บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในภาพรวม (Quality of Life) หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า มีนักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น ดังนี้

กองสวัสดิการแรงงาน (2547: 18) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหรือ Quality of Work Life มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเรา ดังนั้นที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานได้ประสบจากที่ทำงาน

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551: 109) ได้ให้นิยาม คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่างๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคลและประสิทธิภาพขององค์การ รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจขององค์การ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์การทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2551: 4-5) ได้ให้นิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายความถึง องค์ประกอบต่างๆที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตของการทำงานสถานประกอบการของคนทำงาน เช่น การที่ลูกจ้างมีวันทำงานและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีรายได้เพิ่มจากรายได้ประจำ อาทิ มีรายได้จากการทำล่วงเวลาจากสถานประกอบการ ได้รับเงินพิเศษจากสถานประกอบการ ได้แก่ ค่าบริการ ค่าทิป เบี้ยขยัน เบี้ยงานหนัก รวมทั้งมีวันหยุด วันลา และได้รับค่าจ้างตามปกติโดยไม่ต้องทำงานในวันหยุด และวันลานั้น ตลอดจนได้รับสวัสดิการครบถ้วนตามกฎหมายแรงงาน ได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยจากการทำงาน มีความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงานเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมถึงสภาวะการเป็นหนี้และการออกงานของคนทำงาน

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้ให้คำจำกัดความและความหมายของคุณภาพ (Quality of Life) ไว้ว่าเป็นการดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์และมีความมั่นคง ซึ่งครอบคลุมถึงสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย,2552 : ออนไลน์) ดังนี้

- สุขภาวะทางกาย (Physical Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้และดำรงสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์
- สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพทางอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์
- สุขภาวะทางสังคม (Social Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนเองกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มผู้ร่วมงานและต่อสาธารณะชน
- สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being)หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสม มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องดำเนินการให้เกิดองค์ประกอบเหล่านั้น และการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ทำงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่องค์การไปจนถึงชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

เนตรพัณณา ยาวิราช (2549: 122) ได้กล่าวว่า ในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ผู้บริหาร หรือผู้นำขององค์การควรพิจารณาสิ่งเหล่านี้ คือ

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ที่สามารถดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข

2. การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน ให้พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตน รวมทั้งความมั่นคงในด้านการจ้างงาน

3. การพัฒนาความสามารถของพนักงาน อันจะทำให้พนักงานได้รับรู้ เก็บเกี่ยวประสบการณ์ ได้เรียนรู้จากการทำงาน

4. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน พนักงานต้องรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

5. การมีจังหวะชีวิตที่ดี เช่น มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว มีเวลาเป็นส่วนตัว มีจังหวะชีวิตในการดำเนินชีวิตที่เป็นอิสระ

6. มีความสัมพันธ์กันในสังคม เช่น การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้ความช่วยเหลือสังคมด้วยโอกาส การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการรณรงค์จัดกิจกรรมสังคมจะทำให้พนักงานรู้สึกดีและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีต่อสังคมและตัวพนักงานเอง รวมทั้งหน่วยงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน(สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2552: 8) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า คนทำงานหรือพนักงานควรทำงานอยู่ในที่ทำงานหรือสถานประกอบการอย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ ได้รับการตอบสนองความต้องการทำให้มีการกินดีอยู่ดีเหมาะสมตามสถานะของตน รวมไปถึงครอบครัว เนื่องจากพนักงานในสถานประกอบการมีหลายระดับและความต้องการของพนักงานก็จะมีความแตกต่างกันไป ดังนั้น สถานประกอบการควรให้การสนับสนุนหรือดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานโดยยึดหลัก ดังนี้

1. การดำเนินการใดๆ ที่เป็นขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อให้พนักงานสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2. การดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานที่นอกเหนือที่กฎหมายกำหนดกรอบขั้นต่ำไว้ สถานประกอบการสามารถดำเนินการได้โดยคำนึงถึงสิ่งต่างๆดังนี้

2.1 ความต้องการที่แท้จริงของพนักงานที่จะทำให้การยกระดับคุณภาพชีวิตเหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน

2.2 สถานประกอบการควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพชีวิต

2.3 สถานประกอบการต้องวางแผนใช้งบประมาณในการยกระดับคุณภาพชีวิต

3. สร้างขวัญและกำลังที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขกาย สุขภาพใจเกิดขวัญกำลังใจในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน ลดความตึงเครียดระหว่างการทำงาน การดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตจะช่วยให้พนักงานและผู้ประกอบการมีโอกาสพักผ่อนหรือผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

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

1. ประโยชน์ต่อพนักงาน พนักงานเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงในด้านของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี คือ การได้รับการดูแลครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 มิติ ได้แก่ สุขภาวะทางกาย อารมณ์สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งแสดงผลลัพธ์ออกมาให้เห็น คือ มีความสุขกาย สบายใจ อารมณ์ดี ผลการปฏิบัติงานดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี มีความสัมพันธ์กับหัวหน้าและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพที่ได้จากที่ทำงานสามารถนำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัว ตลอดจนชุมชนให้เกิดประโยชน์ได้

2. ประโยชน์ต่อองค์การ เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดศักยภาพในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามมา โดยสามารถแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมได้คือ ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพสินค้าและบริการดีขึ้น ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ ลดอัตราการขาด ลา มาสายของพนักงาน และลดอัตราการลาออกของพนักงานลดลง รวมทั้งจำนวนค่ารักษาพยาบาลที่ลดลง ความสัมพันธ์ของคนในองค์การที่ดีขึ้น พนักงานมีความภักดีต่อองค์การมากขึ้น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3.ประโยชน์ต่อประเทศชาติ สังคมไทยโดยรวมจะเป็นสังคมแห่งสุขภาพ ถือเป็นสังคมที่มีสุขภาวะ ซึ่งประเทศชาติจะได้รับประโยชน์ คือ ได้องค์การที่มีคุณภาพ เป็นแบบอย่างได้ องค์การเติบโต สร้างงาน สร้างรายได้ให้รัฐ ลดภาระของภาครัฐในการจัดสวัสดิการการรักษาโรคเรื้อรังและโรคที่ป้องกันได้ ประเทศชาติมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2552: 9) ได้กล่าวถึงประโยชน์จากการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ในหนังสือการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมบริการ ไว้ดังนี้

1.ลดความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการและพนักงาน และช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน เนื่องจากการดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ตลอดจนการร่วมวางนโยบายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ทำให้ผู้ประกอบการทราบและป้องกันความขัดแย้ง เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

2.ลดปัญหาการลางาน ขาดงาน การเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน เนื่องจากการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต จะมีส่วนกระตุ้นให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานตลอดจนมีความมั่นคงในชีวิต สวัสดิการจะเป็นแรงดึงดูดใจพนักงานให้อยากอยู่ในสถาน-ประกอบการไปนานๆ อีกทั้งยังไม่อยากขาดงาน หรือลางานอีกด้วย

3.เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน จากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งความสุขกายสบายใจ ทำให้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถของพนักงานหรือการทำงานด้วยความทุ่มเท ผลที่เกิดขึ้นมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงไปตามองค์การที่มีการปรับเปลี่ยน อาจสูงหรือ ต่ำลงตามการตอบสนองและความคาดหวังของบุคคล (สมยศ นาวีการ, 2533) ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Knox, 1995)

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

1.ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ การศึกษาต่อเนื่อง การฝึกอบรม ประสบการณ์ ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะสายงาน เหตุผลในการเข้าสู่วิชาชีพ

2.ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ งานที่ได้รับผิดชอบ

3.ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ปัจจัยการผลิต ข้อตกลง ระเบียบข้อบังคับ บรรยากาศในองค์การและการบริการที่แตกต่างออกไป

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Werther and Davis (1982) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีอยู่ 3 ด้าน คือ

1.ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งพิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความต้องการของบุคคล และการจูงใจของบุคคลในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง รายได้ และสถานที่ทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน หรือคุณภาพชีวิตทำงานของบุคคล

2.ปัจจัยด้านบริหาร เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การต่าง ๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมายวัตถุประสงค์ การบริหารจัดการหน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ ระเบียบข้อบังคับ และบรรยากาศในองค์กร

3.ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นสภาพสิ่งแวดล้อมในองค์การที่ครอบคลุมไปถึงสถานที่ คน ระบบการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ นโยบายรัฐบาล สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

Richard E.Walton (อัจฉรา ปุราคม, 2540 : 18-22 อ้างอิงจากWalton, R.E,1973) ผสมผสานแนวทางความเป็นบุคคล (Humanistic) ร่วมกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครอบครัว และสังคม การกำหนดว่าบุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นพิจารณาจากข้อบ่งชี้ใน 8 ด้านเป็นเกณฑ์วัด ดังนี้

1.การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

2.สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน

3.โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

4.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

5.การทำงานร่วมกันและสัมพันธภาพของผู้อื่นในองค์กร

6.การคุ้มครองแรงงาน

7.การดำเนินชีวิตที่มีความสุขระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

8.ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

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

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

โดยสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (สม.) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย(ส.อ.ท.) ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)เพื่อร่วมจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตจากการทำงานในสถานประกอบการ โดยมีระยะเวลาตั้งแต่กันยายน พ.ศ.2546 เป็นต้นมา ซึ่งได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน(Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางการจัดทำ อันได้แก่ เครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย(OHSAS 18001:1999)และมาตรฐานต่างๆที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ และสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานสำหรับคนไทยให้เป็นที่ยอมรับมีความเหมาะสม และนำไปปฏิบัติอย่างแพร่หลาย และเพื่อพัฒนาระบบดูแลสุขภาพกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณของคนทำงานในสถานประกอบการเน้นการบูรณาการเชื่อมโยง โดยมี “คน” เป็นศูนย์กลาง

ระบบจะเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ผลและปัจจัยที่มีผลต่อคนทำงานทั้ง 4 ด้าน นั่นคือ ร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ โดยพิจารณาจากความจริงที่ว่า เราจะควบคุมและดูแลในเรื่องใดอย่างถูกต้องและสมเหตุสมผลได้ก็ต่อเมื่อเราสามารถตอบตัวเราเองได้ว่า เรื่องที่เราต้องการดูแลหรือควบคุมนั้นอยู่ที่ไหน กิจกรรมใด และมีอะไรบ้าง ดังนั้นการวิเคราะห์และปัจจัยที่มีผลต่อคนทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำขึ้นในขั้นตอนแรกๆและอาจเรียกได้ว่าเป็นหัวใจหรือก้าวแรกสำหรับการเดินทางเข้าสู่การดูแลด้านคุณภาพชีวิตคนทำงาน ซึ่งภายหลังการวิเคราะห์จึงจะเกิดเป็นกิจกรรมมาตรการ หรือโครงการต่างๆที่มีเหตุมาจากผลที่ได้จากข้อสรุปของการวิเคราะห์ดังกล่าว เพื่อที่จะทำให้การแก้ไขปัญหาหรือดูแลคุณภาพชีวิตของคนทำงานนั้นตรงประเด็นสอดคล้องและเหมาะสมกับปัจจัยต่างๆจากการวิเคราะห์มากที่สุด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ทั้งนี้คุณภาพชีวิตของคนทั่วไป และคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการเหมือนกันในเรื่องการทำให้คุณภาพชีวิตของตนเองดีที่สุด และจะมีความแตกต่างกันในเรื่องความอิสระในการทำงานและด้านความรู้สึกของจิตใจ จึงสามารถอธิบายความหมายของปัจจัยทั้ง 6 ด้านในการดำเนินการ อันเป็นมิติที่มีความสำคัญในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังตาราง

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

ปัจจัย	ความหมาย
1.ด้านร่างกาย	การมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้ สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและความกระฉับกระเฉงในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มี มีกำลังใจการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ
2.ด้านจิตใจ	การมีสุขภาพจิตดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา พึงพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จได้ มีสติปัญญาความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงาน สามารถปลอบโยน และให้กำลังคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์
3.ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำงานบางอย่างแทนกันได้ รู้บทบาทหน้าที่ในงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการเสนอข้อคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษที่หน่วยงานจัดให้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

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

ปัจจัย	ความหมาย
4.ด้านสิ่งแวดล้อม	การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงานและระหว่างการเดินทางจากบ้านไปที่ทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้าน สามารถเดินทางสะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินให้หน่วยงาน มีช่องว่างรับรู้ข้อมูล ข่าวสารและความรู้ต่างๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ
5.ด้านจิตวิญญาณ	การมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการสถานการณ์ประกอบการ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในการบริหารจัดการของผู้บริหาร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามละปกป้องชื่อเสียงของสถานประกอบการ ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
6.ด้านความมั่นคงในชีวิต	การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้สินเกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นและไม่ช่วยให้มีความมั่นคงของในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงานมีสวัสดิการที่ดี เหมาะสม และครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นขั้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงาน ตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยจนเกินไป

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (MS-QWL) มาใช้ในการศึกษา เนื่องจากแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System for Quality of Work Life : MS–QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางในการจัดทำอันได้แก่ เครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL–100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย (OHSAS 18001 : 1999) และมาตรฐานต่างๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการและสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานสำหรับประเทศไทยให้เป็นที่ยอมรับและมีความเหมาะสม รวมทั้ง สุนันท์ วิรัชวรกุล (2553 : 85) ได้วิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (MS-QWL) ที่มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 54 ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 390 คน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) เท่ากับ 0.9340 ซึ่งถือเป็นค่าที่เชื่อถือได้ โดยแบบทดสอบที่ดีควรมีค่าความเชื่อมั่นอย่างน้อย 0.75

แนวคิดความสุข 8 ประการ

การสร้างความสุขในที่ทำงาน (HAPPY WORKPLACE) นั้นประกอบด้วย

1.Happy Body ส่งเสริมสุขภาพของพนักงานให้แข็งแกร่งทั้งกายและจิตใจ ซึ่งการส่งเสริมสุขภาพ มิใช่แต่เพียงเพียงการสร้างความแข็งแรงของร่างกายเพียงอย่างเดียวด้วยการออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา ความยั่งยืนในการดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพดีในสถานประกอบการนั้นมีองค์ประกอบ ที่สำคัญซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการสร้างสุขภาพคนไทยหรือที่รู้จักในชื่อโครงการเมืองไทยแข็งแรง มีเป้าหมาย คนไทยแข็งแรง เมืองไทยแข็งแรง โดยมีการสร้างสุขภาพที่ดีของคนไทยด้วย 6 อ คือ อาหาร ออกกำลังกาย อารมณ์ อนามัยสิ่งแวดล้อม อโรคยา และอบายมุข

2.Happy Heart กระตุ้นให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกันและกัน การมีน้ำใจระหว่างกันของคนในองค์กรช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน และก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม การแสดงความห่วงใยของผู้บริหารต่อพนักงานโดยการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อแสดงความเข้าใจต่อปัญหาของพนักงาน ย่อมทำให้เกิดการยอมรับและความรักในองค์กรมากขึ้น นำไปสู่ความยั่งยืนในการร่วมกันสร้างความเจริญให้เกิดแก่องค์กร

3.Happy Society สนับสนุนให้เกิดความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่พนักงานทำงานและพักอาศัย ให้มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี โดยทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันเพื่อสร้างความรัก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความสามัคคีและลดความขัดแย้งในที่ทำงาน ช่วยกันดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความสุข และความพร้อมในการทำงาน

4.Happy Relax ให้ความรู้ความเข้าใจ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต การสร้างกิจกรรมบันเทิงพักผ่อนลดความเครียดในการทำงาน เนื่องจากความเครียดทำให้ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของคนทำงานลดลง ผลผลิตที่ได้ลดลง เพื่อให้ได้ผลผลิตตามเป้าหมาย เมื่อคนทำงานไม่สามารถรับสภาพการทำงานได้ ทำให้มีการลาออกเปลี่ยนงานก่อให้เกิดความสูญเสียมากมายทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณการผลิตเช่น ค่าใช้จ่ายในการหาคนทำงานทดแทนและฝึกอบรมก่อนทำงาน โอกาสในการผลิตที่ควรจะได้

5.Happy Brain ส่งเสริมให้พนักงานรู้จักศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ เพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญ รอบรู้ เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน ชีวิตเกิดความมั่นคง ในการทำงานนั้นจึงต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา เพื่อสามารถถ่ายทอดความรู้แก่คนอื่นได้ ซึ่งความรู้ที่ได้นั้นนอกจากใช้ในการทำงานแล้ว ยังมีความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อประโยชน์ของตนเองและสังคม ทุกวันนี้สังคมแห่งการเรียนรู้เปิดกว้างไม่จำกัดแค่ในห้องเรียนเท่านั้น

6.Happy Soul ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา กระตุ้นให้เกิดความศรัทธา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักคำสอนของทุกศาสนาล้วนสอนให้เป็นคนดี มีเมตตา มีคุณธรรม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีความละอายและเกรงกลัวในการทำชั่ว เป็นทางออกเมื่อมีทุกข์

7.Happy Money สนับสนุนให้พนักงานรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ บริหารการใช้จ่ายของตนเองและครอบครัวอย่างถูกวิธี มีการออมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัว เนื่องจาก เมื่อมีหนี้สินมีความต้องการเงินมากขึ้น คนทำงานจึงต้องทำงานหนักขึ้น ขาดการพักผ่อนร่างกายทรุดโทรมลง สภาพจิตใจแย่ลง ในสถานประกอบการที่คนทำงานมีปัญหาหนี้สินมาก ย่อมประสพปัญหาในการบริหารจัดการด้านกำลังคน เพราะคนทำงานในสถานประกอบการนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลงขาดความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน เกิดความเครียด เจ็บป่วยและลางานบ่อยขึ้น ขาดความสามัคคี มีความขัดแย้งมากขึ้น โอกาสเกิดอุบัติเหตุในการทำงานสูงขึ้น ความสามารถในการผลิตของสถานประกอบการลดลง ต้องสูญเสียคนทำงานที่ดีไปเพราะการมีหนี้สินเกินตัว

8.Happy Family ส่งเสริมให้พนักงานตระหนักในความสำคัญของครอบครัว การซื่อสัตย์ซึ่งกันและกัน การสร้างครอบครัวที่เข้มแข็งและอบอุ่น เนื่องจากการมีครอบครัวที่อบอุ่น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

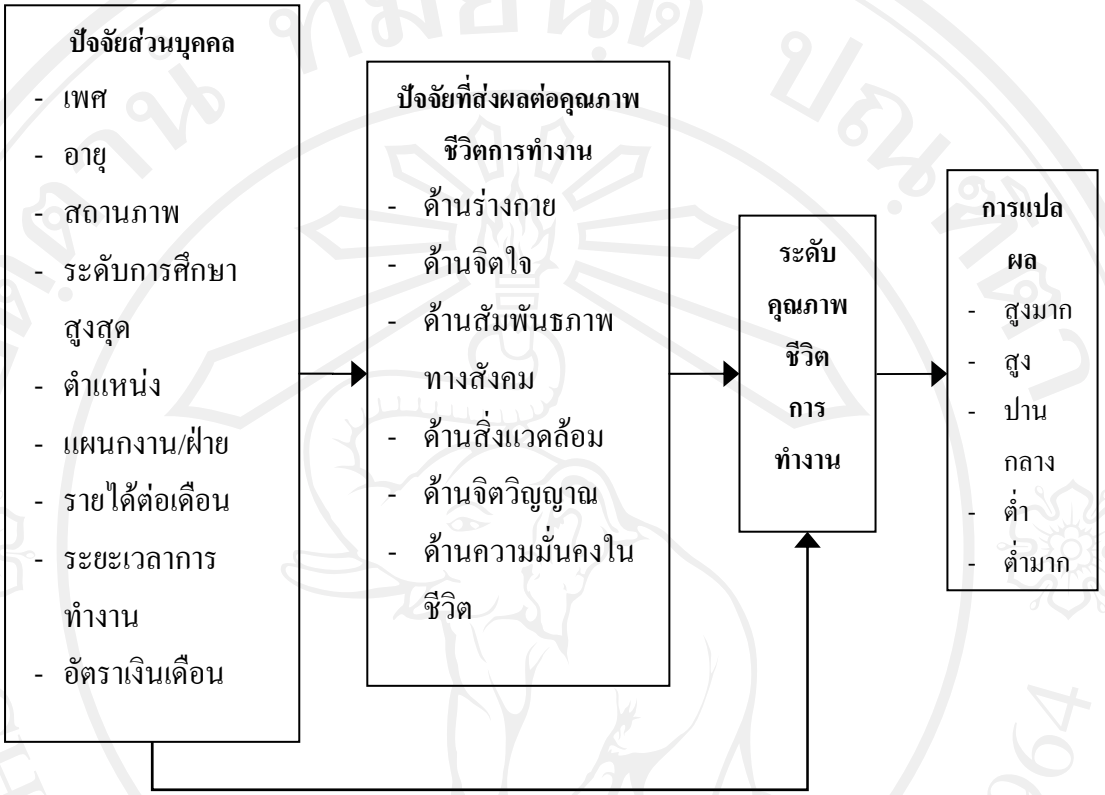
และมั่นคงย่อมนำไปสู่การทำงานที่มุ่งมั่นและมีความสุข มีความตั้งใจในการทำงาน มีสมาธิ มีสติในการทำงาน

แนวทางทั้ง 8 ประการ จะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีทั้ง 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ สถานประกอบการสามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานของสถานประกอบการแต่ละแห่งอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกันเหมือนครอบครัวเดียวกัน อาทิเช่น การจัดกิจกรรมกีฬาต่างๆ การเต้นแอโรบิค การจัดทำโครงการอาหารสะอาดสุขลักษณะในโรงงาน การรณรงค์เลิกเหล้า เลิกบุหรี่ การลดอุบัติเหตุ การใส่อุปกรณ์ป้องกันทั้งในเวลาทำงานและและขับขี่ยานพาหนะ การเสริมสร้างอาชีวะอนามัยในสถานประกอบการ รวมทั้ง การจัดแข่งกีฬาที่เน้นความรักสามัคคี ความมีน้ำใจมากกว่าผลชนะ การบริจาคโลหิตให้ญาติพี่น้องหรือเพื่อนร่วมงานที่เจ็บป่วย การเยี่ยมเยียนแสดงความห่วงใยในทุกข์ของเพื่อนร่วมงาน การร่วมงานพิธีกรรมต่างๆ ของพนักงาน การส่งเสริมกิจกรรมช่วยกันดูแลความปลอดภัยในการทำงาน ในส่วนของการสร้างสรรค์สังคมอาจจะจัดกิจกรรมให้พนักงานร่วมกิจกรรมกับชุมชนนอกสถานประกอบการในวันสำคัญต่างๆ การพัฒนาชุมชนรอบข้าง เป็นต้น ทั้งนี้ การจัดกิจกรรมต่างๆ ต้องทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อเป็นการกระตุ้นความรักและสามัคคีในหมู่พนักงานจนมีความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน

ประโยชน์การสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้พนักงานมีความสุขดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคงในอาชีพ เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว สถานประกอบการและชุมชน สำหรับสถานประกอบการ จะสามารถผลักดันประสิทธิภาพการผลิตให้สูงขึ้น คุณภาพของสินค้าและบริการดีขึ้น ลดปัญหาการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วยลากิจของพนักงาน รวมทั้ง ลดอัตราการเข้า-ออกของพนักงาน เนื่องจากพนักงานมีความรักในองค์กร ลดอัตราการเลิกจ้างทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ รวมทั้งเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ส่งเสริมภาพลักษณ์ของสถานประกอบการได้ในที่สุด และยังส่งผลกระทบต่อชุมชนและสังคมรอบข้างให้เกิดความสุขด้วยเช่นกัน (โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร, 2554: ออนไลน์)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

กรอบแนวคิดในการศึกษา



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อารีรัตน์ บุญรัตน์ (2550) ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท Asia Precision Co., Ltd. โดยบริษัทฯมีการดำเนินนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน และดำเนินการตามนโยบายได้เป็นอย่างดี การดำเนินการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานตามมาตรฐาน MS-QWL เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายดังกล่าว นอกจากนี้องค์การยังมีการเชื่อมโยงระบบมาตรฐาน MS-QWL เข้ากับระบบการบริหารต่างๆ ได้อย่างสอดคล้องกัน โดยจากการศึกษาพบว่าปัจจัยของความสำเร็จในการดำเนินการระบบมาตรฐาน MS-QWL คือ ความจริงใจ มุ่งมัน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร นโยบายที่มีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน รวมถึงมีการสื่อสารไปยังพนักงาน วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง โอกาสในการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างเต็มที่ และทุกขั้นตอน วิธีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ สภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง มีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน รวมถึงการมีการติดตามผล เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของการดำเนินการด้วย

คคนางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management System of Quality of Work Life : MS–QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยโดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 57 ราย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล 2) คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม 3) ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบค่าแจกแจงแบบที (T–test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิธีวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 จากคะแนนเต็ม 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก คือ ด้านสิ่งแวดล้อม รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต และศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด พบว่า เพศ อายุ ระดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

การศึกษา แผนกงาน/ฝ่าย และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการไม่แตกต่างกัน แต่สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกัน ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน

ปรีญธร สุทวีทรัพย์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สินเชื่อธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management System of Quality of Work Life : MS–QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่สินเชื่อธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,290 คน ประกอบด้วยธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน), ธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน), ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) และธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล 2)แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้านตามกรอบแนวคิดของ MS–QWL และ 3) ข้อเสนอแนะที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ความถี่ แบ่งระดับความคิดเห็นเป็นแบบ Likert Scale ทดสอบความแตกต่างและความเกี่ยวข้องด้วย ครอสแท็ปและไค-สแควร์ (Crosstabs & Chi- Square) ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับปัจจัยย่อยดังนี้ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิตมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านสิ่งแวดล้อมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเพศไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน ยกเว้นคุณภาพชีวิตด้านร่างกายที่เพศชายมีต่ำกว่าเพศหญิง คุณภาพชีวิตจำแนกตามอายุ รายได้ สถานภาพการสมรส พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน คุณภาพชีวิตจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตด้านจิตใจและจิตวิญญาณ มีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

รมณ ขอใจใหญ่ (2553) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตน แอ๊กกริเกรท จำกัด โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management System of Quality of Work Life : MS–QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 138 คน จากพนักงานทั้งหมด 211 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล 2)แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้านตามกรอบแนวคิดของ MS–QWL 3)ข้อเสนอแนะที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบ่งระดับความคิดเห็นเป็นแบบ Likert Scale ทดสอบความแตกต่างและความเกี่ยวข้องด้วย F-test (One way Anova) และทดสอบรายคู่ตามวิธีการของ LSD ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลพบว่าพนักงานเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอายุ สถานภาพ การศึกษา ระดับอายุงาน รายได้ ช่วงระยะเวลาการทำงาน จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ ประเภทการจ้าง และมีที่พักปัจจุบันแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management System of Quality of Work Life : MS–QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ จำนวน 369 คน จากเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 4,768 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล 2) แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้านตามกรอบแนวคิดของ MS–QWL และ 3) ข้อเสนอแนะที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ทดสอบค่าแจกแจงแบบที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณ ด้านจิตใจ และด้านร่างกาย ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาตามรายปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณและด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนด้าน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ร่างกายและด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามพบว่า มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 54 ข้อ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 390 คน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) เท่ากับ 0.9340 ซึ่งถือเป็นค่าที่เชื่อถือได้ โดยแบบทดสอบที่ดีควรมีค่าความเชื่อมั่นอย่างน้อย 0.75

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved