

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพนักงานฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### แนวคิดและทฤษฎี

##### ความหมายของคุณภาพชีวิต

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตนี้ ก่อนอื่นก็ควรทำความเข้าใจถึงความหมายของคุณภาพชีวิตก่อน โดยผู้ศึกษาได้นำความหมายจากสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่ให้คำจำกัดความและความหมายของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ว่าเป็นการดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์และมีความมั่นคงซึ่งครอบคลุมถึงสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552: 35-39) ดังนี้

-สุขภาวะทางกาย (Physical Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ และดำรงสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง และรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์

-สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพทางอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม และสร้างสรรค์

-สุขภาวะทางสังคม (Social Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มผู้ร่วมงาน และต่อสาธารณชน

-สุขภาวะทางจิตใจ หรือ จิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสม มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติ และความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

นอกจากนั้นยังมีความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานกล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตของการทำงานในสถานประกอบการของคนทำงานเต็มเวลาในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและบริการ เช่น การที่ลูกจ้างมีวันทำงานและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีรายได้เพิ่มจากรายได้ประจำ อาทิ มีรายได้จากการทำล่วงเวลาจากสถานประกอบการ ได้รับเงินพิเศษจากสถานประกอบการ ได้แก่ ค่าบริการ

ค่าทิป เบี้ยขยัน เบี้ยงานหนัก รวมทั้งมีวันหยุด วันลา และได้รับค่าจ้างตามปกติโดยไม่ต้องทำงานในวันหยุด และวันลาต่างๆ นั้น ตลอดจนได้รับสวัสดิการครบถ้วนตามกฎหมายกระทรวงแรงงาน ได้รับ ความคุ้มครองความปลอดภัยจากการทำงาน มีความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน รวมถึงสถานะการเป็นหนี้ และการออมเงินของคนทำงาน (เช่น ฤทัย กาญจนะจิตรา และคณะ, 2551: 4-5)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีสุข ภาวะที่สมบูรณ์และมีความมั่นคงซึ่งครอบคลุมถึงด้านต่างๆ อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะ ทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคมและสุขภาวะทางจิตวิญญาณ และหากองค์กรต้องการจะมอบ คุณภาพชีวิตการทำงานให้พนักงานทำงานก็จะต้องทำให้พนักงานมีสุขภาวะทุกด้านสมบูรณ์และมี ความมั่นคงจึงจะถือว่าประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานของตน

#### ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน

หากองค์กรสามารถสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงานได้นั้นก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานเพราะพนักงานทุกคนย่อมต้องการที่จะได้รับการเอาใจใส่และได้รับความเป็น ธรรมจากองค์กรเป็นสิ่งตอบแทน ซึ่งสามารถกล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552: ออนไลน์) ได้ดังนี้

ประโยชน์ต่อพนักงาน พนักงานเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงในด้านของการมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี คือ การได้รับการดูแลครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 มิติ คือ สุขภาวะทางกาย อารมณ์ สังคม และ จิตวิญญาณ ซึ่งแสดงผลลัพธ์ออกมาให้เห็นดังต่อไปนี้

- มีความสุขกาย สบายใจ อารมณ์ดี
- ผลการปฏิบัติงานดี มีความมุ่งมั่นในอาชีพ
- ได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดี
- มีความสัมพันธ์กับหัวหน้า และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
- มีความรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพที่ได้จากที่ทำงาน สามารถนำไปเผยแพร่ต่อบุคคล

ในครอบครัว ตลอดจนชุมชนให้เกิดประโยชน์ได้

ประโยชน์ต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดศักยภาพใน การทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามมา โดยสามารถแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ ดังต่อไปนี้

- ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพสินค้าและบริการดีขึ้น
- ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

- ลดอัตราการขาด ลา มาสายของพนักงาน และลดอัตราการลาออกของจำนวนพนักงานลง รวมทั้งจำนวนค่ารักษาพยาบาลที่ลดลง

- ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรดีขึ้น
- พนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

ประโยชน์ต่อประเทศชาติ สังคมไทยโดยรวมจะเป็นสังคมแห่งสุขภาพถือเป็นสังคมที่มีสุขภาพดี ซึ่งประเทศชาติจะได้รับประโยชน์ดังต่อไปนี้

- ได้องค์กรที่มีคุณภาพ เป็นแบบอย่างได้
- องค์กรเติบโต สร้างงาน สร้างรายได้ให้รัฐ
- ลดภาระภาครัฐในการจัดสวัสดิการรักษาโรคเรื้อรังและโรคที่ป้องกันได้
- ประเทศชาติมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

จะเห็นได้ว่าประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นไม่ได้มีอยู่เพียงแก่พนักงานและองค์กรเท่านั้น ยังมีประโยชน์ต่อประเทศชาติ ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าการศึกษาคุณภาพชีวิตนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจเพราะจะส่งผลดีในระยะยาว

#### แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้ศึกษาได้นำมาศึกษาจะมีแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงานในประเทศไทยเพื่อสร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการที่จะเกิดความมั่นคงและยั่งยืนและแนวคิดของ Richard E. Walton ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

แนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้จัดทำเครื่องมือที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน MS-QWL หรือ Management System of Quality of Work Life ซึ่งเป็นมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรซึ่งประกอบไปด้วย ข้อกำหนด (Requirements) และแนวทางปฏิบัติ (Guideline) เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ควบคุม ปรับปรุง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา โดยเน้นการบูรณาการ การเชื่อมโยง โดยมี “คน” เป็นศูนย์กลาง เพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรที่ต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ โดยมีปัจจัยของคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการ 6 ด้าน (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552: ออนไลน์) ดังนี้

1. ด้านร่างกาย หมายถึง การมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้ สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระเฉงในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มี มีกำลังในการทำงานเพียงพอ โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ

2. ด้านจิตใจ หมายถึงการมีสุขภาพจิตดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ฟังพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ มีสติปัญญาความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงาน สามารถลอบโยนและให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม หมายถึง การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำงานบางอย่างแทนกันได้ รับผิดชอบหน้าที่ในงาน โดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานดีมีการเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในงานร่วมกัน และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษที่สถานประกอบการจัดให้

4. ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงาน และระหว่างการเดินทางจากบ้านไปทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้านสามารถเดินทางได้สะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินในหน่วยงาน มีช่องทางรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และความรู้ต่าง ๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ

5. ด้านจิตวิญญาณ หมายถึง การมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกของสถานประกอบการ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในการบริหารจัดการของผู้บริหาร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามและปกป้องชื่อเสียงของสถานประกอบการ ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

6. ด้านความมั่นคงในชีวิต หมายถึง การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้เกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็น และไม่ช่วยให้มีความมั่นคงของในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงาน มีสวัสดิการที่ดีเหมาะสม และครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงาน ตลอดจนงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยเกินไป

ส่วนแนวคิดของ Richard E. Walton (1973: 11-12 อ้างถึงใน ผจญ เถลิงสาร, 2540: 24) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพ



สิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม (The total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษา สภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

จากแนวคิดทั้งสองแนวคิดนั้นทางผู้ศึกษาได้เห็นว่า แนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์จะมีเนื้อหาที่ทันสมัยกว่าของ Richard E. Walton เนื่องจากเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นภายหลัง ทำให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของสังคมในปัจจุบันมากกว่า โดยแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System for Quality of Work Life : MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางในการจัดทำอันได้แก่ เครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001 : 1999) และมาตรฐานต่างๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการและสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานสำหรับประเทศไทยให้เป็นที่ยอมรับมีความเหมาะสม (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552 : ออนไลน์)

### บททวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทางผู้ศึกษาได้นำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ใช้แนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยหรือที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่ศึกษามาสรุปได้ดังนี้

ชาติ เดชประแดง (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลของสาธารณสุขในเขต 4 จำนวน 430 ราย โดยได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ความ

พึงพอใจในการทำงาน ที่ต่างกันจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน โดยใช้ตัวชี้วัดของ Richard E. Walton ทั้ง 8 ด้านมาเป็นเกณฑ์ในการชี้วัด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าแบบที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) การวิจัยดังกล่าวพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในสาธารณสุขเขต 4 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การคำนึงถึงความต้องการของสังคม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

#### จินตนา นาคพิน (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน

โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ภายใต้สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 335 ราย โดยได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ของ Richard E. Walton คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านงานกับช่วงเวลาของชีวิตโดยรวม และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าแบบที (T-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิจัยดังกล่าวพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ต้องการการแก้ไขปรับปรุง 3 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านงานกับช่วงเวลาชีวิตโดยรวม และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

#### คณางค์ สนธิเปล่งสิริ (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิ

ฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 57 ราย โดยได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ใน 6 ปัจจัย ของ มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (2552) คือ ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) การทดสอบค่าแบบที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) การศึกษาดังกล่าวพบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก คือ ด้านสิ่งแวดล้อม รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต และศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกงาน/ฝ่าย และอัตราเงินเดือนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน แต่สถานภาพที่ต่างกันมีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกัน ระดับตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันและระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีความเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก

**สุนันท์ วิรัชวรกุล (2553)** ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 369 คน จากจำนวนเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานครทั้งหมด 4,768 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) การทดสอบค่าแบบที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) การศึกษาดังกล่าวพบว่าเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านจิตวิญญาณ ด้านจิตใจ และด้านร่างกาย ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามรายปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าอายุที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อายุการทำงานที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณและด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้านมีความแปรผันตามกันในเชิงบวก



**เสขวิทย์ รุ่งแก้ว (2554)** ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหกรณ์ โคนมแม่ฮ่องสอน จำกัด โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสมาชิกสหกรณ์ โคนมแม่ฮ่องสอน จำนวน 122 ราย ข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) การทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกสหกรณ์ โคนมแม่ฮ่องสอน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ด้านจิตวิญญาณ รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านสัมพันธ์ทางสังคม และความคิดเห็นด้านความมั่นคงในชีวิต และพบว่าด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่าด้านความมั่นคงในชีวิต สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้านมีความแปรผันตามกันในเชิงบวก

จากการทบทวนวรรณกรรมของ ซาดิ เดชประแดง และ จินตนา นาคพิน ได้นำแนวคิดของ Richard E. Walton ซึ่งมีตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมด 8 ตัวแปรมาใช้ ส่วนคนงานที่สนธิเปล่งศรี สุนันท์ วิรัชวรกุล และ เสขวิทย์ รุ่งแก้ว จะนำแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ที่มีตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมด 6 ตัวแปร ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีจำนวนตัวแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานไม่เท่ากัน แต่เมื่อเปรียบเทียบความหมายและเนื้อหาจะเห็นว่าแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์จะมีเนื้อหาที่ครอบคลุมมากกว่าของ Richard E. Walton ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างแนวคิดของ Richard E.Walton กับแนวคิด MS-QWL

ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน	Walton (1973)	MS-QWL (2008)
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	✓	✓
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย	✓	✓
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	✓	✓
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	✓	✓
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	✓	✓
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	✓	✓
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	✓	✓
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	✓	✓
9. ด้านร่างกาย		✓
10. ด้านจิตใจ		✓

จากตารางเปรียบเทียบตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างแนวคิดของ Richard E.Walton กับแนวคิด MS-QWL จะเห็นว่าแนวคิด MS-QWL ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์มองความสำคัญของด้านร่างกายและด้านจิตใจ ตรงกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันที่องค์การมองเห็นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเห็นว่าการนำแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเหมาะสมกว่า เพราะครอบคลุมคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันมากกว่าของ Richard E. Walton นอกจากนี้แนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐาน

ระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลก เป็นแนวทางในการจัดทำอันได้แก่ เครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้าน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001 : 1999) และมาตรฐานต่างๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับ ร่างมาตรฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการและสร้างมาตรฐานคุณภาพ ชีวิตคนทำงานสำหรับประเทศไทย ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเห็นว่าแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีด ความสามารถมนุษย์เหมาะสมอย่างยิ่งที่จะนำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้