

บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์การใช้ความพยายามให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานเพราะเชื่อว่าจะสามารถทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีได้ และทำให้เกิดผลผลิตทั่วทั้งองค์การได้ (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2550 หน้า 336)

แนวความคิดเกี่ยวกับประเด็นคุณภาพชีวิต ได้มีการศึกษาวิจัยกันอย่างแพร่หลายทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพราะนักวิชาการเล็งเห็นความสำคัญที่ว่าคุณภาพชีวิตส่งผลกระทบต่อการทำงาน และหลักการสำคัญของการบริหารแรงงาน เนื่องด้วยบุคลากรในองค์การ เป็นทรัพยากรที่สำคัญ และเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า เมื่อบุคลากรมีสถานะที่ดีทั้งร่างกาย และจิตใจ มีความรู้สึกที่มั่นคง รวมถึงมีสุขภาวะทางสังคม นักวิชาการเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่าช่วยทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ, 2551)

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization : ILO อ้างถึงในประเสริฐ กลิ่นหอม, 2543, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นเรื่องของปัญหาแรงงานและมาตรการแก้ไข ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญถึงความพึงพอใจของคนงานและการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงาน หากจะว่าไปแล้วคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเรื่องสุขภาพกายสุขภาพใจในสถานที่ทำงาน และมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มผลผลิตด้วย ซึ่งเหตุมาจากการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานนี้ มีการแบ่งปันอย่างเป็นธรรมแล้วผู้ประกอบการจะมีผลกำไรเพื่อใช้ในการลงทุนต่อไป ในขณะที่ลูกค้ำก็จะได้ใช้สินค้าคุณภาพดี ราคาถูก ผู้ถือหุ้นโดยรับเงินปันผลสูงขึ้น และพนักงานก็ได้รับผลตอบแทนในรูปของคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น

เครื่องมือที่สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ใช้กำหนดเป็นตัวชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตสำหรับประชาชนคนไทยทั่วไป เมื่อปี 2548 ได้แบ่งประเด็นคุณภาพชีวิตไว้ทั้งหมด 20 ดัชนี ได้แก่ เครื่องชี้ภาวะสังคม ดัชนีด้านการศึกษา ข้อมูลภาวะพื้นฐาน เครื่องชี้วัดภาวะทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น โดยแต่ละประเด็นจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบและตัวชี้วัดต่างๆ (สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2548) ทั้งนี้สำนักงานมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ยังศึกษา

แนวทางการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนคนไทยได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งขณะนี้บางส่วนยังอยู่ระหว่างการศึกษาวิจัย เพื่อค้นหาแนวทางการบริหารและการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

ภัทธา หิรัญรัตนพงศ์, 2542: หน้า 9 (อ้างถึงใน ชาญชัย วิทวารากรณ์, 2542: หน้า 8- 9) ซึ่งว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานยังมีความหมายกว้างและไม่ชัดเจน ซึ่งเขาได้รวบรวมความหมายไว้ในแง่มุมดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานในแง่มุมที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน การคุ้มครองแรงงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะประเทศญี่ปุ่นคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีความหมาย ครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการหรือแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคล

เดสเลอร์ (Dessler, 1991:P. 471) ได้ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานคือ สิ่งที่พนักงานต้องการจากองค์กร ทั้งเรื่องวัฒนธรรม ขวัญกำลังใจและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งสิ้น 10 ประการด้วยกัน ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมั่นคง
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน
5. มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
7. มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน
8. มีโอกาสได้รับความดีและความชอบ

9. มีสภาพสังคมที่ดี

10. มีความเป็นธรรมและยุติธรรม

ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล Huse และ Cummings ได้ให้คำนิยามของคำว่า "คุณภาพชีวิตการทำงาน" ไว้ใน 8 มิติด้วยกันคือ (จำลักษณะ ขุนพลแก้ว, 2552)

1.การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and Fair Compensation) คำถามที่ใช้ในการสำรวจตรวจสอบก็จะเกี่ยวเนื่องกับฐานเงินเดือน (มีโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นระบบชัดเจน) สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การปรับอัตราเงินเดือน และค่าครองชีพที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ

2.การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ด้วยการจัดหา ติดตั้ง และมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องมืองานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใดๆ อีกทั้งยังต้องมีแผนระวังภัยที่ดีด้วย

3.การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human Resource Development) มีการประเมินความรู้ความสามารถของพนักงาน และจัดอบรมในรูปแบบต่างๆ ทั้งในห้อง อยู่นอกห้อง ศึกษาดูงาน รวมถึงการชมเชยให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่ดี

4.การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (Growth and Career Development) ด้วยการสร้างโอกาสที่มองเห็นได้ว่าเป็นระบบ ทั้งการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน และตำแหน่งงาน ตลอดจนรวมถึงการโยกย้ายสลับ สับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน ที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

5.การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Social Integration) การให้รู้จักแบ่งปัน การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการทำงานเป็นทีมทั้งที่อยู่ในสายงานเดียวกัน หรือข้ามสายงาน มีส่วนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งสิ้น

6.การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม (Constitutionalism) มีระบบงาน วิธีปฏิบัติงาน และแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังมีช่องทางร้องเรียน หรือแสดงความคิดเห็นได้ตามสมควร

7.การมีภาวะอิสระจากงาน (Total Free Space) ให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลาครอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดีพร้อม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ทำประโยชน์กับสังคมและชุมชน

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) ไม่อายใครที่จะบอกต่อเพื่อน หรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ใด และท่านทำหน้าที่อยู่ในส่วนไหนขององค์กร

ดังนั้นถ้าองค์กรใดก็ตามอยากสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นในใจของพนักงานทุกคนแล้ว คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะช่วยเพิ่มความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ถ้าเราลองสำรวจตรวจสอบให้ครบทั้ง 8 มิติ และพยายามทำแต่ละด้านให้ดียิ่งขึ้น ย่อมได้ชื่อว่าเป็นองค์กรสร้างสุขให้แก่คนทำงานได้ไม่ยาก

เกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (Richard E. Walton, 1973 : P12 -16) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองของความต้องการและปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาถึงคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องของสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งมีเกณฑ์ชีวิตทั้งหมด 8 ด้านคือ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง รายได้ที่พนักงานแต่ละคนได้รับเป็นค่าตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นค่าจ้างซึ่งรวมถึง เงินเดือน ส่วนแบ่งรายได้จากการขาย เบี้ยขยัน โบนัส เบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการเป็นต้น ซึ่งเพียงพอ และเป็นธรรมเมื่อเทียบกับกับรายได้จากงานอื่นๆ
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน (Safety and Health Conditions) สภาพการทำงานหมายถึง การจัดการสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัย ซึ่งรวมถึงการออกแบบและการจัดการในส่วนของรถโดยสาร ตั้งแต่ที่นั่งคนขับ สภาพรถโดยสาร ทางขึ้นทางลงของรถโดยสาร การจัดวางตำแหน่งเบาะที่นั่งผู้โดยสาร ชั้นวางสัมภาระของผู้โดยสาร การติดตั้งเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่นระบบปรับอากาศ การติดตั้งอุปกรณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยต่างๆอย่างครบถ้วน
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) หมายถึง การที่พนักงานมีความมั่นคงในตำแหน่งงานของตนหรือหน้าที่การงานของตนเอง และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง การให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล ซึ่งจะทำพนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) หมายถึง การที่พนักงานผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และมีการร่วมมือกันทำงานกับผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก และทำงานโดยปราศจากอคติและการให้ร้ายซึ่งกันและกัน
6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionals) หมายถึง สิทธิอะไรบ้างที่พนักงานในองค์การพึงมี ซึ่งขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กร การยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อนโยบายขององค์กร
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) หมายถึง การที่พนักงานจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรให้สมดุล เช่นการแบ่งเวลาทั้งในเรื่องส่วนตัวและการทำงาน ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงานและการแบ่งเบางานให้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึงการที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่นได้ทำให้ผู้โดยสารที่มาเดินทางกับองค์กร ได้เดินทางกลับบ้านหรือถึงจุดหมายปลายทางอย่างปลอดภัยและมีความสุข รวมถึงกิจกรรมที่ทำประโยชน์ให้กับสังคมด้วย เช่นการบริจาคผ้าห่มในช่วงหน้าหนาว การทอดกฐินขององค์กร และการบริจาคทุนการศึกษาให้แก่โรงเรียนที่ขาดแคลน

การดำเนินงานโดยทั่วไปมีความสำคัญอยู่หลายประการ ซึ่งมีบทบาทเป็นตัวชี้วัดและกำหนดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่เป็นตัวแปรและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (สุภาภรณ์ พลสงคราม, 2553: หน้า 19-20 อ้างถึงใน สุรัชดา เพชรสิทธิ์ และกานดา จันทร์แย้ม, 2554 : หน้า 4-5) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ค่าตอบแทนจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ และได้รับอย่างยุติธรรมกับแรงงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและความปลอดภัย (Safe and Healthy Working Conditions) หมายถึง สภาพการทำงานที่ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงกับอันตราย การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาด ถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถหรือโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับงาน โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพตำแหน่งงาน ให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ การเลื่อนตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งควรมีการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ไม่เลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์กร มีทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่าได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน
6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionals) การให้พนักงานมีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน การได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว ความมีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็น และความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ในเรื่องการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การลงโทษ การได้รับค่าตอบแทน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (The Total Life Space) บทบาทของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน การแบ่งเวลาที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงาน การพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน การพักผ่อน และเวลาสำหรับครอบครัว
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร และรับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและความรับผิดชอบต่อสังคม

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ประยุกต์ใช้แนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Richard E. Walton) เนื่องจากแนวคิดของวอลตันเป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยพิจารณาถึงคุณลักษณะความเป็นบุคคล ซึ่งมีชีวิตจิตใจมีความต้องการมีปัญหาและความจำเป็นที่ซับซ้อนแตกต่างกันเฉพาะบุคคล และยังพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมของบุคคล ทรัพยากรและสังคมขององค์กร ซึ่งจะทำงานประสบผลสำเร็จ บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ได้รับการตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน นอกจากนี้แนวคิดของวอลตันเป็นแนวคิดที่คำนึงถึงศักดิ์ศรี เกียรติภูมิและคุณค่าความเป็นมนุษย์ โดยเสนอชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐาน

ส่วนองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่กำหนดขึ้นตามแนวคิดของวอลตัน (Richard E. Walton) ภูรชาต่างประเทศ ได้พิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ประการ ได้แก่ ประเด็นเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (ผจญ เฉลิมสาร, 2540) ทั้งหมดนี้ ภูรชาต่างประเทศเห็นว่าเป็นหลักการสำคัญที่จะช่วยอธิบายได้ว่ากลุ่มบุคคลในพื้นที่ต่าง ๆ ทั้งในองค์การ และสังคม มีระดับคุณภาพชีวิตสูงเพียงพอหรือไม่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากลักษณะการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยเฉพาะในกิจการที่เกี่ยวข้องกับการขนส่ง คณะผู้วิจัยค้นพบว่า ในปี 2550 บริษัทแมเนจเม้นท์ โซลูชันส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ได้ศึกษาวิจัยลักษณะการจ้างและสภาพการทำงานของแรงงานในกิจการขนส่งทางบก โดยเน้นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขับรถ และพนักงานประจำบนรถที่ปฏิบัติงานหน้าที่ต่าง ๆ จำนวน 1,232 ราย ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานกลุ่มนี้ตามความคิดเห็นของนายจ้างได้มองว่าพนักงานกลุ่มนี้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในเรื่องของรายได้ เมื่อเทียบกับกลุ่มพนักงานอื่นที่มีระดับการศึกษาเท่ากัน แต่คุณภาพชีวิตในด้านอื่นๆ อาจไม่ดีเท่าที่ควร เพราะรายจ่ายของพนักงานกลุ่มนี้เน้นไปที่เรื่องการเที่ยวเตร่ ต้มสุรา การพนัน หรือการผ่อนซื้อสินค้า และมีการกู้เงินทั้งในระบบและนอกระบบ ทำให้พนักงานมีค่าใช้จ่ายมาก มีอัตราเป็นหนี้สูง (บริษัทแมเนจเม้นท์ โซลูชันส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด, 2550)

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตร ระวังวงศ์ และคณะ (2550) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบ โดยเน้นศึกษาเฉพาะกรณีผู้ขับขีรถมอเตอร์ไซด์รับจ้าง และผู้ค้าขายตลาดนัด ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีปัญหาเรื่องเงินทุนหมุนเวียน โดยส่วนใหญ่มีหนี้นอกระบบ อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขับขีรถมอเตอร์ไซด์ส่วนใหญ่เคยประสบอุบัติเหตุจากการประกอบอาชีพมาแล้ว แต่ยังเห็นว่าอาชีพขับขีรถมอเตอร์ไซด์รับจ้างเป็นอาชีพที่มั่นคง และส่วนใหญ่เลือกที่จะประกอบอาชีพนี้ต่อไป แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างยังเชื่อมั่นในงานกิจการขับขี แม้เป็นอาชีพรับจ้างที่อาจมีรายได้ไม่แน่นอนก็ตาม

ในขณะที่มีการรายงานคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย โดยสำนักงานข่าวแห่งชาติ กรมประชาสัมพันธ์ พบว่าคุณภาพชีวิตของคนไทยมีแนวโน้มที่ดีขึ้น แต่ปัญหาของแรงงานไทยยังเป็นเรื่องเกี่ยวกับความเสี่ยงจากโรคภัย และปัญหานี้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (พิมพ์ตา โยธาสมุทร, 2553)

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของพนักงานในระดับแรงงานชั้นกรรมกร คณะผู้วิจัยค้นพบว่า ในปี 2546 นพพร เนื่องแก้ว ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตแรงงานของแรงงานชั้นกรรมกร ในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยเน้นวัตถุประสงค์ศึกษาเฉพาะคุณภาพชีวิตของแรงงานชั้นกรรมกร สภาพความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในการทำงาน พบว่า กลุ่มแรงงานกรรมกรจำนวน 386 คน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับต่ำ เมื่อเทียบกับความต้องการขั้นพื้นฐาน โดยพบว่าสภาพที่อยู่อาศัยยังมีปัญหาเรื่องกลิ่น รบกวน ความแออัด มีรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ส่งผลให้บุตรหลานไม่ได้รับการศึกษา ขาดความสุขและความอบอุ่นในครอบครัว ผลการศึกษายังบ่งชี้ให้เห็นว่ากลุ่มแรงงานกลุ่มนี้ยังต้องการการปรับปรุงเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้น (นพพร เนื่องแก้ว, 2546)

ชาญชัย วิหารวารกรณ์ (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทกรีนทิม จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทกรีนทิม จำกัด ประชากรที่ศึกษาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 54 ราย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทกรีนทิม จำกัด เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 26 - 45 ปี มากที่สุด อายุการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี พนักงานส่วนใหญ่สมรสแล้วและอยู่ร่วมกับคู่สมรส ในการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานครั้งนี้ได้แบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การมีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) สิทธิของลูกจ้างและธรรมาภิบาลองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวมพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง ($X = 3.28$) จากการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในค่าเฉลี่ยของระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีเพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสของพนักงานแตกต่างกัน พบว่าไม่มีความแตกต่างในค่าเฉลี่ยของระดับ คุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งที่มีเพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ระดับ .05 จากผลการศึกษาอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามบริษัทต้องพัฒนาและปรับปรุงบุคลากรให้มีความสามารถพัฒนาตนเองให้แข่งขันกับบริษัทอื่น ๆ รวมทั้งต้องกำหนดนโยบายขององค์กรให้ชัดเจนในการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานด้วย

พิมล ชุตินวงศ์นาวิน (2548 บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เค เอ็ม เอฟ จำกัด จำนวน 157 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เค เอ็ม เอฟ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.50$) โดยระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ หมวด 1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมวด 3 การพัฒนาความสามารถบุคลากร หมวด 6 สิทธิลูกจ้างและธรรมาภิบาลองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง หมวด 2 สภาพแวดล้อมมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมวด 4 ความก้าวหน้าและมั่นคง หมวด 5 การบูรณาการทางสังคม หมวด 7 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หมวด 8 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง โดยผู้ศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพื่อส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ควรมีการปรับปรุงในเรื่องของผลตอบแทนกำหนดนโยบายขององค์กรด้านสวัสดิการให้ชัดเจนซึ่งอาจให้ในรูปแบบของสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และบรรลุถึงสิ่งสูงใจที่คาดหวัง

ณัฐพงศ์ นามวงษา (2552 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างในหัวข้อเรื่อง "การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้าง โครงการบ้านจัดสรรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี" เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการำทำงานของแรงงานก่อสร้างและประเมินยุทธศาสตร์การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มแรงงานดังกล่าว โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ในระยะที่ 1 เป็นการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยอาศัย 8 องค์ประกอบของวอลตัน (Richard E. Watton) ทราบได้ว่าระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มตัวอย่างถือได้ว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ในระยะที่ 2 ของการวิจัยเป็นการกำหนดยุทธศาสตร์การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้ 8 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม การพัฒนาความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน การพัฒนาความสามารถบุคคล การได้รับคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน การพัฒนาสิทธิของพนักงาน การพัฒนาความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว การพัฒนาความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม และการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ดีที่มีความปลอดภัย ส่วนระยะที่ 3 เป็นการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์พบว่า ทั้ง 8 ยุทธศาสตร์มีความเหมาะสมและอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ณัฐชัย นิ่มนวล (2552 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษามุ่งเน้นความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 16 แห่ง จำนวน 108 ตัวอย่าง ผลการวิจัยสรุปได้ว่าปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานและ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 30.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นนท์ธนพร พันชนะ (2553 บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการถูกเลิกจ้างและคุณภาพชีวิตของผู้ถูกเลิกจ้างภาคอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลสรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ปัจจุบันและอายุ ปัจจัยการเลือกอาชีพใหม่ ด้านการเลือกที่อยู่และที่ทำงานใหม่ อาชีพใหม่ที่สนใจและแผนอาชีพในอนาคต และปัจจัยการถูกเลิกจ้างแตกต่างกันมีผลต่อความสุขในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับความสุขของผู้ถูกเลิกจ้างอยู่ในระดับเท่ากับคนทั่วไป ด้านความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขในชีวิตกับระดับคุณภาพชีวิตของผู้ถูกเลิกจ้าง พบว่าตัวพยากรณ์กับคุณภาพชีวิตของผู้ถูกเลิกจ้างทั้งก่อนและหลังการถูกเลิกจ้างด้านอาหาร และความสมบูรณ์ด้านร่างกาย มีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พรนิพา ลัดนำหิน (2553 บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานในเมืองแร่ทองคำ ภูทับฟ้า บริษัททุ่งคำ จำกัด ตำบลเขาหลวง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกลุ่มเป้าหมายคือ คณะผู้บริหาร และผู้ใช้แรงงาน จำนวนทั้งสิ้น 15 คน อาศัยการประชุมวิเคราะห์องค์การโดยเทคนิค SWOT Analysis และการจัดเวทีวิพากษ์ยุทธศาสตร์ ได้ข้อสรุปว่า คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในเมืองเป็นปัญหาด้านความปลอดภัยเพราะเกิดอันตรายเสี่ยง การทำงานมีความสามัคคี มีสิทธิเท่าเทียมกันในการแสดงความคิดเห็น ทางเหมืองมีการสนับสนุนและทำประโยชน์ต่อสังคมด้วยดี ค่าตอบแทนไม่เพียงพอเนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น การแต่งกายในการทำงานไม่ถูกระเบียบจึงเสี่ยงต่อความปลอดภัยในการทำงาน เหมืองแร่มีการหยุดงานบ่อยครั้ง เนื่องจากไม่มีสินแร่ที่ใช้ในกระบวนการผลิตส่งผลต่อการขาดรายได้ ชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัวไม่สมดุลเพราะเวลาทำงานไม่เป็นเวลา ทำให้ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว