

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)
2. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ และยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2553-พ.ศ. 2555
3. มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL)
4. ประโยชน์ของการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน
5. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

“คุณภาพชีวิตในการทำงาน” (Quality of Working Life) มาจากความหมายคำว่า “คุณภาพชีวิต” (Quality of life) และ “การทำงาน” (Working) ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิตโดยภาพรวม โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผู้ให้คำนิยามหรือให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

Richard E. Walton (1974, อ้างใน ธิดาวลัย ปฐมคิด, 2551) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากปัจจัย 8 ด้าน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม

ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังมีความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เป็นเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมไปถึงความต้องการ และความปรารถนาในชีวิตของบุคคลในหน่วยงาน

Delamotte and Takezawa (1984, อ้างใน ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล, 2550) ได้รวบรวมความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความหมายอย่างกว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจ และเป็นสิ่งที่มุ่งใจสำหรับพนักงาน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อพนักงาน จะหมายถึงการปรับปรุงในองค์กร และลักษณะของงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรจะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของพนักงาน
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความหมายเชิงมนุษยธรรม (Humanization of Work) ครอบคลุมถึงการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) กลุ่มของวิธีการ หรือแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งองค์กร และปัจเจกบุคคลตามลำดับ

Huse and Cumming (1985, อ้างใน พรพร ศาติคุปต์, 2552) ได้ให้นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง แนวทางที่คำนึงถึงคนงานและองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิภาพขององค์กร
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องของการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นสำคัญ

Casio (1989, อ้างใน คำรงฤทธิ จันทมงคล, 2550) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 2 ประการ คือ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานขึ้นอยู่กับปฏิบัติงาน และวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ที่การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน และมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนางาน ซึ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสัมพันธ์กับระดับความต้องการของมนุษย์

เปรมฤดี ชรรณฤช (2551: 10) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันจะส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สำนักงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2552: 16) ได้ให้นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงาน/อาชีพในเรื่องเกี่ยวกับความมั่นคง ความก้าวหน้าของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ตลอดจนความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552: 35-39) ได้ให้นิยามคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยมีความสุขภาวะที่สมบูรณ์และมีความมั่นคงของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

1. สุขภาวะทางกาย (Physical Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรง ปราศจากโรคภัย และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง และรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์
2. สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพทางอารมณ์ ความรู้สึกตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์
3. สุขภาวะทางสังคม (Social Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มผู้ร่วมงานและต่อสาธารณชน

4. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึก สุขสม มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

คณากค์ สนธิเปล่งศรี (2553: 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

โดยสรุป คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การดำรงอยู่ด้วยสภาวะที่สมบูรณ์และมีความมั่นคงของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งการที่บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขนั้น จำต้องครอบคลุมทั้งทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านจิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต โดยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร รวมถึงผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตโดยรวมที่ดียิ่งขึ้นเช่นกัน

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ (สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2554)

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตข้าราชการข้าราชการพลเรือนสามัญได้มีการดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน ในลักษณะวิวัฒนาการที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในยุคต่างๆ ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น 3 ช่วง ที่สำคัญดังนี้

1. ช่วงแห่งการสร้างควมมั่นคงในอาชีพ (พ.ศ. 2471-2517)

ในสมัยก่อนผู้ที่เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่ชั้นเสนาบดีลงมาไม่ได้รับเงินเดือนแต่อย่างใด เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ของราษฎรทุกคนที่ต้องทำงานให้แก่ประเทศชาติ การที่จะได้รับค่าตอบแทนรูปแบบใดๆ เป็นไปตามพระราชอัธยาศัยของพระเจ้าแผ่นดิน สุดแต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่ข้าราชการก็จะมีรายได้จากราษฎรที่มาติดต่องานราชการในรูปของผลประโยชน์ที่ได้จากการปฏิบัติราชการเป็นการตอบแทน เมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า

เจ้าอยู่หัวทรงขึ้นครองราชย์ทรงเห็นปัญหาการให้ค่าตอบแทนแบบดังกล่าว ในปี พ.ศ. 2418 จึงได้นำระบบการจ่ายเงินเดือนมาใช้กับข้าราชการพลเรือน โดยในขั้นแรกข้าราชการที่อยู่ในกระทรวงการคลังจะได้รับเงินเดือนก่อน ต่อมาได้ขยายออกไป กระทรวงต่างประเทศ กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงกลาโหม ส่วนข้าราชการหัวเมืองในขั้นแรกให้เฉพาะข้าราชการที่อยู่ในกองข้าหลวงเทศาภิบาลก่อนแล้วจึงค่อยๆ ขยายไปถึงเจ้าเมือง กรมการเมือง และอำเภอในที่สุด จนมาถึงรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติที่ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับแรก โดยมีหลักการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตข้าราชการ คือ การสร้างความมั่นคงในอาชีพโดยบัญญัติให้ “การรับราชการเป็นอาชีพ ให้เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนให้เพียงพอ ไม่ต้องกังวลที่จะต้องหาประโยชน์ในทางอื่น” และเมื่อออกจากราชการแล้วก็มีบำเหน็จบำนาญให้พอครองชีพอยู่ได้ตลอดชีวิต ต่อมาในปี พ.ศ. 2502 ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2502 สร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตข้าราชการเพิ่มโดยการขึ้นส่งเสริมการออมเพื่อข้าราชการจะได้มีเงินออมไว้ใช้เมื่อออกจากราชการโดยบัญญัติให้มีการ “วางระเบียบและวิธีการให้กระทรวงการคลังหักเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนไว้เป็นเงินสะสม และคิดดอกเบี้ยจากเงินสะสม” โดยเงินสะสมและดอกเบี้ยนี้ให้จ่ายคืนเมื่อออกจากราชการ

2. ช่วงแห่งการจัดสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต (พ.ศ.2518-พ.ศ.2550)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในช่วงปี พ.ศ. 2518-2550 จะเน้นหนักไปที่การจัดสวัสดิการและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยข้าราชการจะได้รับสวัสดิการประเภทต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น เบี้ยก้นดาร์ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินช่วยเหลือบุตร ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เป็นต้นแล้ว ส่วนราชการยังได้มีการจัดสวัสดิการประเภทต่างๆ เพิ่มเติม เช่น ร้านอาหาร สหกรณ์ ออมทรัพย์ สนามกีฬา สโมสร ฯลฯ นอกจากนี้จัดให้มีการศึกษาทางวิชาการเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมาโดยลำดับ รวมถึงจัดทำวิธีการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการโดยใช้ชื่อภาษาไทยว่า “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” แทนความหมายของ HR Scorecard และกำหนดให้เรื่องคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการและจังหวัด

3. ช่วงเวลาแห่งการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต (พ.ศ. 2551 ถึงปัจจุบัน)

นับแต่ปี พ.ศ. 2551 เป็นต้นมา การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมเพิ่มขึ้นโดยลำดับ เริ่มแต่ในปี 2551 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หลักการหนึ่งที่สำคัญตามพระราชบัญญัตินี้คือการมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ โดยกำหนดให้ ก.พ. ส่วนราชการและจังหวัดตลอดจนผู้บริหารผู้บังคับบัญชาจะต้องรับผิดชอบ ดูแลเสริมสร้างคุณภาพชีวิตข้าราชการเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยมีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ โดยดำเนินการตามกรอบแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน และได้จัดให้มีการศึกษา รูปแบบโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นเครื่องมือให้ส่วนราชการเลือกนำไปใช้ดำเนินการให้เหมาะสมกับแต่ละส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2553-2555

(สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2554)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2553-2555

(สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2554) ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านการทำงาน

เป้าหมาย:

ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน

กลยุทธ์:

1. ส่งเสริมให้ส่วนราชการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีบรรยากาศที่ดีมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน จัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

2. ส่งเสริมให้ส่วนราชการพัฒนาระบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการจัดระบบและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

3. ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านส่วนตัว

เป้าหมาย:

ข้าราชการมีความแข็งแรงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

กลยุทธ์:

1. ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพดี โดยที่ข้าราชการมีความรู้ สามารถดูแล ป้องกัน และรักษาสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้ มีความรู้และความเข้าใจในการบริหารจัดการความเครียดของตนเองและครอบครัว รวมถึงข้าราชการและครอบครัวมีสุขภาพที่ดี สามารถลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล
2. จัดให้มีการตรวจคัดกรองระดับความแข็งแรงของสุขภาพ รวมทั้งอาจจัดให้มีหน่วยบริการตรวจรักษาพยาบาลเบื้องต้นภายในส่วนราชการหรือระหว่างส่วนราชการ
3. ส่งเสริมให้ส่วนราชการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของข้าราชการ โดยที่ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัวและสังคม มีความสุขเพิ่มขึ้น ครอบครัวมีความอบอุ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านสังคม

เป้าหมาย:

ข้าราชการทุกระดับมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรักและความภาคภูมิใจในองค์กรที่ปฏิบัติงาน

กลยุทธ์:

1. ส่งเสริมให้ส่วนราชการพัฒนาระบบสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ
2. ส่งเสริมให้ส่วนราชการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงานในแต่ละส่วนราชการ โดยข้าราชการมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน โดยส่วนราชการมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่เหมาะสม และเสริมสร้างให้ข้าราชการเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน
3. ส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคีภายในองค์กร ข้าราชการมีความรัก ความสามัคคี และความร่วมมือกันทำงานมากขึ้น มีจิตสำนึกที่ดีและมุ่งกระทำประโยชน์ต่อส่วนรวมเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านเศรษฐกิจ

เป้าหมาย:

เสริมสร้างความผาสุกและความมั่นคงในชีวิต

กลยุทธ์:

1. การส่งเสริมส่วนราชการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออมและการบริหารจัดการการเงินให้แก่ข้าราชการ โดยข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจ และดำเนินชีวิตตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และข้าราชการสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้จ่ายเงิน
2. การจัดสวัสดิการการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและสร้างความสุขให้แก่ข้าราชการ
3. การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการระหว่างส่วนราชการ

จากยุทธศาสตร์ดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการและจังหวัด ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 ในมาตรา 34 บัญญัติไว้ว่า

“การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ รัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” และมาตรา 72 บัญญัติว่า

“ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและ เสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ.....”

ดังนั้น แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ของข้าราชการ โดยก่อให้เกิดแนวทางที่ครอบคลุมและเป็นระบบ สามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน มีความสุขในการทำงาน เกิดคุณภาพชีวิตโดยรวมที่ดี และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้บรรลุภารกิจของส่วนราชการและจังหวัด

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL)

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552) เป็นมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยข้อกำหนด (Requirements) และแนวทางปฏิบัติ (Guideline) เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ควบคุม ปรับปรุง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรที่ต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ซึ่งได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางในการจัดทำ อันได้แก่ เครื่องมือชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001: 1999) และมาตรฐานต่างๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร และสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนไทยให้เป็นที่ยอมรับและมีความเหมาะสม นำไปสู่การปฏิบัติอย่างแพร่หลาย

ทั้งนี้สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน, 2552) ได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ดังนี้

1.ด้านร่างกาย หมายถึง ภาวะการรับรู้ และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้ สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระเฉงในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มี มีกำลังใจในการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปรกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่างๆ เพื่อรักษาสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ไว้

2.ด้านจิตใจ หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ กล่าวคือการมีสุขภาพจิตที่ดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ฟังพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับ

มอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ มีสติปัญญา ความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงาน สามารถผ่อนคลายและให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังในการทำงาน ไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์

3.ด้านสัมพันธภาพทางสังคม หมายถึง ภาวะการรับรู้การมีสัมพันธภาพของตนเองกับบุคคลอื่น ทั้งในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและต่อสาธารณชน กล่าวคือ การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำบางอย่างแทนกันได้ รู้จักบทบาทหน้าที่ในงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในงานร่วมกัน และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กรได้

4.ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงาน และระหว่างการเดินทางจากบ้านไปที่ทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้าน สามารถเดินทางได้สะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินในหน่วยงาน มีช่องทางรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ต่างๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ

5.ด้านจิตวิญญาณ หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสงบ และภูมิใจในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมายเข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งการมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิตนอกจากนี้ยังหมายถึงความรวมถึงการมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวองค์กร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามและปกป้องชื่อเสียงขององค์กร ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

6.ด้านความมั่นคงในชีวิต หมายถึง การมีความมั่นคงในเชิงเศรษฐกิจ อันได้แก่ การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้สินเกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นและไม่ช่วยให้มีความมั่นคงในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงาน มีสวัสดิการที่ดี เหมาะสมและครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นขั้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงาน ตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยเกินไป

ประโยชน์ของการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บุคคลากรทุกระดับในองค์กรถือเป็นทรัพยากรหลักและมีความสำคัญในกระบวนการดำเนินงาน ฉะนั้นคุณภาพของกระบวนการและคุณภาพของผลงานองค์กรย่อมขึ้นอยู่กับชีวิตที่มี “คุณภาพ” ของ “คนทำงาน” ที่ต้องได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บริหาร ประโยชน์ของการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552) ได้แก่

1. ประโยชน์ต่อพนักงาน พนักงานเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงในด้านของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี คือ การได้รับการดูแลครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ซึ่งแสดงผลลัพธ์ออกมาให้เห็น คือ มีความสุขกาย สบายใจ อารมณ์ดี ผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ในการสร้างเริ่มสุขภาพที่ได้จากการทำงานสามารถนำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัว ตลอดจนชุมชนให้เกิดประโยชน์ได้

2. ประโยชน์ต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดศักยภาพในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามมา โดยสามารถแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมได้คือ ผลงานมีคุณภาพมากขึ้น องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น ลดอัตราการลา ขาด มาสายของพนักงาน และลดอัตราการลาออกของพนักงาน รวมทั้งจำนวนค่ารักษาพยาบาลที่ลดลง ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรดีขึ้น พนักงานมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

3. ประโยชน์ต่อประเทศชาติ สังคมไทยโดยรวมจะเป็นสังคมแห่งสุขภาพถือเป็นสังคมที่มีสุขภาวะ ซึ่งประเทศชาติจะได้รับประโยชน์ คือ เกิดองค์กรที่มีคุณภาพ เป็นแบบอย่างได้ องค์กรเติบโต สร้างงาน สร้างรายได้ให้รัฐ ลดภาระของภาครัฐในการจัดสวัสดิการการรักษาโรคเรื้อรังและโรคที่ป้องกันได้ ประเทศชาติมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ในการศึกษารุ่นนี้ได้ นำความหมายและแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของสถาบัน เสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์และมีความมั่นคงของ ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุข ภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ และปัจจัยที่มีผลต่อการสร้าง คุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่ง ประเทศไทยได้กำหนดไว้ 6 ด้านในมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) อันได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มาปรับ ใช้ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2553-2555 และเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

บททวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ดวงหทัย ปิ่นเย็น (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาล เมืองกาฬสินธุ์ ทำการวิจัยประชากรจำนวน 578 คน เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยคือ แบบสอบถาม และ จากการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้ คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า การวางระบบประเมินผลงานเพื่อใช้ในการพิจารณาเรื่องตำแหน่ง การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาและอบรมบุคลากร การเปิดโอกาสให้ พนักงานในระดับล่างได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนต่างๆ อยู่ในระดับสูง

ลักคณา โยคะวิสัย (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดหนองบัวลำภู ทำการวิจัยประชากรจำนวน 412 คน จากหน่วยงานของเทศบาลจังหวัด หนองบัวลำภู 13 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยคือ แบบสอบถาม และจากการทดสอบที่ระดับ นัยสำคัญ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัด หนองบัวลำภู อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกงาน/ฝ่าย และอัตราเงินเดือนที่ ต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาปัจจัย

ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับสูงสุด คือ การจัดระบบพิจารณาผลการปฏิบัติงานโดยรัฐ การจัดให้มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม การอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารที่มีคุณธรรม

เปรมฤดี ชรรณฤช (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกลุ่มงานพิทักษ์อัตราบุคลากร กรมบุคลากร ทำศึกษาประชากรจำนวน 88 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม และการทดสอบสมมติฐานด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการศึกษาทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการกลุ่มงานพิทักษ์อัตราบุคลากร กรมบุคลากร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.443 0.369 0.846 0.078 0.096 0.068 และ 0.709 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งศึกษาเพียง 6 ด้านในทั้งหมด 8 ด้าน (Richard E. Walton, 1973) ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในงานด้านธรรมเนียมองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับด้านอื่น และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานส่วนอื่น พบว่า ข้าราชการกลุ่มงานพิทักษ์อัตราบุคลากร กรมบุคลากร ที่มีเพศ อายุ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการกลุ่มงานพิทักษ์อัตราบุคลากร กรมบุคลากร ที่มีระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ข้าราชการกลุ่มงานพิทักษ์อัตราบุคลากร กรมบุคลากร มีความพึงพอใจในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับด้านอื่นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.47 รองลงมาคือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานส่วนอื่น และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีความพึงพอใจคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.46 3.42 ตามลำดับ ส่วนด้านธรรมเนียมองค์กร ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร และด้านความก้าวหน้าในงานมีความพึงพอใจคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.24 3.08 2.63 ตามลำดับ โดยมีความพึงพอใจคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ธิดาวลัย ปลื้มคิด (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทำศึกษาประชากรจำนวน 286 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม และการทดสอบสมมติฐานด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11 โดยพิจารณารายด้าน ดังนี้ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.20

สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 2.18 การบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.17 ประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.15 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.07 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.03 ค่าตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.76 และโดยภาพรวมพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีระดับบรรยากาศองค์กรในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 และผลการศึกษาคัดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า อายุ เงินเดือน หน่วยงานที่ตั้งกีด มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงานในหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างบรรยากาศองค์กรกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ณ ปัทม์ ตะสิงห์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี ทำวิจัยประชากรจำนวน 328 ราย เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยคือ แบบสอบถาม และจากการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานเทศบาลตำบลที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน (Richard E. Walton , 1973) ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่อันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดสระบุรีอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านที่อยู่ในระดับสูงสุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่อันตรายต่อสุขภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน มีค่าเฉลี่ย 3.903 3.863 3.839 3.810 3.704 3.676 3.637 และ 3.609 ตามลำดับ โดยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง

พราว ศาลิกุปต์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการหน่วยอากาศโยธิน ทำวิจัยประชากรจำนวน 165 นาย เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยคือ แบบสอบถาม และการทดสอบสมมติฐานด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ อายุราชการ แพนก และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.846 0.850 0.294 0.060 0.133 และ 0.698 ตามลำดับ ส่วนระดับชั้นยศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.016 และ 0.041 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน (Richard E. Walton, 1973) พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม ปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ปัจจัยด้านประชาธิปไตยในองค์กร ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 3.30 3.16 3.28 3.41 3.44 และ 3.36 ตามลำดับ ยกเว้น ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

คณนงศ์ สนธิเปล่งศรี (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ทำศึกษาประชากรจำนวน 57 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม และการทดสอบสมมติฐานด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา แพนกงาน/ฝ่าย และอัตราเงินเดือนที่ต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 6 ด้าน (MS-QWL) พบว่าสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกัน ระดับตำแหน่งที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน และระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน และเมื่อการทดสอบสมมติฐานด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.696$) และปัจจัยด้านความมั่นคงชีวิตสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.407