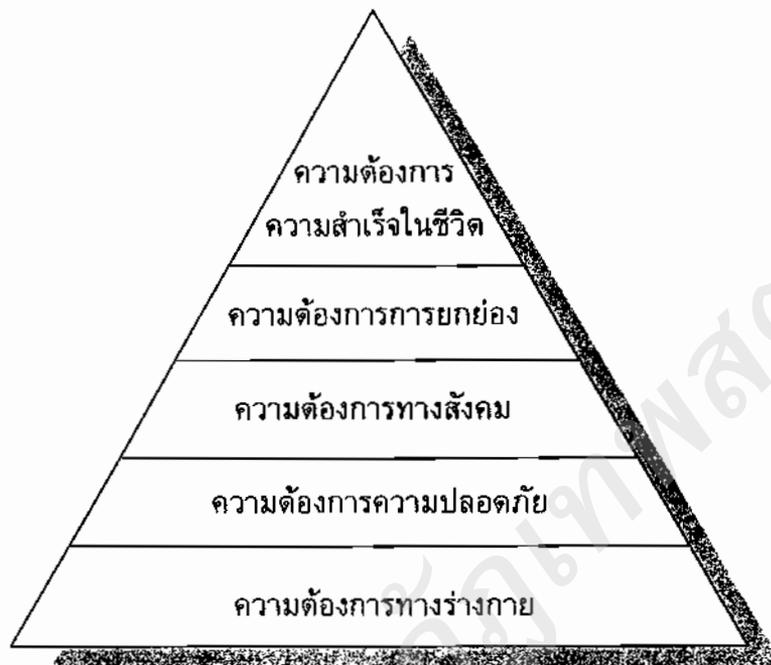
1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่สุดในชีวิต ร่างกายต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและเป็นไปอย่างสม่ำเสมอเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่ อาศัย การนอน การพักผ่อน ซึ่งสามารถตอบสนองได้ด้วย อุณหภูมิ อากาศ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ

2. ความต้องการความปลอดภัย (security needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะเข้ามาแทนที่ ซึ่งเป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายกับร่างกาย ซึ่งสามารถตอบสนองได้ด้วย ความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน

3. ความต้องการทางสังคม (social needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าจะเข้ามาแทนที่ และครอบงำพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้ได้รับการตอบสนองความต้องการนั้น ซึ่งก็คือความต้องการทางสังคม ซึ่งเป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมหรือได้รับการยอมรับจากสังคม ความเป็นมิตรหรือความรักจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นในสังคม ซึ่งสามารถตอบสนองได้ด้วย ทีมงาน การจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์

4. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) เป็นความต้องการเป็นบุคคลสำคัญในสังคม มีความอิสระและมีเสรีภาพเป็นของตนเอง ได้รับการเคารพนับถือ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งสามารถตอบสนองได้ด้วยการยกย่อง ตำแหน่ง และสถานะ

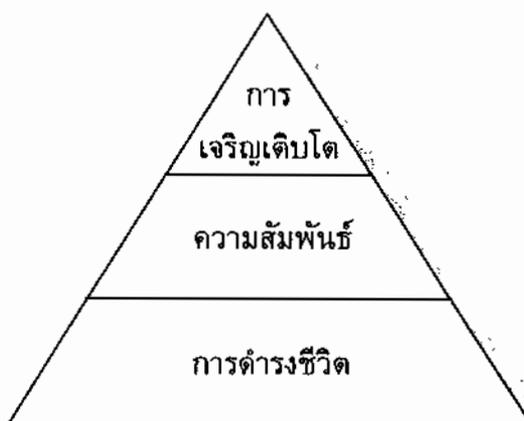
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ คือ ความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด ซึ่งสามารถตอบสนองได้ด้วยความท้าทาย ความคิดสร้างสรรค์ และการเลื่อนตำแหน่ง



ภาพ 3 ลำดับความต้องการของมาสโลว์
ที่มา (สมัยศ นาวีการ, 2546, หน้า 300)

2.2 ทฤษฎีความต้องการอีอาร์จีของแอลเดอร์เฟอร์

ทฤษฎีความต้องการอีอาร์จีของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's modified need hierarchy theory) (Gordon, 2002, pp. 103-105) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาต่อจากทฤษฎีของมาสโลว์ โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ชั้น



ภาพ 4 ลำดับความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์
ที่มา (สมัยศ นาวีการ, 2546, หน้า 307)

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (existence needs) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ คือ ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัย

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness needs) เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง เปรียบได้กับความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ คือ ความต้องการทางสังคม

3. ความต้องการเจริญเติบโต (growth needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดและมีความเป็นรูปธรรมน้อยที่สุด ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ คือ ความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีนี้มีความยืดหยุ่นมากกว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ตรงที่บุคคลอาจจะมีความต้องการหลายๆ อย่างพร้อมกัน โดยอาจมีความต้องการในระดับสูงพร้อมๆ กับความต้องการในระดับต่ำ ในขณะที่บุคคลพึงพอใจจากความต้องการที่ได้รับ เพื่อจะนำไปสู่ระดับที่สูงขึ้นอีกระดับหนึ่ง บุคคลอาจมีความคับข้องใจ ในความพยายามที่จะบรรลุให้ถึงระดับขั้นนั้นๆ ลักษณะเช่นนี้ อาจเป็นเหตุให้บุคคลมีความพยายามที่จะกลับไปแสวงหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่าก็ได้

2.3 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคิลแลนด์

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคิลแลนด์ (McClelland, 1962, pp. 99-122) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการ หรือความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานที่ดีที่สุด หรือให้ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน ประกอบด้วย

1. ความต้องการความสำเร็จ (achievement needs) หมายถึงความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน ซึ่งเป็นความต้องการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของบุคคลอย่างมาก

2. ความต้องการการผูกพัน (affiliation needs) หมายถึง ความต้องการความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร การยอมรับของกลุ่ม และการถูกชอบโดยบุคคลอื่น

3. ความต้องการอำนาจ (power needs) คือ ความปรารถนาที่จะได้มา และรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ ความต้องการอำนาจมีสองแบบ คือ อำนาจส่วนบุคคลและอำนาจทางสถาบัน

โดยทั่วไปแต่ละบุคคลจะมีความต้องการทั้งสามในระดับที่แตกต่างกัน ซึ่งความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งที่สูงกว่าความต้องการอย่างอื่น สามารถโน้มเอียงที่จะเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล และบุคคลภายในวัฒนธรรมเดียวกัน อาจมีความต้องการเหมือนกัน แต่ระดับความรุนแรงของความต้องการเหล่านี้จะแตกต่างกัน

2.4 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factors theory) (Herzberg, Bernard, & Berbara, 1959, pp. 45-48) ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยกระตุ้น (motivation factors) และแนวคิดที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ที่ได้จากการศึกษาปัจจัยที่เป็นคุณลักษณะของงานที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจอย่างสูง และปัจจัยของงานที่นำไปสู่ความพึงพอใจอย่างสูง

1. ปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคคล ที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เพราะปัจจัยด้านนี้ เน้นการตอบสนองความต้องการของบุคคลได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) หมายถึง การที่เมื่อบุคคลทำงานเสร็จสิ้น การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ย่อมเกิดความพึงพอใจในงานนั้นๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั้งภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและภายนอกหน่วยงานด้วย เช่น อาจจะได้รับชมเชยยกย่อง หรือการแสดงความคิดเห็นเมื่อได้ทำงานดังกล่าว

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (the work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำทายเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่เริ่มจนเสร็จเพียงผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้เป็นผู้มีอำนาจ และรับผิดชอบต่องานนั้นอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง การได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น เช่น อาจมีการได้รับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้มากขึ้น มีโอกาสพัฒนาตนเองได้มากขึ้นด้วย

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ช่วยค้ำจุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป ได้แก่

2.1 เงินเดือน (salary) หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้างค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเข้าทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ อาจรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงานนั้นด้วย

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งอาจหมายความรวมถึงสถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีโอกาสได้รับความชำนาญ (skills) ในการทำงานด้านนั้นด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (inter-personal relation, superior, subordinated and peers) หมายถึง การที่ได้มีการติดต่อสัมพันธ์ไม่ว่าจะเป็นกริยาวาจา ท่าทางต่าง ๆ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความเข้าใจ และสามารถร่วมปฏิบัติงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ได้รับการยอมรับว่ามีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคมด้วย

2.5 นโยบายและการบริหารงาน (company policy and administration) หมายถึง แนวทางการปฏิบัติและการบริหารองค์การในงานนั้นๆ

2.6 สภาพการปฏิบัติงาน (working conditions) หมายถึง สภาพทั่วไปทางกายภาพ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ รวมทั้งบรรยากาศในการทำงานด้วย

2.7 ชีวิตส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือความรู้สึกที่ไม่ดีต่อผลจากการได้เข้าทำงานนั้น และมีผลกระทบโดยตรง หรือทางอ้อมต่อชีวิตส่วนตัว หรืองานที่ทำโดยไม่ขัดต่อความรู้สึกของตนเอง

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ที่มีความยั่งยืนของอาชีพในการทำงาน

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (supervision-technical) หมายถึง วิธีการในการดำเนินการของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานของหน่วยงาน ตลอดจนความยุติธรรมในการบริหารนั้นด้วย

ปัจจัยกระตุ้นส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับเนื้อหาของงาน ในทางกลับกันปัจจัยค้ำจุนส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งเนื้อหาของงานจะเกี่ยวพันกับรางวัลภายในด้วย ในขณะที่สภาพแวดล้อมของงานจะเกี่ยวพันกับรางวัลภายนอก สิ่งจูงใจภายในคือรางวัลภายในที่เกิดขึ้น ณ เวลาของการปฏิบัติงาน สิ่งจูงใจภายในจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานโดยตรง เพราะว่าการทำงานโดยตัวมันเองจะให้รางวัลได้ สิ่งจูงใจภายในจะทำให้บุคคลถูกจูงใจด้วยตัวเอง ในทางกลับกันกับสิ่งจูงใจภายนอกจะเป็นรางวัลภายนอกที่เกิดขึ้นภายหลังจากการทำงาน ไม่ได้ให้ความพอใจโดยตรง ณ เวลาที่บุคคลกำลังทำงานอยู่ เช่น เงินเดือน ประกันสุขภาพ และการพักร้อน จะเป็นสิ่งจูงใจภายนอก อย่างไรก็ตามปัจจัยค้ำจุนไม่ได้จูงใจ เพราะปัจจัยค้ำจุนไม่ได้กระตุ้นให้บุคคลใช้ความพยายามมากขึ้น แต่ปัจจัยค้ำจุนจะต้องถูกตอบสนองก่อน เพื่อที่จะนำบุคคลมาสู่จุดของความเป็นกลางที่ปัจจัยกระตุ้นจะมีผลกระทบได้

3. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการดำเนินงานโดยทั่วไปองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการที่มีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้

นฤตล มีเพียร (2541, หน้า 40-41) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือมิติในการวัดระบบคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีดังนี้

1. มีอิสระในการทำงาน สามารถตัดสินใจในงานที่ทำได้โดยการตัดสินใจด้วยตนเองในเรื่องที่เกี่ยวกับงานของตนเอง การควบคุมงานด้วยตนเอง มีอิสระในการแก้ไขปัญหาการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และอิสระในการตัดสินใจ

2. ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และพัฒนาความสามารถ โอกาสในการเลื่อนหรือย้ายตำแหน่งเพื่องานที่ดีกว่า โอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ โอกาสในการเรียนรู้วิธีการทำงานของตนเอง โอกาสในการทดลองวิธีการทำงานของตนเอง โอกาสในการเรียนรู้งานในแผนกอื่นๆ

3. ด้านลักษณะของการทำงาน เป็นงานที่ทำซ้ำๆ รวดเร็วและไม่ตายตัว การทำงานตามปริมาณชุดของงาน การทำงานตามอัตราที่กำหนด การทำงานอย่างเร่งรีบ การทำงานโดยไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอน การทำงานตามตารางการทำงาน

4. ด้านความซับซ้อนของงาน หมายถึง งานที่มีความสำคัญและน่าสนใจในการทำงาน ซ้ำซาก การทำงานตามระเบียบวิธีการทำงานที่พนักงานไม่เห็นด้วย การทำงานเฉพาะส่วนงานเป็นชิ้นส่วนการทำงานที่ง่าย การทำงานลักษณะเดิมตลอดวัน

5. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง มีความต้องการที่จะช่วยเหลือในการทำงาน ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน การทำงานคนเดียว พนักงานไม่สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานที่ต้องมีการร่วมมือประสานงาน การทำงานที่จำเป็นต้องมีการติดต่อกับบุคคลอื่นๆ

อนันต์ แก้วกำเนิด (2543, หน้า 57-58) ได้เสนอว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอยู่ 9 ประการ ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) จิตวิทยาและมนุษย์สัมพันธ์ในงาน 3) ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง 4) ปัญหาส่วนตัว 5) การจัดองค์การและการบริหาร 6) ปัญหาสุขภาพ 7) ระบบงานในสำนักงาน 8) ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ และ 9) การสื่อสารและการประสานงาน

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544, หน้า 35) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการไว้ 10 ประการ อันเป็นองค์ประกอบเพื่อการศึกษาคุณภาพชีวิต ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (adequate and fair pay) ค่าตอบแทนในที่นี้หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (salary and wage) ซึ่งพิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (fair pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานที่เท่ากัน เงินเท่ากัน (equal pay for equal work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องการใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้าง เงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (job analysis) การประเมินค่างาน (job evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (pay structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความหมายเหมาะสมกันแต่ละองค์การโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ (adequate pay) คือการจ่ายค่าจ้างและ

เงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสม ควรจะสามารถเลี้ยงครอบครัวได้

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefit) เป็นค่าตอบแทนประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรจัดให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันเวลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์กรให้แก่บุคคลในองค์กรโดยไม่มีข้อผูกพันเพราะไม่ถือว่าเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ และความสะอาดสบายในการทำงานนั้น

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (safe and healthy environment) การจัดสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกายทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และการมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงานหรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กรและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรด้วย

4. ความมั่นคงในงาน (job security) ความมั่นคง (security) ในที่นี้มีความหมายของการจ้างงานและความเป็นธรรมของการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการมีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และจะไม่มีมีการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันควร เช่น ทุจริตหรือหยุดงาน โดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงาน โดยเหตุผลของความมั่นคงนี้เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจ และสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง

5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (free collective bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร ในแง่ของจิตวิทยา พนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างมีอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเองจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้วก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (growth and development) พัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ทักษะ (attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ (development) จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ

แต่โดยสรุปแล้วทั้งพัฒนาการและการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจจะมีระดับความต้องการที่แตกต่างกันไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า จะต้องมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโตจึงจะสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (promotion)

7. บูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (formal) และไม่เป็นทางการ (informal) สำหรับความสัมพันธ์ที่เป็นรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีบูรณาการสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กรมักเต็มไปด้วยความล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้จะช่วยให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (participation) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งทางฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมได้ เป็นรูปแบบของการมีส่วนร่วม อาจมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารคนเดียว การกำหนดนโยบายการบริหารอาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (democracy at work) หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคล ในองค์กรทุกคน ในการทำงานร่วมกันจะต้องให้ความสำคัญแก่ทุกคนอย่างเสมอหน้ากันไม่ว่าจะอยู่ระดับใดขององค์กรไม่ว่าจะกรณีใดๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงของทุกคน อย่างเท่าเทียมกันและแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด

10. เวลาว่างของชีวิต (total life space) การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่าง เพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ (recreation) การจัดเวลาว่างให้บุคคลากร ถือว่าเป็นประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน เป็นการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

เสนาะ ดิยาวี (2544, หน้า 31-33) กล่าวว่า องค์กรประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีดังนี้

1. การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ หมายถึง ทำงานเท่าไรก็ได้ค่าจ้างเท่านั้น ทำงานมากได้ค่าจ้างมาก ทำงานน้อยได้ค่าจ้างน้อย หรืองานที่สร้างคุณค่ามากจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่างานที่สร้างคุณค่าน้อย เป็นต้น

2. การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและมีความปลอดภัย หรือที่เรียกว่า สภาพการทำงานที่ดี หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อม

3. เมื่อทำงานไปนานๆ คนจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มากขึ้น และมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น หมายถึง ได้รับความรู้ใหม่ๆ และเกิดทักษะใหม่ๆ จากงานที่ทำนั้น ยิ่งทำยิ่งฉลาด ยิ่งทำยิ่งเก่ง และเมื่อทำงานนานๆ เข้า ก็ฉลาดและเก่งกว่าเดิม

4. มีโอกาสก้าวหน้าในงาน และมีความเติบโตในอาชีพ หมายถึง ทำงานนานๆ เงินเดือนหรือค่าจ้างสูงขึ้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือสภาพในงานที่ทำดีขึ้น

5. งานที่ทำนั้นไม่ละเมิดสิทธิส่วนตัว หรือไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัว หรือกระทบกระเทือน ในการที่จะเลือกดำเนินชีวิตหรือใช้ชีวิตของแต่ละคน

6. องค์กรหรือสถานที่ทำงานนับเป็นสังคมของคนที่ทำงาด้วย ต้องถือว่าองค์กรนั้น เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตไม่ใช่เป็นสถานที่ทำงานให้มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีพอย่างเดียว ดังนั้น กิจกรรมในที่ทำงานต้องมีทั้งส่วนที่เป็นงานและส่วนที่เป็นสังคมด้วย

7. มีความรัก มีความภาคภูมิใจในงานและองค์กรที่คนนั้นทำงานอยู่ เมื่อคนทำงานไปนานๆ จะเกิดความผูกพันในองค์กรจะรักงานที่ทำ มีความรู้สึกทางด้านดีต่อองค์กรและภาคภูมิใจที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

รัฐันัฐ สมบัติศิริ (2545, หน้า 18-19) กล่าวว่า องค์กรประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยเงื่อนไขต่างๆ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fait compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจกับการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของตน มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้ทำตาม จะต้องให้การมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงานรวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (opportunity of human capacity) คือ โอกาสในการพัฒนา และการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับและร่วมมือคนทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับ วัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดรวมทั้งวางมาตรฐานให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าการดำเนินงานของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

ฐิติพร หงษา (2549, หน้า 24) กล่าวว่า องค์กรประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
2. ด้านประโยชน์เกื้อกูล
3. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
5. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
6. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่นๆ
8. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

เสาวณีย์ คำคุณ (2550, หน้า 8) กล่าวว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ด้านค่าตอบแทน
2. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร
7. ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล
8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

เฟรนช์ (French, 1998, p. 484) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ 1) ความมั่นคงในงาน 2) การฝึกอบรมเพื่อความชำนาญ 3) การใช้ที่มงานบริหารตนเอง และ 4) การใช้วงกลมคุณภาพ

อัมสตอต (Umstot, 1998, pp. 485-486) กล่าวว่า เกณฑ์ในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอ นั้น เป็นสิ่งที่ค่อนข้างมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป หากค่าตอบแทนไม่เพียงพอ คงเป็นการยากที่จะตอบสนองความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัย เพื่อบรรลุการยอมรับ การเติบโต และความสำเร็จในชีวิต ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมและเป็นธรรม เป็นสิ่งสำคัญของการจงใจและความพึงพอใจ บุคคลที่ได้รับการดูแลที่ไม่เท่าเทียม โดยปกติจะเกิดความไม่พึงพอใจกับงานและประสพกับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

2. การใช้ความสามารถและความก้าวหน้า ต้องปฏิบัติร่วมกับการออกแบบงาน เพื่อให้งานมีความหลากหลาย ตัวงานเองต้องการสร้างโอกาสของความเป็นตัวของตัวเอง ความรับผิดชอบ และการตอบสนอง บุคคลต้องการใช้ความชำนาญและความสามารถที่มีคุณค่า และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ บุคคลยังให้ความสำคัญในโอกาสในการส่งเสริมและก้าวหน้า ควบคู่ไปกับความมั่นคงในงานอย่างสมเหตุสมผล

3. การบูรณาการทางสังคมในที่ทำงาน ธรรมชาติของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความสัมพันธ์ของกลุ่ม เป็นสิ่งที่ค่อนข้างสำคัญ บุคคลต้องการเป็นส่วนหนึ่ง ต้องการเติมเต็มความต้องการทางสังคม องค์กรต้องเปิดโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์และสัมพันธ์ภาพทางสังคมที่ช่วยเหลือเกื้อกูล องค์กรต้องสร้างความสามารถในการรับรู้สังคม และองค์กรต้องปลอดจากอคติและการกีดกันทางเพศ

4. ธรรมเนียมในองค์กร องค์กรที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง จะให้ความสำคัญกับสิทธิของพนักงาน สิทธิส่วนบุคคล กระบวนการที่ถูกต้อง ความยุติธรรม และเสรีภาพในการพูด และบุคคลต้องการได้รับการยอมรับ

5. คุณภาพในชีวิต ผลกระทบซึ่งกันและกันของงานกับครอบครัว เพื่อน และที่ตั้งของที่ทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญ การทำงานมากเกินไปจะรบกวนกิจกรรมของครอบครัวและเวลาว่าง สร้างความเครียดและแรงกดดันต่อสุขภาพ ซึ่งผลกระทบระหว่างองค์กร ครอบครัว และสังคม มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นในเรื่องของคุณภาพชีวิต

เฮลริเกิล, สโลคัม, และวูดแมน (Hellriegel, Slocum, & Woodman, 1998, p. 595) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกิจกรรมที่ได้รับการยอมรับโดยองค์กร เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานประสกับองค์กร โดยเน้นเกี่ยวกับ 1) ความมั่นคง 2) ความปลอดภัย 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) โอกาสใช้และพัฒนาความสามารถและความชำนาญ 5) งานที่มีความหมาย 6) ควบคุมเวลาและสถานที่ทำงาน 7) การปกป้องจากการดูแลที่ไม่ยุติธรรมใดๆ และ 8) โอกาสพอใจในความต้องการทางสังคม

กอร์ดอน (Gordon, 2002, pp. 635-636) อธิบายว่า องค์กรประกอบที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีทั้งการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน การออกแบบเทคโนโลยี เพื่อที่จะปรับปรุงสภาพการทำงาน ซึ่งต้องคำนึงถึงสิ่งต่างๆ 7 ประการ ดังนี้ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา ความพึงพอใจของสภาพสังคมในที่ทำงาน สิทธิส่วนบุคคล สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว งาน และประโยชน์ต่อสังคม

นิวสตรอม, และเดวิส (Newstrom, & Davis, 2002, p. 244) อธิบายว่า องค์กรประกอบโดยทั่วไปของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย (open communication) 2) ระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม (equitable reward system) 3) ความมั่นคงในงานและความพอใจอาชีพ (job security and satisfy career) 4) การควบคุมดูแล (a caring supervisor) และ 5) การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน (participation in decision making)

อิวาเชวิช, และฮูน (Ivacevich, & Hoon, 2002, p. 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ 1) รูปแบบการบริหารและการดูแล 2) อิสระและความเป็นตัวของตัวเองในการตัดสินใจในงาน 3) ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 4) ความมั่นคงของงาน 5) ความพึงพอใจในชั่วโมงทำงาน และ 6) ความพึงพอใจในงานที่มีความหมาย

กรีนเบิร์ก, และบารอน (Greenberg, & Baron, 2003, p. 612) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเทคนิคในการพัฒนาองค์กรที่ได้รับการออกแบบมา เพื่อปรับปรุงการทำหน้าที่ขององค์กร โดยคำนึงถึง 1) ความเป็นมนุษย์ในที่ทำงาน 2) ความเป็นประชาธิปไตย และ 3) ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของพนักงาน

คัมมิงส์, และเวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, pp. 237-238) เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในงานอย่างมาก เพราะว่าผลตอบแทนเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนได้หลายวิธี เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน เป็นต้น

2. สิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย (safe and health environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน เป็นแหล่งที่มาของความพอใจอย่างหนึ่ง เช่น อุณหภูมิ ความร้อน ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง เสียง ตารางเวลาการทำงาน เครื่องมือที่เพียงพอ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการทำงาน

3. การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (development of human capacities) หมายถึง การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้รับประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อการมีส่วนร่วม การรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง และรู้สึกท้าทายจากการทำงานของตนเอง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) ต้องให้ความสำคัญกับงานที่ได้มอบหมายให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มความสามารถของตัวผู้ปฏิบัติงานเอง การให้ความสำคัญกับความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์กับงานในอนาคตได้ และการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะและความสามารถในสาขาของตนเอง

5. การบูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อความสำเร็จและเห็นคุณค่าของตนเอง ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การที่ไม่มีมีการแบ่งชั้น และรู้สึกว่าองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ธรรมเนียมในองค์การ (constitutionalism) หมายถึง ระเบียบที่ใช้เป็นแนวทางให้คนในสังคมปฏิบัติ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข ไม่เกิดปัญหา สมาชิกในสังคมรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตน และปฏิบัติต่อกันและกันด้วยความเคารพ

7. ดุลยภาพในชีวิต (total life space) หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคลที่มีความสมดุลกับบทบาทการดำเนินชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการด้านอาชีพและการเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว รวมถึงการได้รับความก้าวหน้าและความดีความชอบ

8. ความเกี่ยวข้องกับสังคม (social relevance) กิจกรรมขององค์การที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้คุณค่าและความสำคัญของงานและอาชีพของพนักงานลดลง

เซอร์จี, รีลลี่, วู, และอีฟราตี (Sirgy, Reilly, Wu, & Efraty, 2008, pp. 186-250) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถจำแนกได้เป็น 5 กลุ่มสำคัญ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นลักษณะทางกายภาพ การรับรู้ อารมณ์ และความต้องการที่เกี่ยวข้องกับงาน มีผลต่อความสบายใจในการทำงาน ไม่วิตกกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยและความเสี่ยงต่อการบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน มีส่วนช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทำให้ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ปริมาณงานและคุณภาพของงานเพิ่มขึ้น

2. ลักษณะงาน เป็นกระบวนการในการกำหนดการปฏิบัติงานและการจัดการงาน // มีส่วนเพิ่มคุณค่าในบทบาทของผู้ปฏิบัติงานอย่างมาก เป็นเครื่องกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นเพื่อให้เกิดความสำเร็จ การสร้างงานให้มีความท้าทาย มีความหลากหลาย มีความเป็นเอกลักษณ์ และมีอิสระ จะทำให้ได้รับการตอบสนองในทางบวกจากผู้ปฏิบัติ และเป็นประโยชน์ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม

3. การปกครองบังคับบัญชา เป็นการดูแลจากผู้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และความเอาใจใส่ โดยการบังคับบัญชาที่มีจริยธรรม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

4. ค่าตอบแทน เป็นรายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ // เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงคุณค่าในบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน ตามขอบเขตงาน เป็นสิ่งจูงใจและสร้างความพึงพอใจในงาน ใช้ในการตอบสนองความต้องการในทุกๆระดับ โดยเฉพาะความต้องการทางร่างกายที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต

5. คุณภาพในชีวิต เป็นการจัดการที่เกี่ยวข้องกับงาน ในการสร้างสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ทำให้ลดความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการที่สมดุลของชีวิตงานและครอบครัว

สรุป จะเห็นว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับตัวงานที่ปฏิบัติ อยู่ และสภาพแวดล้อมขององค์กรของคน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การได้รับการยอมรับจากการทำงาน

4. ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานมีประโยชน์ต่อการทำงานของพนักงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีผู้คิดแนวคิดเกี่ยวกับประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

นฤตล มีเพียร (2541, หน้า 16) ได้รวบรวมแนวคิดถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง

3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น

4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลดังนี้

4.1 การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ

4.2 การลดอัตราการจ่ายผลตอบแทนคนงาน จากปริมาณของการเบิกจ่าย

ลดลง

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร

7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกที่จะสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

พรสุข อัครวิเวศน์ (2541, หน้า 19) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสนองตอบความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรและสมาชิกในรูปแบบต่างๆ หากองค์กรใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมากมาย ดังเช่น ความไม่พึงพอใจในตัวเอง การถ่วงงาน การลดลงของผลผลิต พฤติกรรมองค์กรในทางลบ ตลอดจนการลาออกจากองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กรในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกฝนอบรมบุคลากรให้มีให้มีความชำนาญขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรได้ดำเนินการให้บุคลากรได้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมและย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร ของงาน และองค์กรได้

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542, หน้า18) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพ และปริมาณ

ไพฑูรย์ สอนทน (2542, หน้า 14) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า ทำให้งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่าและมีคุณภาพที่ดี ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมการทำงาน

มีความเหมาะสม ปลอดภัย มีอิสระในด้านความคิดได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและสังคม ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขอันนำไปสู่คุณค่าแห่งชีวิตของตนเองและครอบครัว

กรีนเบิร์ก, และบาร์อน (Greenberg, & Baron, 1995, p. 647) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน คือ

1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร (เช่น ในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร)

มันดี, และโน (Mondy, & Noe, 1996, p. 45) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายรวมไปถึงกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารงาน ได้แก่ การออกแบบงานใหม่ การจัดกลุ่มคุณภาพในการทำงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยหลักการพื้นฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่คนงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

แฮคแมน, และซัทเทิล (Hackman, & Suttle, 1997, p. 9) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ 1) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง 2) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และ 3) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกาย สุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

เบอร์นาดีน, และรัสเซล (Bernadine, & Russell, 1998, p. 338) กล่าวว่า ถ้าหากพนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

แฮลรีเกิล, สโลคัม, และวูดแมน (Hellriegel, Slocum, & Woodman, 1998, p. 595) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้รับการยอมรับในการเพิ่มประสิทธิผลและคุณภาพของผลิตผล ผ่านความเกี่ยวพัน และการมีส่วนร่วมอย่างมากของพนักงาน ในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่องานของตนเอง

กอร์ดอน (Gordon, 2002, pp. 635-636) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงานระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและ

ผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลาย ๆ บริษัทได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเป็นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิต และลดต้นทุนโดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (quality circle) จะมีการประชุมกันภายในกลุ่ม ให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้ พบว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

กรีนเบิร์ก, และบารอน (Greenberg, & Baron, 2003, p. 612) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นวิธีในการเพิ่มและปรับปรุงคุณภาพผลิตผลขององค์กร โดยให้พนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อผลงานของตนเอง

จากประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน อาจสรุปได้ว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น ลดความเครียดจากการทำงานสร้างความผูกพันในองค์กรขึ้น ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

5. การวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

สจี้ อนันต์นพคุณ (2542, หน้า 70-71) อธิบายว่า วิธีการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถใช้วิธีการสำรวจเป็นเครื่องวัดก็ได้ ซึ่งมีวิธีการสำคัญอยู่ 4 วิธี

1. การสังเกตการณ์ โดยสังเกตการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน จากการแสดงออก การฟัง การพูด สังเกตจากการกระทำ และนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตมาวิเคราะห์

2. การสัมภาษณ์ เป็นการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้การสัมภาษณ์ ซึ่งจะต้องเผชิญหน้ากันเป็นส่วนตัวหรือสนทนากันโดยตรง แลกเปลี่ยนข่าวสารและความคิดเห็นต่างๆ ด้วยวาจา

3. การออกแบบสอบถาม เป็นวิธีที่นิยมกันมาก โดยให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกลงในแบบสอบถามการสร้างคำถามต้องพิจารณาเป็นอย่างดี เพื่อที่จะตั้งคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ได้ทั้งหมด และลักษณะของคำถามจะต้องให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานที่สมบูรณ์ครบถ้วน

4. การเก็บบันทึก เป็นการเก็บประวัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในเรื่องเกี่ยวกับผลงาน การร้องทุกข์ การขาดงาน การลางาน การฝ่าฝืนระเบียบวินัยและอื่นๆ

ล้วน สายยศ, และอังคณา สายยศ (2543, หน้า 66-122) อธิบายว่า เครื่องมือที่จะนำมาเล่าความรู้สึกของบุคคล ที่นิยมนำมาใช้วัด ซึ่งมีความเป็นปรนัย สะดวกในการสร้างและการนำไปใช้วัด และได้รับการนิยม ก็คือ แบบสอบถาม ซึ่งสามารถสร้างได้ในลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. การสร้างแบบเทอร์สโตน เป็นลักษณะมีข้อความให้อ่าน แล้วผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเชิงบวก กลาง หรือมีความคิดเห็นเชิงลบโดยไม่มีตัวเลข
2. การสร้างแบบลิเกิต มีลักษณะเป็นข้อความที่แสดงความรู้สึกซึ่งมีลักษณะทางบวก ทางลบ หรือผสมกันก็ได้ โดยกำหนดค่าเป็นเชิงปริมาณในรูปของตัวเลข
3. การสร้างแบบออสกูด มีลักษณะเป็นข้อความ โดยพิจารณาร่วมกับคำตอบซึ่งเป็นคำคุณศัพท์ แล้วผู้ตอบพิจารณาว่าความรู้สึกของผู้ให้ตอบโน้มเอียงไปทางใด

กรีนเบิร์ก, และบารอน (Greenberg, & Baron, 2003, p. 163) กล่าวว่า วิธีวัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับความนิยมในปัจจุบันมี 3 วิธี ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ และการใช้แบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การสังเกต เป็นวิธีวัดความพึงพอใจโดยการเฝ้ามอง สังเกต และจดบันทึกพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมาย ไม่ว่าจะแสดงออกจากการพูดจา กริยา ท่าทาง ซึ่งวิธีนี้ต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจัง และสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน
2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจทางตรง โดยการพูดคุยสอบถามกับบุคคลเป้าหมายโดยตรง ซึ่งต้องมีการเตรียมแผนงานล่วงหน้า อาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดีเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุด
3. การใช้แบบสอบถาม เป็นการใช้ข้อความที่มีข้อความและคำอธิบายไว้อย่างละเอียดเพื่อให้ผู้ตอบทุกคนตอบมาเป็นแบบแผนเดียวกัน มักใช้ในกรณีที่ต้องการข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก ๆ โดยผู้ออกแบบสอบถาม เพื่อต้องการทราบความคิดเห็น ซึ่งสามารถกระทำได้ในลักษณะกำหนดคำตอบให้เลือก หรือตอบคำถามอิสระ

สรุป การวัดคุณภาพชีวิต สามารถวัดได้โดยวิธี สังเกตและจดบันทึก การสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ซึ่งวิธีที่ได้รับความนิยมมากที่สุดคือ แบบสอบถาม ซึ่งลักษณะการสร้างแตกต่างกันตามแนวคิดของผู้สร้าง เช่น แบบเทอร์สโตน แบบลิเกิต และแบบออสกูด

6. แนวทางการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์การทั่วไปที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินโครงการ และกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมที่จะทำให้เกิดชัดเจน และเหมาะสม ซึ่งวัตถุประสงค์ในการจัดทำโครงการก็เพื่อที่จะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดที่จะช่วยส่งเสริมให้แผนงานหรือโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ มากมาย ซึ่งมีนักวิชาการเสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

สรวงสรรค์ ต๊ะปินดา (2541, หน้า 25) ได้กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นมุมมองของการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงระบบ โดยเฉพาะระบบการทำงานขององค์กร และการปรับระบบในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ตื่นตนเอง ทำได้โดยผ่านวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. การออกแบบงานเฉพาะปัจเจกบุคคล ทำโดยการหมุนเวียนตำแหน่งการทำงาน การขยายขอบเขตงาน (job enlargement) และการขยายความรับผิดชอบในการตัดสินใจ (job enrichment)

2. การออกแบบงานสำหรับกลุ่ม ประกอบไปด้วยการให้กลุ่มเป็นที่ปรึกษาในการออกความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ เพื่อให้ผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจ และการให้ตัดสินใจในระดับกลุ่มได้ ในเรื่อง que ผู้บริหารเห็นสมควรว่าสามารถตัดสินใจในระดับกลุ่มได้โดยอัตโนมัติ

3. แผนการแบ่งปันผลประโยชน์ที่จะได้รับ (gain-sharing plans) ซึ่งเป็นการสร้างแรงผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม โดยการเชื่อมโยงระหว่างรางวัลที่จะได้รับกับการที่ทีมงานได้พยายามสร้างผลผลิตภาพที่ดีขึ้น

4. ในการออกแบบงานนั้น จะต้องใช้วิธีการทางสังคม (sociotechnical) มาเป็นกรอบในการผสมผสานระหว่างการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ กับการจัดองค์การ ซึ่งหมายถึงว่าจะต้องคำนึงถึงมนุษย์ด้วย หากองค์การจะมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์การ

แต่ปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานก็คือการมองเห็นคุณค่าของคน ซึ่ง "คน" เป็นปัจจัยการผลิตที่มีชีวิตมีวิญญาณ เป็นสิ่งที่มีคุณค่ามากกว่าที่จะประเมินได้ด้วยตัวเงิน คนกลายเป็นสินทรัพย์ของบริษัทที่ไม่เสื่อมค่า เฉากเช่นสินทรัพย์อื่นๆ ตรงกันข้ามจะเพิ่มพูนมูลค่าเพิ่มตามประสบการณ์หรือการฝึกฝนพัฒนาทักษะ สถานประกอบการใดที่ยังให้ความสำคัญกับทัศนคติเก่าที่มองเห็นคนเป็นเพียงเครื่องจักร เป็นแค่สินค้าเป็นแนวคิดที่เป็นอดีตไปเสียแล้ว การให้ความสำคัญ การพัฒนาฝึกฝนอบรม การดูแลในเรื่องค่าจ้างสวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัย ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นสิ่งที่ทุกองค์การต้องทำ

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542, หน้า 36) ได้สรุปแนวคิดของ เกสท์ (Guest) ไว้ว่า แนวทางที่ทำให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานประสบผลสำเร็จ ได้ดังนี้

1. ฝ่ายจัดการจะต้องคำนึงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ธุรกิจและผลกำไรของบริษัทบรรลุเป้าหมายได้

2. สภาพภาพแรงงานจะต้องเข้มแข็งเหนียวแน่น เชื่อมั่นในตัวผู้นำ และอยู่ในกรอบกติกา

3. ฝ่ายจัดการจะต้องเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง

4. ฝ่ายจัดการและลูกจ้างจะต้องเข้าใจในหน้าที่ของตนเอง

5. ผู้บริหารระดับสูงและประธานสหภาพจะต้องช่วยกันสนับสนุน ให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

6. ผู้บริหารระดับกลางและหัวหน้างาน ต้องรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงและสามารถแนะนำลูกน้องได้ว่า การทำงานอย่างไรจึงจะประสบผลสำเร็จ

7. ฝ่ายจัดการไม่ควรที่จะเพิ่มผลผลิตอย่างรวดเร็ว เพราะพนักงานอาจจะปรับตัวไม่ทันอาจจะทำให้พนักงานไม่พอใจ

8. ผู้ร่วมโครงการจะต้องมีความสมัครใจเข้าร่วม
9. คุณภาพชีวิตในการทำงานควรเริ่มต้นอย่างมีขอบเขตและมีความยืดหยุ่น
10. การดำเนินโครงการจะต้องมีการชี้แจงให้เกิดความเข้าใจทุกคน เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ไม่เข้าใจทำลายโครงการ

11. ส่งเสริมให้พนักงานมีการสื่อสารระหว่างบุคคล ใช้ทักษะในการแก้ปัญหาและตัดสินใจรู้จักใช้สิทธิให้ถูกต้อง

12. จะต้องมีการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง

กอร์ดอน (Gordon, 1991, p. 639) ได้นำเสนอแนวทางที่ทำให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บริษัท เจเนอรัล มอเตอร์ (General Motor) ประสบผลสำเร็จ ดังนี้ 1) โครงสร้างองค์การจะต้องแบนราบ 2) มีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม 3) มีการกระจายอำนาจ 4) พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม 5) มีการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน ทั้งฝ่ายจัดการและพนักงาน รวมถึงสภาพแรงงานด้วย 6) ให้พนักงานเรียนรู้ได้ง่าย 7) มีการอบรม ให้การศึกษา ในเรื่องของงานและทักษะต่างๆ ให้สอดคล้องกับงาน 8) มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายจัดการกับสภาพแรงงาน และ 9) ให้ความสำคัญในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเท่าเทียมกับโครงการอื่นๆ

กรีนเบิร์ก, และบารอน (Greenberg, & Baron, 1995, p. 674) ได้กล่าวเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การ โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิตและการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นนักพัฒนาองค์การจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันในองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติการขององค์การ ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง

ซูซาน (Susan, 2000, p. 13) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี อันประกอบด้วยการพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้ 1) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการทำงาน 2) ด้านลักษณะงานที่ทำทนายความรู้ความสามารถ 3) ด้านอิสระในการตัดสินใจในเรื่องงาน 4) ด้านระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม 5) ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในงาน และ 6) ด้านการทำงานเป็นทีม

สรุป แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินโครงการ กำหนดรายละเอียดของกิจกรรมที่จะทำให้ชัดเจน และเหมาะสม ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม แก้ปัญหา และตัดสินใจในกิจกรรมร่วมกัน มีการปรับปรุงกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอ ตาคลี จังหวัดนครสวรรค์

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอ
ตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ เซอร์จี, ริวัลลี, วู, และอีฟราตี
(Sirgy, Reilly, Wu, & Efraty, 2008, pp. 186-250) ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมการทำงาน

1.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงาน

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, หน้า 236) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน
หมายถึง สภาพที่มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมาก

สิริอร วิชชาวุธ (2544, หน้า 139) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน
หมายถึง สภาพแวดล้อมรอบๆ ตัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำสิ่ง
ใดสิ่งหนึ่ง

นพรัตน์ รุจนกานต์ (2547, หน้า 7) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน
หมายถึง สภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพ

ภัทรวุฒิ ดุยลักษณ์ (2547, หน้า 9) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน
หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน เช่น อุณหภูมิ แสง
เสียง สภาพอากาศ ตลอดจนปริมาณงานที่รับผิดชอบ และความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือ
เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

กันต์ฤทัย หอพิบูลสุข (2548, หน้า 4) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน
หมายถึง สถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

ภูษณิศา เมธาธรรมสาร (2549, หน้า 5) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน
หมายถึง สภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพ

โบวิน, และฮาร์วี (Bowin, & Harvey, 2001, p. 89) กล่าวว่า สภาพแวดล้อม
การทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การมีชั่วโมงการทำงานที่
สมเหตุสมผล

อาร์มสตรอง (Armstrong, 2001, p. 291) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน
หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ มีความสนุกสนาน ปลอดภัย และ
ถูกสุขลักษณะ

เซอร์จี, ริวัลลี, วู, และอีฟราตี (Sirgy, Reilly, Wu, & Efraty, 2008, p. 184)
กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน สิ่ง
อำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้งาน บรรยากาศในการทำงาน การรับรู้ อารมณ์ และ
ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในที่ทำงาน

สรุป สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพของห้อง อากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรทางกาย และ บรรยากาศการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรทางอารมณ์ รวมถึงอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

1.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงาน

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, หน้า 236) กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมการ ปฏิบัติงานที่ดี ถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด ระบายร้อย เป็นต้น จะทำให้พนักงานบังเกิด ความสบายใจ ไม่รู้สึกรำคาญ หรือมีอาการเช่นมึน แต่ถ้าการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานไว้ ระเบียบ ขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาด ความสวยงาม พนักงานจะขาดความตั้งใจในการ ปฏิบัติงาน

สิริอร วิชชาวูธ (2544, หน้า 139) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมรอบๆ ตัว จะมี อิทธิพลทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้พอๆ กับความรู้ความสามารถ เช่น ถ้า ต้องการที่จะปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวย แต่ไม่มีความรู้พอที่จะปฏิบัติงานได้ จะทำให้ การปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ในทางกลับกัน หากมีความรู้ที่จะปฏิบัติงานได้ แต่สภาพแวดล้อมไม่ดี พอ แสงสว่างน้อย มีเสียงดังรบกวนอยู่ตลอดเวลา สภาพแวดล้อมเช่นนี้ อาจทำให้ไม่มีสมาธิ เกิดความรู้สึกรำคาญ เป็นผลทำให้การปฏิบัติงานไม่สำเร็จ หรืออาจมีข้อผิดพลาดในการ ปฏิบัติงานได้ สภาพแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

วิเชียร วิทย์อุดม (2547, หน้า 165-166) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมต่างๆ เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ ท่าเลที่ตั้งของที่ทำงาน ขาดวัสดุครุภัณฑ์อำนวยความสะดวกใน การทำงาน ปริมาณงานมากหรือน้อยเกินไป เป็นปัจจัยที่ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน

พงศ์ หรดาล (2548, หน้า 246-247) กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมการ ปฏิบัติงานที่ไม่คำนึงถึงปัจจัยความแตกต่างและขีดจำกัดของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากจะก่อให้เกิด การปฏิบัติงานที่ไม่สะดวกสบาย ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้ว ยังส่งผลถึงระดับความ เสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุและปัญหาด้านสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ในการจัด สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกหลัก จะทำให้พนักงานเกิดความเมื่อยล้า ความ เมื่อยล้า นอกจากจะเป็นต้นเหตุที่ทำให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้เกิด อุบัติเหตุได้ทันที ยังมีผลต่อสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานในระยะยาว ซึ่งส่งผลให้ปริมาณงาน และคุณภาพของผลผลิตลดลง

เฟรนซ์ (French, 1998, p. 57) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน มี ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความปลอดภัยในการทำงาน และหลีกเลี่ยงความ เสี่ยงต่อการบาดเจ็บ มีผลต่อสุขภาพร่างกายของผู้ปฏิบัติงาน

แจ็กสัน, และชูเลอร์ (Jackson, & Schuler, 2000, p.13) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตวิทยาที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีส่วนช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

เซอร์จี, ริวล์ลี, วู, และอีฟราตี (Sirgy, Reilly, Wu, & Efraty, 2008, p. 184) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสำคัญกับบุคลากรของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรมีความสะดวกสบายในการทำงาน เกิดความปลอดภัย เกิดความผ่อนคลาย ทำงานอย่างสบายใจ บุคลากรรู้หน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้อย่างถูกต้อง สามารถควบคุมการทำงานของบุคลากรได้ ซึ่งส่งผลทำให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุป ความสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงาน คือ มีผลต่อความสบายใจในการทำงาน ไม่วิตกกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยและความเสี่ยงต่อการบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน มีส่วนช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทำให้ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ปริมาณงานและคุณภาพของงานเพิ่มขึ้น

1.3 ลักษณะของสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

สิริอร วิชชาวุธ (2544, หน้า 139) กล่าวว่า ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งต่างๆ ที่อยู่ในบริเวณที่ปฏิบัติงาน โต๊ะปฏิบัติงาน การมองเห็น เครื่องมือเครื่องใช้ รวมถึงที่จอดรถของบริษัท เป็นต้น
2. สภาพแวดล้อมด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. สภาพแวดล้อมทางจิตใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ลักษณะสังคมและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งลักษณะวัฒนธรรมในองค์กร เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

นพรัตน์ รุจนกานต์ (2547, หน้า 7) กล่าวว่า ลักษณะของสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะทำให้สุขภาพไม่ดี รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องเสียง กลิ่น การรบกวนทางสายตา

ภัทรวุฒิ ดุลยลักษณ์ (2547, หน้า 9) กล่าวว่า ลักษณะของสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สภาพทางกายภาพของที่ทำงาน ความพร้อมของหน่วยงานด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การคำนึงถึงความปลอดภัย และผลเสียต่อสุขภาพ ความสะดวกสบาย และความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

กันต์ฤทัย หอพิบูลสุข (2548, หน้า 4) กล่าวว่า ลักษณะของสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

ภูษณิศา เมฆาธรรมสาร (2549, หน้า 5) กล่าวว่า ลักษณะของสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการควบคุมเสียง กลิ่น การรบกวนทางสายตา

โบวิน, และฮาร์วี (Bowin, & Harvey, 2001, p. 89) กล่าวว่า ลักษณะของสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การมีชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุสมผล

อาร์มสตรอง (Armstrong, 2001, p. 291) กล่าวว่า ลักษณะของสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ

เซอร์จี, รีวัลลี, วู, และอีฟราตี (Sirgy, Reilly, Wu, & Efraty, 2008, p. 250) กล่าวว่า ลักษณะของสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ปราศจากเสียงรบกวนและพื้นที่ทำงานที่ทำให้เกิดความกังวล การสนับสนุนในทางสังคมจากผู้ร่วมงานของพนักงาน

สรูป ลักษณะของสภาพแวดล้อมการทำงานของห้องซ้อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาเกลิ จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย ความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยของสถานที่ปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในสถานที่ปฏิบัติงาน และระเบียบ วินัย กฎ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2. ลักษณะงาน

2.1 ความหมายของลักษณะงาน

วิเชียร วิทย์อุดม (2547, หน้า 166) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด งานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ๆ

กันต์ฤทัย หอพิบูลสุข (2548, หน้า 14) กล่าวว่า ลักษณะงาน เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีอิสระในการทำงาน ได้รับความไว้วางใจ ตลอดจนมีอำนาจในการตัดสินใจและความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น ทั้งในด้านการวางแผน การจัดองค์การ ตลอดจนการประเมินผลการทำงาน หรือเป็นการเพิ่มเนื้องานและระดับความรับผิดชอบเข้าไปในงานเดิม ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถตัดสินใจและมีขอบเขตอำนาจเพิ่มขึ้น

พนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550, หน้า 6) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง การให้โอกาสในการทำงานที่ท้าทายความสามารถ

โบวิน, และฮาร์วี (Bowin, & Harvey, 2001, p. 89) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ใช้ความสามารถในขอบเขตที่กว้าง ยอมให้มีอิสระและควบคุมตนเอง ได้รับข่าวสารที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญ และมีส่วนในการวางแผน

นิวสตรอม, และเดวิส (Newstrom, & Davis, 2002, p. 245) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง การเพิ่มความลึกให้กับงานโดยการมอบการควบคุม ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจในงานที่ทำให้สำเร็จ

เซอร์จี, วิลล์ลี, วู, และอีฟราตี (Sirgy, Reilly, Wu, & Efraty, 2008, p. 189) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง กระบวนการในการกำหนดการปฏิบัติงานและการจัดการงาน เป็นรูปแบบของงาน แสดงว่างานมีคุณค่า มีความยาก ความท้าทาย น่าสนใจ และบุคลากรสามารถตัดสินใจ เสนอแนวคิดในงานที่ตนเองทำได้

สรุป ลักษณะงาน หมายถึง ขอบเขตงานของกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศยาน อำเภอดาเคอี่ จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีคุณค่า มีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถให้อิสระในการทำงานและการควบคุมตนเอง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ และสามารถเข้าถึงข้อมูลสำคัญในการวางแผน

2.2 ความสำคัญของลักษณะงาน

บรรรยงค์ โตจินดา (2542, หน้า 257) กล่าวว่า การสร้างงานให้มีความท้าทายมากขึ้น โดยให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมและมีอิสระในการทำงานมากกว่าเดิม ทำให้ได้รับการตอบสนองจากพนักงานในเชิงบวก

วิเชียร วิทย์อุดม (2547, หน้า 166) กล่าวว่า ลักษณะงาน เป็นปัจจัยกระตุ้นที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้พนักงาน ใ้ความพยายามที่จะทำได้ผลงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงและสร้างความรู้สึกที่ดีกับงาน

กันต์ฤทัย หอพิบูลสุข (2548, หน้า 14-15) ลักษณะงาน สร้างประโยชน์ต่อบุคคล สร้างประโยชน์ต่อองค์กร และเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประโยชน์ต่อบุคคล หมายถึง พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน พัฒนาศักยภาพของงานและมีความพึงพอใจในงาน

2. ประโยชน์ต่อองค์กร หมายถึง สามารถจูงใจพนักงานได้อย่างแท้จริง พนักงานมีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานของพนักงาน ลดความคับข้องใจของพนักงาน

3. ประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างเต็มที่ และมีองค์การที่มีประสิทธิผลมากขึ้น จะเกิดเมื่อดัวงานมีลักษณะท้าทายมากขึ้น ความสำเร็จของงานเกิดจากการได้รับการกระตุ้นและสนับสนุน พนักงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้า พนักงานได้เพิ่มความรับผิดชอบ ได้ข้อมูลย้อนกลับ และได้รับการยอมรับ

แจ็กสัน, และชูลเลอร์ (Jackson, & Schuler, 2000, p. 588) กล่าวว่า งานที่มีความสำคัญ ความหลากหลาย ความเป็นเอกลักษณ์ ความอิสระ และการป้องกันภัยอยู่ในระดับต่ำ ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

นิวสตรอม, และเดวิส (Newstrom, & Davis, 2002, p. 245) กล่าวว่า ลักษณะงานส่งผลให้บทบาทมีคุณค่ามากขึ้น ที่ส่งเสริมความก้าวหน้าและความสำเร็จ

เซอร์จี, ริวัลลี, วู, และอีฟราตี (Sirgy, Reilly, Wu, & Efraty, 2008, p. 189) กล่าวว่า กระบวนการในการเพิ่มคุณค่างาน เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจโดยรวมที่ผู้ปฏิบัติงานประสบจากการทำงาน

สรุป ลักษณะงาน มีส่วนเพิ่มคุณค่าในบทบาทของผู้ปฏิบัติงานอย่างมาก เป็นเครื่องกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นเพื่อให้เกิดความสำเร็จ การสร้างงานให้มีความท้าทาย มีความหลากหลาย ความเป็นเอกลักษณ์ และมีอิสระ จะทำให้ได้รับการตอบสนองในทางบวกจากผู้ปฏิบัติ และเป็นประโยชน์ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม

2.3 ลักษณะงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

วิเชียร วิทยอุดม (2547, หน้า 166) กล่าวว่า ลักษณะงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ งานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด งานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ๆ

กันต์ฤทัย หอพิบูลสุข (2548, หน้า 14-15) กล่าวว่า ลักษณะงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและลูกค้า การร่วมงาน การเปิดช่องว่างระหว่างการทำงานและการควบคุมงาน ให้คำแนะนำ ช่วยฝึกงาน แก้ปัญหาเอง การให้ข้อมูลย้อนกลับ

พนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550, หน้า 6) กล่าวว่า ลักษณะงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสนในการทำงานที่ท้าทายความสามารถ มีอิสระในการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการเลือกและกำหนดการทำงานของตนเอง

แจ็กสัน, และชูลเลอร์ (Jackson, & Schuler, 2000, p. 588) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และการมีอิสระในการทำงาน และการผลที่ได้จากการทำงาน

โบวิน, และฮาร์วี (Bowin, & Harvey, 2001, p. 89) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ งานที่ใช้ความสามารถในขอบเขตที่กว้าง ยอมให้มีอิสระและควบคุมตนเอง ได้รับข่าวสารที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญ และมีส่วนในการวางแผน

นิวสตรอม, และเดวิส (Newstrom, & Davis, 2002, p. 245) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ การให้การควบคุม ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจในงานที่ทำให้สำเร็จ

เซอร์จี, ริวล์ลี, วู, และอีฟราตี (Sirgy, Reilly, Wu, & Efraty, 2008, p. 250) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ สิ่งตอบแทนจากการทำงาน ความซับซ้อน ความท้าทาย และความหมายของงาน การมีอำนาจในการจัดการงานหรือการมีโอกาสในการทำหน้าที่ การมีอิสระในการทำงานด้วยวิธีการของตนเอง โอกาสในการเรียนรู้ โอกาสในการแนะนำขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหา

สรุป ลักษณะงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาเคลี จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย ความหมาย ความสำคัญ และความมีเอกลักษณ์ของงาน ความยากและความซับซ้อนที่ทำทลายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การมีอิสระและอำนาจในการตัดสินใจตามขอบเขตหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน การได้รับโอกาสในการเสนอแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน การได้รับความรู้และความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน

3. การบังคับบัญชา

3.1 ความหมายของการบังคับบัญชา

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, และอัครวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 165) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การทำงานร่วมกันโดยมีผู้บริหารรับผิดชอบและให้ความเป็นธรรมทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน เรื่องการควบคุมดูแล และการพิจารณาความดีความชอบ ทั้งการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นและการมีการยอมรับในการทำงาน โดยจะต้องยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน โดยคำนึงถึงเกียรติยศและศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน เพราะเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพและความสามารถที่พิสูจน์ได้

ภัทรวุฒิ ดุลยลักษณ์ (2547, หน้า 9) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาได้ปกครองและกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายที่ทางราชการกำหนดไว้ รวมทั้งการเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน สวัสดิภาพความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา การติดตามงาน ประสานความสามัคคี และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น

พนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550, หน้า 6) กล่าวว่า การบังคับบัญชา หมายถึง การให้โอกาสพนักงานได้เข้าไปมีบทบาทในการตัดสินใจในการทำงาน โดยเปิดโอกาสได้แสดงความคิดเห็น

แจ๊คสัน, และชูเลอร์ (Jackson, & Schuler, 2000, p. 588) กล่าวว่า การบังคับบัญชา หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสำคัญของการสื่อสารแบบทางเดียวกับผู้ปฏิบัติงาน

อาร์มสตรอง (Armstrong, 2001, p. 291) กล่าวว่า การบังคับบัญชา หมายถึง การดูแลพนักงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

เซอร์จี, ริวัลลี, วู, และอีฟราตี (Sirgy, Reilly, Wu, & Efraty, 2008, p. 190) กล่าวว่า การบังคับบัญชา หมายถึง การดูแลจากผู้บังคับบัญชา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของหน่วยงาน ดูแลความเป็นอยู่ สวัสดิการ สนับสนุน ให้อิสระ และ พิจารณาความดีความชอบ ด้วยความความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และความเอาใจใส่

สรุป การบังคับบัญชา หมายถึง การควบคุมดูแลบุคลากรของกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อให้ปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนด เพื่อให้บรรลุนโยบายของหน่วยงาน ด้วยความซื่อสัตย์และความเอาใจใส่ ความเป็นธรรมกับ บุคลากรทุกคน รวมถึงการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3.2 ความสำคัญของการบังคับบัญชา

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 469) กล่าวว่า การบังคับบัญชาตามหลักความเสมอภาค เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องมี ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี

วิเชียร วิทยอดม (2547, หน้า 165-166) กล่าวว่า การบังคับบัญชาที่ขาดความเป็นธรรม ลำเอียง อคติ ขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงานและการปกครอง ไม่สามารถ นำวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้ในองค์กรได้ เป็นปัจจัยที่ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน

พนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550, หน้า 6) กล่าวว่า การให้โอกาสพนักงานในการตัดสินใจในการทำงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เป็นการเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน และปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงาน

นิวสตรอม, และเดวิส (Newstrom, & Davis, 2002, p. 189) กล่าวว่า การบังคับบัญชาที่ดี ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี ความสำเร็จของงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

เซอร์จี, ริวัลลี, วู, และอีฟราตี (Sirgy, Reilly, Wu, & Efraty, 2008, p. 191) กล่าวว่า การบังคับบัญชาที่มีจริยธรรม ส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความก้าวหน้า ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน รู้สึกพึงพอใจ ตั้งใจปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีผลทำให้งานสำเร็จได้ด้วยดี

สรุป ความสำคัญของการบังคับบัญชา คือ ที่ยึดหลักจริยธรรม มีความเป็นธรรม ปราศจากอคติ ใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานและการปกครอง มีการนำหลักวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขในการทำงาน เพิ่มประสิทธิผลในการทำงานและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น

3.3 ลักษณะการบังคับบัญชาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, และอัครวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 165) กล่าวว่า ลักษณะการบังคับบัญชาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การให้ความเป็นธรรมในงาน

การควบคุมดูแล และการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และมีการยอมรับในการทำงาน

สมยศ นาวิกการ (2545, หน้า 469) กล่าวว่า ลักษณะการบังคับบัญชาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม นั่นคือ การเลื่อนตำแหน่งต้องอยู่บนพื้นฐานความสามารถและปราศจากความลำเอียงของผู้บังคับบัญชา การยกย่องและการยอมรับ เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงานและสถานภาพที่ดีขึ้น โดยไม่พิจารณาถึงอายุ ตำแหน่ง การศึกษาและปัจจัยอื่นๆ ทุกคนต้องการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้บังคับบัญชา

วิเชียร วิทยอุดม (2547, หน้า 166) กล่าวว่า ลักษณะการบังคับบัญชาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและการปกครอง การนำวิชาการใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้ในองค์กร

กันต์ฤทัย หอพิบูลสุข (2548, หน้า 4) ลักษณะการบังคับบัญชาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเสมอภาค มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นได้รับการยอมรับ

แจ๊คสัน, และชูเลอร์ (Jackson, & Schuler, 2000, p. 588) กล่าวว่า ลักษณะการบังคับบัญชาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการปฏิบัติกับพนักงานที่ไม่มีความลำเอียงและมีเหตุผล

อาร์มสตรอง (Armstrong, 2001, p. 291) กล่าวว่า การบังคับบัญชา ลักษณะการบังคับบัญชาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การดูแลพนักงานอย่างยุติธรรมและเป็นธรรม การป้องกันส่วนบุคคลจากการตัดสินใจที่ไม่ยุติธรรม การให้โอกาสที่เท่าเทียมในการจ้างงานและการส่งเสริม การใช้ระบบผลตอบแทนที่เท่าเทียมกัน

เซอร์จี, รีวัลลี, วู, และอีฟราตี (Sirgy, Reilly, Wu, & Efraty, 2008, p. 251) กล่าวว่า ลักษณะการบังคับบัญชาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การมีจริยธรรมในการบังคับบัญชา การเอาใจใส่ดูแล และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ลำเอียง ให้ความรู้ สวัสดิการ พิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจน

สรุป ลักษณะการบังคับบัญชาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ความเป็นธรรมในการปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา การกำหนดบทบาทและมอบหมายหน้าที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การส่งเสริมและสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน การพิจารณาความดีความชอบตามความรู้ความสามารถ การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. ค่าตอบแทน

4.1 ความหมายของค่าตอบแทน

เสนาะ ดิเฮอร์ (2544, หน้า 199) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง เงินที่จ่ายให้กับการทำงาน อาจเรียกเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้ เงินค่าจ้าง หมายถึง เงินที่คนงานได้รับโดยคิดเกณฑ์จำนวนชั่วโมงทำงาน ค่าจ้างจะขึ้นลงตามจำนวนชั่วโมงทำงาน ส่วนเงินเดือน ได้แก่ รายได้ที่ได้ประจำในจำนวนคงที่ ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามชั่วโมงทำงานหรือผลผลิต

นพรัตน์ รุจนกานต์ (2547, หน้า 7) ให้ความหมายของ ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงาน เพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานและการปฏิบัติงาน

ภัทรวุฒิ ดุลยลักษณ์ (2547, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ และยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานและการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

กันต์ฤทัย หอพิบูลสุข (2548, หน้า 3) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และสอดคล้องกับปริมาณและความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย

จิตพร หงษา (2549, หน้า 6) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่มีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน และได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมมีความคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัย

ภูษณิศา เมธาธรรมสาร (2549, หน้า 4) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงาน

เสาวณีย์ คำคุณ (2550, หน้า 5) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างเงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าธรรมเนียมการผ่านพิธีการ หรือเงินตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเพียงพอต่อการดำรงชีพตามมาตรฐานการครองชีพที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ต้องปฏิบัติของตนกับของคนอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

โบวิน, และฮาร์วี (Bowin, & Harvey, 2001, p. 89) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง รายได้จากการจ้างงาน

นิวสตรอม, และเดวิส (Newstrom, & Davis, 2002, p. 135) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง เงินที่จ่ายในรูปแบบต่างๆ

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, p. 18) อธิบายว่า ค่าตอบแทน หมายถึง รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนด ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

อาร์มสตรอง (Armstrong, 2006, p. 152) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้าง รวมถึงผลตอบแทนอื่น ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ

เซอร์จี, ริวส์ลี, วู, และอีฟราตี (Sirgy, Reilly, Wu, & Efraty, 2008, p. 477) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง รายได้และเงินเดือน รวมถึงผลตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ มีผลต่อกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน และครอบครัวเป็นอย่างมาก ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการประเมินผลเพื่อพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน

สรุป ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง และผลตอบแทนอื่น ๆ ที่กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ จ่ายให้กับบุคลากรเพื่อตอบแทนการทำงานอย่างเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากง่ายของงาน มีความเท่าเทียมกันเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และเพียงพอกับความต้องการในการดำรงชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน

4.2 ความสำคัญของค่าตอบแทน

เสนาะ ตีเขาว์ (2544, หน้า 199) กล่าวว่า ในการดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงาน จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น ในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพเกิดความร่วมมือร่วมใจ และมีความรักในองค์กรนั้น ขึ้นกับการให้ผลประโยชน์และค่าตอบแทน ดังนั้น ค่าตอบแทนจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนในการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ

พยอม วงศ์สารศรี (2545, หน้า 151) กล่าวว่า ค่าตอบแทนมีความสำคัญ ดังนี้

1. เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปแลกเปลี่ยนกับสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจของตนได้
2. เป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจ และยอมรับว่าตนเป็นคนที่มีคุณค่าคนหนึ่ง ในสังคมที่สามารถทำสิ่งใด ๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำ
3. เป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้อยลง ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการทำงานและผลงานออกมามีคุณภาพ

ธงชัย สันติวงษ์, และชัยยศ สันติวงษ์ (2548, หน้า 26) กล่าวว่า การที่ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีธรรมชาติในแง่มุมหนึ่ง คือ ความต้องการทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ กลไกในการดำเนินงานส่วนหนึ่งจึงมักเป็นเหตุเป็นผล และจะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนในรูปตัวเงินมาตอบสนองความต้องการ โดยเฉพาะความต้องการทางด้านร่างกาย ที่เป็นความต้องการขั้นต่ำ ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่จำเป็น ซึ่งจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่อไป

แจ็กสัน, และชูลเลอร์ (Jackson, & Schuler, 2000, p. 13) กล่าวว่า ค่าตอบแทน เกี่ยวข้องกับพนักงานจำนวนมาก ที่ไม่เพียงแต่ต้องการค่าตอบแทนที่สูงเท่านั้น ยังต้องการได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกับปริมาณงาน ซึ่งเป็นประเด็นที่สำคัญที่สุดในสถานที่ทำงาน

นิวสตรอม, และเดวิส (Newstrom, & Davis, 2002, p. 273) กล่าวว่า เงินมีความสำคัญต่อพนักงานอย่างมาก เพราะที่ใช้ในการซื้อสินค้าและบริการ เงินจะมีคุณค่าก็ต่อเมื่อได้รับและถูกใช้ และเป็นสิ่งที่แสดงถึงความนึกคิดของนายจ้างต่อพนักงาน

บุชานาน, และฮัคซินสกี (Buchanan, & Hucsynski, 2004, p. 261) กล่าวว่า ผลตอบแทนที่แท้จริงเป็นสิ่งสำคัญมากที่มีอิทธิพลในการกระตุ้นบุคคลในการทำงาน

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, p. 237) กล่าวว่า ค่าจ้างและเงินเดือน มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในงานอย่างมาก เพราะผลตอบแทนเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนได้หลายวิธี

เซอร์จี, ริวัลลี, วู, และอีฟราตี (Sirgy, Reilly, Wu, & Efraty, 2008, p. 187) กล่าวว่า ค่าตอบแทนแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของงาน คุณค่าของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีผลต่อกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน และครอบครัว ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับปริมาณและความสำเร็จของงาน

สรุป ค่าตอบแทน เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงคุณค่าในบทบาทของผู้ปฏิบัติงานตามขอบเขตงาน เกี่ยวข้องกับพนักงานทุกคนและเป็นประเด็นที่สำคัญที่สุดขององค์กร เป็นสิ่งจูงใจและสร้างความพึงพอใจในงาน ใช้ในการตอบสนองความต้องการในทุกๆระดับ โดยเฉพาะความต้องการทางร่างกายที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต

4.3 ลักษณะของค่าตอบแทนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

เสนาะ ดิยาวี (2544, หน้า 199) กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทนในรูปค่าจ้างเงินเดือน และสิ่งตอบแทนอื่นๆ เป็นหน้าที่ขององค์กรหรือหน่วยงานที่จะต้องปฏิบัติอย่างถูกต้องและยุติธรรม

นพรัตน์ รุจนกานต์ (2547, หน้า 7) กล่าวว่า ลักษณะของค่าตอบแทนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานและการปฏิบัติงาน

ภัทรวุฒิ ตุลยลักษณ์ (2547, หน้า 9) กล่าวว่า ลักษณะของค่าตอบแทนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานและการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

กันต์ฤทัย หอพิบูลสุข (2548, หน้า 3) กล่าวว่า ลักษณะของค่าตอบแทนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพสอดคล้องกับปริมาณ และความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย

ชงชัย สันติวงษ์, และชัยยศ สันติวงษ์ (2548, หน้า 26) กล่าวว่า บุคคลนั้น นอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบ กับผู้อื่น และประเภทของงานแบบเดียวกันอีกว่า สิ่งที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นเท่าเทียม กันในความรู้สึกกับผู้อื่นได้รับหรือไม่ ดังนั้น นโยบายเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนจะต้อง ประกอบด้วยหลักเกณฑ์สำคัญ 7 ประการ คือ

1. การจ่ายอย่างเพียงพอ (adequate) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการ ทำงานนั้น เหมาะสมตามระดับขั้นต่ำของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ และข้อกำหนดที่ตกลงกับสภาพ ตัวแทนของแรงงาน ซึ่งฝ่ายบริหารจะต้องปฏิบัติให้ครบถ้วนตามที่ให้มีข้อกำหนดไว้ เพียง พอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคม

2. จ่ายอย่างเป็นธรรม (equitable) หมายถึง การยึดหลักว่า พนักงานทุกคน จะได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับ ลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับ จากงานของตนกับงานอื่น ที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

3. การจ่ายอย่างสมดุล (balanced) หมายถึง การจ่าย ตลอดจนผลประโยชน์ และรางวัลตอบแทนที่ให้ในรูปแบบอื่นๆ อย่างสมเหตุสมผล

4. การจ่ายจะต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ (cost effective) หมายถึง การ จ่ายนั้นจะต้องไม่มากเกินไป ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงระดับความสามารถของหน่วยงาน ที่สามารถ จ่ายได้ด้วย

5. ต้องมีความมั่นคง (security) หมายถึง การพิจารณาถึงความต้องการด้าน ความมั่นคงและความปลอดภัยของพนักงาน (security needs) ซึ่งจะต้องให้การจ่ายมีความ สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านความมั่นคงนี้ และความต้องการอื่นๆ ที่การจ่าย จะสามารถตอบสนองความพอใจให้ได้

6. ต้องสามารถใช้จูงใจได้ (incentive providing) หมายถึง การจ่ายที่ต้องมี กลไก เป็นการจ่ายที่มีสิ่งจูงใจป้อนอยู่ด้วย และกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีผลผลิตจากการทำงาน ได้ดี

7. สามารถเป็นที่ยอมรับของพนักงาน (acceptable to employee) หมายถึง พนักงานต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่าย และรู้สึกว่าการจ่ายนั้น เป็นระบบที่ สมเหตุสมผล ทั้งในแง่ของผลประโยชน์ต่อองค์กรและผลประโยชน์ของตนเองด้วย

ฐิติพร หงษา (2549, หน้า 6) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ที่มีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน และค่าตอบแทนที่ยุติธรรมมีความคุ้มค่าต่อการ เสียภัย

ภูษณิศรา เมฆาธรรมสาร (2549, หน้า 4) กล่าวว่า ลักษณะของค่าตอบแทนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตและพฤติกรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานและการปฏิบัติงาน

อัมสต็อต (Umstot, 1998, p. 485) กล่าวว่า ลักษณะของการจ่ายค่าตอบแทนนั้น ต้องเพียงพอ เท่าเทียม และเป็นธรรม

แจ็กสัน, และชูลเลอร์ (Jackson, & Schuler, 2000, p. 588) กล่าวว่า ลักษณะของค่าตอบแทนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ประเมินจากประสิทธิผลของงานที่ประเมินตามจุดประสงค์ของการวัด ภายใต้การควบคุมของผู้ปฏิบัติงาน

โบวิน, และฮาร์วี (Bowin, & Harvey, 2001, p. 89) กล่าวว่า ลักษณะของค่าตอบแทนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ รายได้จากการจ้างงานที่เป็นไปตามมาตรฐานทั้งทางสังคมและผู้ปฏิบัติงาน เป็นค่าตอบแทนที่เทียบได้และสอดคล้องกับการจ้างงานประเภทอื่น

นิวสตรอม, และเดวิส (Newstrom, & Davis, 2002, p. 138) กล่าวว่า ค่าตอบแทนสามารถแบ่งออกเป็น ค่าตอบแทนภายนอก (extrinsic rewards) และค่าตอบแทนที่แท้จริง (intrinsic rewards) ซึ่งค่าตอบแทนที่แท้จริงเป็นตัวกระตุ้นที่มีอำนาจมากกว่าค่าตอบแทนภายนอก ซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, p. 237) กล่าวว่า ลักษณะของการจ่ายค่าตอบแทนนั้น ต้องมีความเหมาะสม และเป็นธรรม

อาร์มสตรอง (Armstrong, 2006, p. 152) กล่าวว่า ลักษณะของค่าตอบแทนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ การมีระบบผลตอบแทนที่เท่าเทียมกัน เท่ากับคุณค่าของงาน การให้ผลตอบแทนตามประสิทธิผล ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ หรือความทุ่มเท สัมพันธ์กับอัตราตลาด

เซอร์จี, รีลีย์, วู, และอีฟราตี (Sirgy, Reilly, Wu, & Efraty, 2008, pp. 191-192) กล่าวว่า ลักษณะของค่าตอบแทนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน ความยากง่ายของงาน และเป็นค่าตอบแทนที่ได้รับโดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม ซึ่งลักษณะของการให้ผลตอบแทน ได้แก่

1. การให้ผลตอบแทนรายบุคคล คือ การให้รายได้และเงินเดือนที่สูงกว่าฐานกับผู้ปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามความคาดหวัง

2. การให้ผลตอบแทนเป็นกลุ่ม คือ การให้รายได้และเงินเดือนที่สูงกว่าฐานกับสมาชิกของกลุ่มที่ทำหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายของโครงการ

3. การแบ่งผลประโยชน์ คือ การแบ่งผลประโยชน์ที่องค์กรได้รับให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งองค์กร

สรุป ลักษณะของค่าตอบแทนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ความเหมาะสมของค่าตอบแทนกับงานที่ปฏิบัติ หลักเกณฑ์และการประเมินผลในการพิจารณา ปรับขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับหน่วยงานอื่นที่ปฏิบัติภารกิจใกล้เคียงกัน และความเพียงพอของค่าตอบแทนกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

5. คุณภาพในชีวิต

5.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, และอัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 174) กล่าวว่า คุณภาพในชีวิต หมายถึง ขนบธรรมเนียมประเพณี และการกระทำตัวให้สอดคล้องและสมดุล ระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน

นพรัตน์ รุจนกานต์ (2547, หน้า 8) กล่าวว่า คุณภาพในชีวิต หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม

ภัทรวุฒิ ดุลยลักษณ์ (2547, หน้า 10) กล่าวว่า คุณภาพในชีวิต หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมในการดำรงชีวิต ระหว่างเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาที่ให้กับสังคม

กันต์ฤทัย หอพิบูลสุข (2548, หน้า 4) คุณภาพในชีวิต หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัวเวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม

ฐิติพร หงษา (2549, หน้า 6) กล่าวว่า คุณภาพในชีวิต หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสม ได้แก่ เวลาในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และเวลาในการพักผ่อน

พนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550, หน้า 6) กล่าวว่า คุณภาพในชีวิต หมายถึง สมดุล ระหว่างการทำงานความก้าวหน้าในอาชีพที่สัมพันธ์กับครอบครัว วิถีชีวิตและสังคมของพนักงาน

เสาวณีย์ คำคุณ (2550, หน้า 5) กล่าวว่า คุณภาพในชีวิต หมายถึง ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามระยะเวลาหรือแผนงานที่กำหนดไว้ กำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่พอเหมาะสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

เฟรนช์ (French, 1998, p. 58) กล่าวว่า คุณภาพในชีวิต หมายถึง สมดุล ระหว่างงานกับส่วนอื่นๆ ของชีวิตพนักงาน เช่น ชีวิตครอบครัว

แจ๊คสัน, และชูเลอร์ (Jackson, & Schuler, 2000, p.14) กล่าวว่า คุณภาพในชีวิต เกี่ยวข้องกับ งานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cumming, & Worley, 2005, pp. 19-20) กล่าวว่า ดุลยภาพในชีวิต หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างช่วงเวลา ปฏิบัติงานกับช่วงเวลาว่างจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

เชอร์เมอร์ฮอร์น, ฮันท์, และออสบอร์น (Shermerhorn, Hunt, & Osborn, 2005, p. 39) กล่าวว่า ดุลยภาพในชีวิต เป็นการจัดการกับความต้องการจากการทำงานของบุคคลและกิจธุระส่วนบุคคล

อาร์มสตรอง (Armstrong, 2006, p. 152) กล่าวว่า ดุลยภาพในชีวิต เป็นความตั้งใจขององค์กร โดยการให้พนักงานมีความคล่องตัวในรูปแบบการทำงานอย่างมาก เพื่อให้สามารถรักษาสมดุลในงานที่ทำกับความรับผิดชอบและความสนใจนอกจากงานที่มี

เซอร์จี, ริวล์ลี, วู, และอีฟราตี (Sirgy, Reilly, Wu, & Efraty, 2008, p. 192) กล่าวว่า ดุลยภาพในชีวิต หมายถึง การจัดการที่เกี่ยวข้องกับงาน ในการสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคม ให้มีความเหมาะสม

สรุป ดุลยภาพในชีวิต หมายถึง การจัดแบ่งเวลาของบุคลากรกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาเคอ จังหวัดนครสวรรค์ อย่างเหมาะสมระหว่างเวลาการทำงาน การใช้ชีวิตส่วนตัว การพักผ่อน หรือทำกิจกรรมกับครอบครัว รวมถึงการเข้าสังคม

5.2 ความสำคัญของดุลยภาพในชีวิต

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, และอัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 174) กล่าวว่า ดุลยภาพในชีวิต เป็นรากฐานของชีวิตสังคม เป็นเหตุและปัจจัยให้มนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อกัน การทำงานนั้นจะช่วยสร้างกฎเกณฑ์ให้แก่ชีวิต และยังสามารถที่จะช่วยให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การทำงานที่ดีนั้นเป็นการแสดงออกถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานแบบหนึ่ง โดยที่ความสัมพันธ์ในหน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระทางด้านการทำงาน และด้านความคิดในการปฏิบัติงานและนอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติอยู่

เจษฎา ธรรมขันติพงษ์ (2544, หน้า 44-45) กล่าวว่า การทำงานในองค์กร เป็นเพียงปัจจัยการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัว ไม่ต้องการมีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ สำหรับกิจกรรมต่างๆ ในการดำเนินชีวิตจะต้อง มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของแต่ละบุคคล เฉลี่ยแล้วบุคคลต้องใช้เวลาในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บุคคลอื่นๆ หรือสังคมในเรื่องต่าง เช่น การนอนหลับ การทำงาน ความสนุกสนาน

ละออง สำลีพวง (2544, หน้า 93) กล่าวว่า ในการดำเนินชีวิตและกิจกรรมต่างๆ จะต้องมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วบุคคลต้องใช้เวลาในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บุคคลอื่นหรือสังคมในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การนอนหลับ การทำงาน ความสนุกสนานรื่นเริง การกิน การได้ไปพักผ่อนตามสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ

สมยศ นาวิกการ (2545, หน้า 465) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารสนับสนุนในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พบปะกับบุคคลที่มีความรู้ สามารถแลกเปลี่ยนความรู้และทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าระดับความเครียดในการทำงานลดลง และมีความสุขเมื่อได้กลับไปปฏิบัติงานตามเดิม

ปณิชา ตีสวัสดิ์ (2550, หน้า 32) กล่าวว่า การทำงานล่วงเวลาหรืองานที่ออกไปต่างจังหวัดเป็นประจำอาจจะมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในครอบครัวของพนักงานได้ ดังนั้น ควรจะมีการสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัวของพนักงานได้ดี

แจ็กสัน, และชูเลอร์ (Jackson, & Schuler, 2000, p. 14) กล่าวว่า ดุลยภาพในชีวิตมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน และครอบครัวอย่างมาก ถ้าผู้ปฏิบัติงานต้องเดินทางไปทำงานในที่อื่นของหน่วยงาน จะทำให้เกิดความกังวลเกี่ยวกับงานงานและชีวิตส่วนตัว ดังนั้น ควรพิจารณาเลือกผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในพื้นที่ เพื่อจะช่วยแก้ไขดังกล่าวได้

อาร์มสตรอง (Armstrong, 2001, p. 291) กล่าวว่า การบรรลุสมดุลระหว่างงานกับชีวิต เป็นการเพิ่มการจูงใจและการปรับปรุงผลจากการทำงาน

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, p. 238) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลที่มีความสมดุลกับบทบาทการดำเนินชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการด้านอาชีพและการเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว

เซอร์จี, ริวัลลี, วู, และอีฟราตี (Sirgy, Reilly, Wu, & Efraty, 2008, p. 192) กล่าวว่า ความสำคัญของดุลยภาพในชีวิต ได้แก่ ทำให้ลดความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีดุลยภาพชีวิตที่ดี นั่นก็หมายถึง การได้ทำงานตามเวลา การได้พักผ่อน มีเวลาให้กับตนเอง ครอบครัว และสังคม จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผ่อนคลาย มีเวลาว่างในการทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่จำเป็นได้ และทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ผลสำเร็จของงานก็ติดตามไปด้วย

สรุป ดุลยภาพในชีวิตเป็นรากฐานของชีวิต เป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อกันในสังคม พบปะและสนทนากับบุคคลอื่น มีการแลกเปลี่ยนความรู้และทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นการผ่อนคลายจากการทำงานส่งผลให้ความเครียดลดลง ลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

5.3 ลักษณะของดุลยภาพในชีวิตที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

นพรัตน์ รุจนกานต์ (2547, หน้า 8) กล่าวว่า ลักษณะของดุลยภาพในชีวิตที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม

ภัทรวดี ดุยลักษณ์ (2547, หน้า 10) กล่าวว่า ลักษณะของดุลยภาพในชีวิตที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสม

พนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550, หน้า 6) กล่าวว่า ลักษณะของดุลยภาพในชีวิตที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ สมดุลระหว่างการทำงานกับครอบครัว วิธีชีวิตและสังคมของพนักงาน

เสาวณีย์ คำคุณ (2550, หน้า 8) กล่าวว่า ลักษณะของดุลยภาพในชีวิตที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายกับช่วงเวลาการทำงาน ช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีเวลาให้กับงาน ครอบครัว สังคม และตนเองอย่างเพียงพอ

เบอร์นาดีน, และรัสเซล (Bernadine, & Russell, 1998, p. 174) กล่าวว่า ลักษณะของดุลยภาพในชีวิตที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ งานที่มีบทบาทที่สมดุล ไม่ต้องใช้เวลา ความพยายาม หรือใช้สิ่งอื่นๆ มากเกินไป จนรบกวนเวลาพักผ่อนและเวลาครอบครัวอย่างรุนแรง

เฟรนช์ (French, 1998, p. 58) กล่าวว่า ลักษณะของดุลยภาพในชีวิตที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ สมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัวของพนักงาน

อัมสตอต (Umstot, 1998, p. 486) กล่าวว่า ลักษณะของดุลยภาพในชีวิตที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมในการใช้เวลาว่างงาน ครอบครัว เพื่อน เวลาว่าง

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, p. 238) กล่าวว่า ลักษณะของดุลยภาพในชีวิตที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานที่มีความสมดุลกับบทบาทการดำเนินชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการด้านอาชีพและการเดินทาง ที่มีสัดส่วนอย่างเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว

อาร์มสตรอง (Armstrong, 2006, p. 152) กล่าวว่า ลักษณะของดุลยภาพในชีวิต ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่ให้ความสนใจกับจำนวนชั่วโมงทำงาน การกำหนดแนวทางในการจัดการที่สามารถทำได้ เช่น การปรับชั่วโมงทำงาน การลดสัปดาห์ทำงาน รอบการทำงาน การทำงานที่บ้าน

เซอร์จี, ริวล์ลี, วู, และอีฟราตี (Sirgy, Reilly, Wu, & Efraty, 2008, p. 192) กล่าวว่าไว้ว่า ลักษณะของดุลยภาพในชีวิต ได้แก่

1. การทำงานเต็มเวลาและนอกเวลาที่บ้าน เกี่ยวข้องกับการยอมให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบให้สำเร็จจากที่บ้าน ทำให้สามารถใช้เวลาอยู่ที่บ้านมากกว่าที่ทำงาน

2. การปรับเปลี่ยนเวลาทำงาน หมายถึง การใช้ตารางเวลาทำงานที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถผสมผสานความต้องการการทำงานและชีวิต

3. การลดวันทำงาน หมายถึง การย่อวันสัปดาห์ทำงาน โดยเพิ่มชั่วโมงทำงานในระหว่างวัน แต่ได้รับวันหยุดยาว เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานใช้เวลาพักผ่อนมากขึ้น

สรุป คุณภาพในชีวิตที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย การมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมส่วนตัวอย่างเพียงพอ การมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเหมาะสม การมีเวลาร่วมกิจกรรมกับเพื่อนและสังคมในโอกาสสำคัญตามสมควร ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบกับชั่วโมงทำงาน และความสอดคล้องของเวลาในการปฏิบัติงานกับการดำเนินชีวิต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษาผลงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของงานวิจัยภายในประเทศสามารถประมวล ได้ดังนี้

นฤตล มีเพียร (2541, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแต่ละมิติ พบว่า มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับ มิติด้านความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนมิติด้านสภาพการทำงานที่ดี และมีความปลอดภัยและมีมิติด้านสิทธิพนักงาน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีระดับคุณภาพชีวิตในระดับดี

พรสุข อัครนิเวศน์ (2541, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีโรงงานวัดพระเปิด กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ข้าราชการกลาโหม โรงงานวัดพระเปิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร (รвт.อท.ศอพท.) มีความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านภาวะอิสระจากงานของข้าราชการกลาโหมชั้นสัญญาบัตรอยู่ในระดับต่ำ และผลการทดสอบสมมติฐานโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า สถานภาพการทำงาน รายได้และประโยชน์ตอบแทนสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงานสังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะอิสระจากงานและความภูมิใจในองค์กร มีผลทำให้ข้าราชการกลาโหม โรงงานวัดพระเปิดทหาร

กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีความผูกพันต่อองค์กรการแตกต่างกัน โดยที่คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกลาโหม โรงงานอุตสาหกรรมเปิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานและลักษณะสายงานไม่พบว่าส่งผลทำให้ข้าราชการกลาโหม โรงงานอุตสาหกรรมเปิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีความผูกพันต่อองค์กรการแตกต่างกัน เมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงจนสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้พบว่า กลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจอธิบายความ ผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกลาโหม โรงงานอุตสาหกรรมเปิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ในภาพรวม ได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ภาวะอิสระจากงานและสังคมสัมพันธ์ตามลำดับ นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามสภาพการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวแปรที่ร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกลาโหมชั้นสัญญาบัตร ได้แก่ ภาวะอิสระจากงาน และระดับการศึกษา กลุ่มตัวแปรที่ร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกลาโหมชั้นประทวน ได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน และกลุ่มตัวแปรที่ร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนและระยะเวลาการทำงาน

สรวงสวรรค์ ต๊ะปิ่นดา (2541, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และลักษณะส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและมีอำนาจทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุดคือ ระดับตำแหน่งและระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งอาจสรุปได้ว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างขึ้นอยู่กับตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานเป็นส่วนใหญ่

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่าในภาพรวมพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยเทคนิควิธีการทดสอบเป็นขั้นตอน พบว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อายุ มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน

เบญจรงค์ บำรุงสุข (2542, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของ

ข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 8 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ด้านการบูรณาการด้านสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล รวมทั้งด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำสุด ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ระดับตำแหน่งหน้าที่ การรับรู้และค่านิยม ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน

ไพฑูรย์ สอนทน (2542, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 34 ปี สถานภาพสมรสคู่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน มีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 13 ปี คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะงาน และความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหารส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ ค่านิยมต่อการบริการ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ยกเว้นตำแหน่ง มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อการบริการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสถานีนอนามัยให้มีความชัดเจนเหมาะสม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนแก้ปัญหา มีการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ จัดหาค่าล่วงเวลาในการทำงานและทรัพยากรให้มีความเพียงพอเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีการยกย่องให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นแบบอย่างค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน

สัสยา วาทยานนท์ (2542, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักวิเคราะห์วิจัยและพัฒนางานทาง กรมทางหลวง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความผูกพันในงานสูงกว่าด้านอื่น รองลงมาได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา เพศ และการได้รับการฝึกอบรม

สมหวัง โอซารส (2542, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ และค่าเฉลี่ยค่านิยมทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง แต่ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่าเฉลี่ยค่านิยมทางบริการ และค่าเฉลี่ยค่านิยมทางราชการอยู่ในระดับปานกลาง อายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ มีผลทำให้ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ แตกต่างกัน การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการและค่านิยมทางบริการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความแปรผันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ คือ การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางราชการ แผนกกุมารเวชกรรม ซึ่งร่วมกันทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจได้ร้อยละ 65.66

คงชีพ ดันตระวานิชย์ (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ในภาพรวมของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ในขณะที่ อายุ อายุราชการ การศึกษาตำแหน่งสายงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน

ทรรศนะ ใจชุ่มชื่น (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์การแบบการนำชีวิตคน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า หัวหน้างานระดับต้นมีการสนับสนุนขององค์การแบบการนำชีวิตคน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง การสนับสนุนขององค์การมีความสัมพันธ์กับแบบการนำชีวิตคนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 อายุอายุงาน รายได้ การสนับสนุนขององค์การ และแบบการนำชีวิตคนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 พฤติกรรมการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 อายุงาน รายได้ การสนับสนุนขององค์การ แบบการนำชีวิตคน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พวงเพชร ผ่ากาทอง (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองรายได้ สำนักงานคลัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองรายได้ ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานความสมดุลระหว่างชีวิตกับด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นอยู่ในระดับปานกลาง ด้านธรรมเนียมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ในระดับต่ำ

ไพฑูรย์ อยู่เพนียด (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทราในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดในด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน

อนันต์ แก้วกำเนิด (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยซึ่งประกอบไปด้วยตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานและเงินเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ ขนาดและโครงสร้างองค์กร แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสารในสำนักงานงบประมาณ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ

กริชเพชร ชัยช่วย (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า จากกลุ่มประชากรกรมเจ้าท่าสังกัดส่วนกลางจำนวน 499 คน ศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน พบว่าคุณภาพชีวิตโดยรวมของข้าราชการกรมเจ้าท่าอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า รายได้ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนสายงานมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่าองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เมื่อพิจารณาด้านองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านลักษณะงานความรับผิดชอบมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุดเมื่อพิจารณาด้านองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงพบว่าด้านชีวิตส่วนตัวมีสัดส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านเงินเดือนมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด และพบว่า ปัจจัยด้านสายงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ สายงานด้านปฏิบัติการมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงที่สุด ส่วนสายงานด้านการบริหารงานทั่วไปและสายงานด้านวิชาการมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

เจษฎา ธรรมขันตีพงศ์ (2544, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม พบว่า ในภาพรวมทัศนคติคุณภาพชีวิตของพนักงานช่างเกี่ยวกับด้านความปลอดภัยในการทำงานพบว่า ประชากรมีทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก แยกเป็นด้านการพัฒนาทักษะในงานที่ปฏิบัติ ด้านอุปกรณ์ในการทำงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า ประชากรมีทัศนคติอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพของพนักงานพบว่า ประชากรมีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสุขภาพของพนักงานอยู่ในระดับมาก แยกเป็นด้านสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร ด้านสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล ด้านความยุติธรรมในการทำงานพบว่า ประชากรมีทัศนคติเกี่ยวกับความยุติธรรมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แยกเป็นด้านสัมพันธภาพในการทำงาน พบว่า ประชากรมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในเรื่องภาพรวมแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวกับด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมพบว่า ประชากรมีทัศนคติอยู่ในระดับมาก

ปาริชาติ พูลวิวัฒน์ชัยการ (2544, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในโรงงานห้องแถว เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร พบว่า ลูกจ้างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี ในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี ความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับค่าจ้างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับพอใช้ในเรื่องค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด วันหยุดพักผ่อนประจำปีและสวัสดิการ

วัลลภ ปรัชญาสันติ (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างของกรมทางหลวง กรณีศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 12 (จังหวัดชลบุรี) จากกลุ่มประชากรจำนวน 569 คน โดยสุ่มตัวอย่างจำนวน 235 คน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคูณภาพชีวิตการทำงานในรายด้านพบว่า ไม่มีด้านใดที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูง และค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัว การทำงานและสังคม ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและด้านการบังคับบัญชา

สมพร จันทรแก้ว (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานในโรงพยาบาลยโสธร อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร พบว่า 1) คนงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ สภาพการทำงานอยู่ในระดับพอใช้ ภาวะสุขภาพอยู่ในระดับพอใช้ และมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์

กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ ระยะเวลาในการทำงาน การมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนและความคาดหวังผลจากการทำงาน 3) ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส สถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนของครอบครัว และการได้รับการศึกษาอบรม ดูงาน และเข้าร่วมสัมมนา

สร้อยญา นวลละออ (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษา มีความเครียดภาระงานอื่น ภาระหนี้สิน อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ภาพอยู่ในระดับสูง ประเด็นสำคัญพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูง ส่วนการทดสอบสมมติฐานพบว่าครูประถมศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านภาระงานอื่น ด้านภาระหนี้สิน ด้านภาระครอบครัว และด้านระยะเวลาเดินทางที่ต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา มีความแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ตรีชฎา อุ้นเรือน (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรส่วนกลาง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะรายได้ต่อเดือนส่วนราชการที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน และการมีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัย ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้มาตรฐานการลดขนาดกำลังคนของภาครัฐ ปัจจัยด้านความพึงพอใจที่มีต่อการเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พิชญ์สินี ดีผลผล (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัท ไทย แอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ไทย แอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตใน

การทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าพนักงานที่มีประเภทของงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านสังคมสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และอายุงาน ไม่พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนิดา งามนิยม (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ พื้นที่ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัวและการดำรงชีวิตในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อัตราเงินเดือน และลักษณะครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุขชัย สิทธิปาน (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุก ๆ ด้าน และเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน แล้วพบว่า สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง แตกต่างกันไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ต่างกัน ยกเว้นระดับอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

ภัทรวดี ตูลยลักษณ์ (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 314 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบินมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลและด้านบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับสูง กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สุกานดา ขวัญเมือง (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในภาพรวม พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ความแตกต่างด้าน เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ส่วนอายุ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของงานวิจัยต่างประเทศ สามารถประมวล ได้ดังนี้

เคลล์ (Kells, 1996, p. 364) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและศิลปะประยุกต์ 2 แห่ง ณ เมืองออนตาริโอ ประเทศแคนาดาสืบเนื่องจากมีสัญญาณแบ่งออกให้เห็นถึงการตกต่ำของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณาจารย์ในวิทยาลัยดังกล่าวมาเป็นเวลานานพอสมควรแล้ว อีกทั้งกำลังใจในการทำงานของคุณาจารย์เหล่านี้ ก็อยู่ในระดับต่ำด้วย ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจคุณลักษณะเด่นๆ ของผลตอบแทนที่คุณาจารย์ฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยเห็นว่าสำคัญต่อคุณภาพชีวิต พร้อมทั้งสำรวจเช่นเดียวกันกับบรรดาผู้บริหารวิทยาลัยและได้นำผลมาเปรียบเทียบเพื่อดูความสัมพันธ์และผลกระทบที่มีต่อวิทยาลัย ทั้งนี้โดยเจาะตัวแปรด้านพื้นที่ทางครอบครัว และด้านส่วนตัว ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดค่าของคุณาจารย์ที่มีต่องาน ผลการสำรวจบ่งชี้ว่า คุณลักษณะเด่นของผลตอบแทนที่บรรดาคุณาจารย์ประสงค์จะได้รับนั้นส่วนมากเป็นผลตอบแทนด้านภายในเป็นส่วนใหญ่มากกว่าสิ่งตอบแทนภายนอกและยังพบว่า คุณลักษณะเหล่านั้นสัมพันธ์กับกระบวนการและค่านิยมทางด้านครอบครัวขององค์กร ในขณะที่คุณาจารย์เหล่านี้รู้สึกว่าคุณภาพการทำงานของพวกเขาสัมพันธ์กับระดับชั้นทางการบริหารในองค์กร ความรู้สึกของคุณาจารย์แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความรู้สึกของฝ่ายบริหาร การศึกษาครั้งนี้ ยังบ่งบอกอีกว่าผลของตัวแปรทางด้านพื้นที่ทางครอบครัว และด้านข้อมูลส่วนตัวนั้นมีผลน้อยมากและไม่สม่ำเสมอด้วยต่อค่าที่และความประพฤตินของคุณาจารย์

น็อกซ์, และเออร์วิง (Knox, & Irving, 1997, pp. 39-47) ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับผู้บริหาร พบว่า พยาบาลวิชาชีพในระดับผู้บริหารมีคุณภาพชีวิตการทำงาน 10 ด้าน ด้านที่มากที่สุด คือ การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเกี่ยวกับแผนงานและความก้าวหน้าในช่วงของการปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการโปร่งใสชัดเจน เปิดเผยและด้านน้อยที่สุด คือ การเสนอข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโปรแกรมการศึกษาอบรมก่อนที่จะมีการดำเนินงาน

ลอนดอน, และคนอื่นๆ (London, et al., 1997, pp. 328-334) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจนอกเหนือจากงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยการสัมภาษณ์พนักงานประมาณ 1,300 คน โดยให้แต่ละคนตอบคำถามคนละ 3 ประเด็น ประเด็นที่ 1 คือ ความพึงพอใจต่องาน ประเด็นที่ 2 คือความพึงพอใจนอกเหนือจากงาน และประเด็นที่ 3 คือ คุณภาพชีวิต (quality of life) ซึ่งเป็นสิ่งเดียวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) ในความหมายของผู้วิจัยความพึงพอใจต่องานนี้รวมถึง ความพึงพอใจต่อสิ่งต่างๆ พื่อใจต่อทุกๆ สิ่ง ที่พนักงานและครอบครัวเกี่ยวข้องด้วย ส่วนคุณภาพชีวิตหมายถึงความรู้เกี่ยวกับชีวิตโดยส่วนรวม ผลการวิจัยพบว่า ทั้งความพึงพอใจต่องาน และความพึงพอใจนอกเหนือจากงานมีอิทธิพลต่อบุคคลในการมองคุณภาพชีวิตของตน และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยังพบรายละเอียดเพิ่มเติมขึ้นอีกว่าความพึงพอใจต่องานนั้นได้รับมาจากส่วนประกอบ 4 ประการ คือ ลักษณะหรือเนื้อหาของงาน อัตราค่าจ้าง ผลประโยชน์ที่ได้รับ นอกจากค่าจ้าง (fringe benefits) และความมั่นคงซึ่งส่วนประกอบทั้ง 4 ประการดังกล่าวนี้สามารถใช้ทำนายคุณภาพชีวิตของบุคคล ผลการวิจัยดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่า พนักงานมีความพึงพอใจสูงกว่างานที่ทำ ย่อมมีความตั้งใจในการทำงานมากกว่าผู้มีความพึงพอใจน้อยกว่า และจากความพึงพอใจของพนักงานมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการผลิตขององค์กร

คัมแรท (Khamrat, 2000, p. 4) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เพื่อประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต่างๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 59

เบช, และโรส (Beh, & Rose, 2007, pp. 30-35) ศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามกับเป็นผู้จัดการ จำนวน 475 คน ที่อยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตของมาเลเซีย ผลการศึกษาแสดงความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน

เอลิเชอร์, และชาย (Elizur, & Shye, 2008, pp. 275-279) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิต จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานชาวฮังการี

ผลการศึกษาแสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตที่มีลักษณะเป็นรูปกรวยตามสมมติฐาน ซึ่งมีคุณภาพชีวิตเป็นฐานของกรวยและคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ด้านบน โดยมีความพึงพอใจในงานและชีวิตอยู่ระหว่างกลาง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ แบ่งตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน การปฏิบัติในสังคม ซึ่งมีผลทำให้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน