

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ” ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางของการวิจัย ซึ่งสามารถประมวลเป็นประเด็นที่สำคัญได้ตามลำดับ คือ

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต
 - 1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.3 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. บทบาทและความสำคัญของสตรีและแรงงานสตรี
 - 2.1 บทบาทและความสำคัญด้านครอบครัวและสังคม
 - 2.2 บทบาทและความสำคัญด้านการเมืองการปกครอง
 - 2.3 บทบาทและความสำคัญด้านเศรษฐกิจ
3. ข้อมูลเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ
 - 3.1 นิคมอุตสาหกรรมบางปู
 - 3.2 นิคมอุตสาหกรรมบางพลี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ความหมายของคุณภาพชีวิต

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้หลายท่าน ดังนี้

กองสวัสดิการแรงงาน (2547, หน้า 18) กล่าวว่า มนุษย์ควรมีคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานใน 4 มิติดังนี้

(1) สุขภาวะทางกาย (physical well-being) หมายถึง ภาวะการรับรู้และดำรงสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง และรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์

(2) สุขภาวะทางอารมณ์ (emotional well-being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพทางอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

(3) สุขภาวะทางสังคม (social well-being) หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มผู้ร่วมงานและต่อสาธารณชน

(4) สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (spiritual well-being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสม มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติ และความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

ความสุขใน 4 มิตินี้เป็นแนวคิดขั้นพื้นฐานที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือ Quality of Work Life “QWL” ซึ่งเป็นรูปแบบที่ดีของระบบการบริหารจัดการ (management system)

ประเสริฐ กลิ่นหอม (2543, หน้า 20-25) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตของบุคคลขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและระบบของสังคมนั้นๆ การกินคืออยู่ดีเริ่มที่ตัวเราเป็นอันดับแรก เมื่อตัวเรามีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วต่อไปจึงช่วยเหลือเกื้อกูลคนอื่นในสังคม ส่งผลให้ระบบของสังคมดีไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสภาพสังคมไทย โดยเฉพาะสังคมไทยที่ยึดปัจเจกบุคคลเป็นใหญ่ คือคนไทยย้ำความเป็นตัวเอง เน้นในความมีคุณค่าของตัวเอง ศาสนาพุทธสอนให้รู้จักหาความสุขจากตัวเองและพึ่งตัวเอง เมื่อเกิดปัญหา ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่ดีต่อการพัฒนาชีวิตของมนุษย์ เพราะโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ย่อมแสวงหาชีวิตที่ดีให้กับตัวเองเสมอ

นิสารัตน์ ศิลปเดช (2540, หน้า 66-67) คุณภาพชีวิตมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและต่อสังคม คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์กำหนดสร้างขึ้น และชวนชวนให้ได้มาด้วยตัวของมนุษย์เอง

และยังเป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานที่จะทำให้มนุษย์ได้พัฒนาตัวเองไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา บุคคลและครอบครัวที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมมีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตให้ดีขึ้นในทุกๆ ด้านตลอดเวลา เช่น ด้านความรู้ความสามารถการศึกษา อาชีพ รายได้ ที่อยู่อาศัย สุขอนามัย คุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ คุณภาพเหล่านี้ย่อมมีผลต่อความสามารถในการปรับปรุงตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้เกิดคุณค่าหรือเกิดประโยชน์สูงสุด ปัญหาต่างๆ ก็จะลดลงหรือหมดไปได้ เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ส่วนประเทศที่มีประชากรด้อยคุณภาพมักจะประสบกับปัญหาความล่าช้าหรือความล้มเหลวในการพัฒนาประเทศ ซึ่งจะเป็นปัญหาต่อเสถียรภาพ ความมั่นคง และความปลอดภัยของประเทศ ดังนั้นประเทศทั้งหลายจึงใช้ความพยายามกันอย่างเต็มที่ในการที่จะปรับปรุงพัฒนาประชากรของตนให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นจนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้บุคคลดำรงชีวิตในแนวทางที่ดี และใช้วิธีการอันชอบธรรมในการสนองความต้องการในด้านต่างๆ ของตนเอง โดยไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเอง และผู้อื่น ทำให้บุคคลมีการสร้างสรรค์พัฒนา คิดปรับปรุงตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นอยู่เสมอ รวมทั้งช่วยให้บุคคล และสังคมเกิดความเจริญก้าวหน้า มีความสุขสมบูรณ์ และเกิดความมั่นคงปลอดภัยไปพร้อมๆ กัน

สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตคือ สภาวะการณ์ของบุคคลที่มีชีวิตที่มีความสุข ทั้งทางกาย ทางอารมณ์ ทางสังคม ทางจิตวิญญาณ โดยมีสภาวะการณ์ คือ อยู่ดี หรือมีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นความสุขที่เกิดขึ้นได้จากการขวนขวายเพื่อให้ได้มาโดยตัวบุคคลส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งระบบสังคมจำเป็นต้องเอื้ออำนวยให้เกิดการดำรงชีวิตและสุขภาพที่ดีของคนในสังคมนั้นๆ

2. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มนุษย์ทุกคนจำเป็นต้องประกอบอาชีพการงานเพื่อเลี้ยงตัวเองและครอบครัว ดังนั้นคุณภาพชีวิตของบุคคลส่วนหนึ่งจึงครอบคลุมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาและให้ความหมายที่น่าสนใจของ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ไว้ดังนี้

โชรวาน (Shrovan, 1982 อ้างถึงใน สุนนทิพย์ ใจเหล็ก, 2541, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นเป้าหมายในการพัฒนาองค์กร หรือเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรพัฒนาจากด้านหนึ่ง (ไม่ดี) ไปสู่อีกด้านหนึ่ง (ดี) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีเป้าหมายหรือเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ดังนี้

- (1) การมีส่วนร่วมของลูกจ้างพนักงานที่อยู่ในโรงงานและที่อยู่ในสำนักงาน
- (2) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับลูกจ้าง
- (3) ความร่วมมือประสานงานระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการ

(4) การปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างคนกับเทคโนโลยี

บลูสโตน (Bluesstone, 1977 อ้างถึงใน สุทิน สายสงวน, 2543, หน้า 12) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่ทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร ซึ่งย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวัดกันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

กัสต์ (Guest, 1979 อ้างถึงใน ชาญชัย จันทรแจ่ม, 2542, หน้า 18) ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึงความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

เดสเลอร์ และเดฟส์ (Desler and Deves, 1987 อ้างถึงใน เจษฎา ธรรมขันติพงษ์, 2544, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นเรื่องของการที่พนักงานได้รับการตอบสนองในด้านต่างๆ ที่สำคัญจนเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง โดยประเมินจากประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรที่ผ่านมา

ฮิวส์ และคัมมิง (Huse and Cumming, 1985 อ้างถึงใน พรสุข อัสวนิเวสน์, 2541, หน้า 48) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นการทำงานที่สอดคล้องกันระหว่างความปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิภาพขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานคือประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก (well-being) ในงาน เป็นผลสืบเนื่องจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้มีความพึงพอใจในงาน

ฮอดเกทส์ (Hodgest, 1993 อ้างถึงใน ปราโมทย์ แก่นอินทร์, 2544, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึงการออกแบบงานที่จะช่วยปรับปรุงให้คนงาน

ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิผล โดยคำนึงถึงผลกระทบของงานที่มีต่อประสิทธิผลขององค์กร และความพึงพอใจต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจภายในองค์กร

มาสโลว์ (Maslow, 1965 อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2542, หน้า 44-45) ได้กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์เป็นเครื่องกระตุ้นและนำทางพฤติกรรมของคนงานในอันที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Human Needs) มองว่าคนงานมีความต้องการหลายระดับ ซึ่งอาจเรียงจากต่ำไปหาสูง คือ ความต้องการด้านปัจจัย 4 ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการมีชื่อเสียงและการยกย่อง ความต้องการประจักษ์แจ้งในตนเอง

จากคำกล่าวข้างต้นนั้น สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสุขของผู้ปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆอย่างเหมาะสม รวมถึงความสอดคล้องของการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยภายในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนา ทั้งต่อคนงาน ลักษณะงาน และองค์กรนั้นๆ อย่างไรก็ตามแม้จะมีการใช้คำศัพท์ที่แตกต่างกันบ้าง แต่ส่วนใหญ่ก็ยังสื่อความหมายถึงการกินดีอยู่ดีของตัวบุคคลรวมถึงการพัฒนาผู้คนในสังคมให้อยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันได้อย่างสอดคล้องและมีความสุข ทั้งในแง่ของร่างกาย และจิตใจ

3. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือรูปแบบของการทำงานที่มีความสุขความพึงพอใจนั่นเอง ซึ่งสภาพการทำงานดังกล่าวจะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลายด้าน ดังนี้

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ International Labor Organization (ILO) ได้แบ่งมิติขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 มิติ ดังนี้ (Yves Delamotte & Shin – Ichi Takesawa, 1984 อ้างถึงใน กนกพรธม จันทรวงษ์, 2550, หน้า 28-29)

(1) การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน (new approach to Traditional Goals) เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานาน และสภาพแรงงานในทุกยุคทุกสมัยพยายามที่จะให้ความช่วยเหลือ ได้แก่ ปัญหาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตราย ทั้งการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน โรคอันเนื่องมาจากการทำงาน และปัญหาระยะเวลาการทำงาน ที่ลูกจ้างถูกกำหนดให้ทำงานติดต่อกัน

เป็นเวลานานๆ โดยมีได้พัก ไม่มีเวลาส่วนตัว และปัญหาความไม่มั่นใจในการทำงาน กล่าวคือ ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือการป้องกันมิให้ต้องออกจากงานอย่างไรเหตุอันสมควร ต้องขาดรายได้ไม่ว่าจะมาจากสาเหตุจากการประสบอุบัติเหตุ หรือการเจ็บป่วยทำงานไม่ได้เต็มที่

(2) การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน (fair treatment at work) คือ ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ทั้งในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม คนทำงานจะไม่ถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม ไม่ว่าจะจากการเป็นกรรมการหรือเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน การใช้สิทธิตามกฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้างเพราะนายจ้างก่อกวนแกล้ง หรือการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผล รวมทั้งมาตรการที่ไม่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานของนายจ้าง หรือการเลือกปฏิบัติต่อสตรี เช่น เงินเดือนต่ำกว่าบุรุษ สถานภาพการทำงานต่ำกว่าบุรุษ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อยกว่าบุรุษ เป็นต้น

(3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (influence on decision) เป็นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจลงไปสู่พนักงานระดับล่าง ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ลูกจ้างได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น รู้สึกมีความสำคัญเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ รักและทำเพื่อประโยชน์ขององค์กร

(4) การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (challenge of work content) งานที่ท้าทายความสามารถเป็นงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกตื่นเต้นและสนใจทำงาน ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้จากการหมุนเวียนงาน การทำงานเป็นกลุ่ม การออกแบบงาน เช่น การขยายขอบเขตของงาน การเพิ่มเนื้อหาของงาน และการเพิ่มปริมาณงาน เพื่อให้พนักงานได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถมากขึ้นในการทำงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคม การเป็นที่ยอมรับและประสบความสำเร็จในชีวิต

(5) ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน (work and life cycle) สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวันของลูกจ้าง โดยลูกจ้างมีเวลาและโอกาสใกล้ชิดกับสมาชิกในครอบครัวน้อยลง เนื่องจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ส่งผลให้ต้องทำงานมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนน้อยลง หรือการทำงานที่มีการแข่งขัน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง มีห้องทำงานส่วนตัว เป็นต้น ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความแตกต่างหรือความไม่เท่าเทียม จะเห็นได้ว่าชีวิตการทำงานมีผลต่อชีวิตประจำวัน

เฮอริค และแมคคาบี (Herrick & Maccaby, 1975, อ้างถึงใน กนกพรรณ จันทรวงษ์, 2550, หน้า 42-43) ได้อธิบายถึง หลักการสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ประกอบด้วย การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลัก 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงและ

ความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคล และหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) หลักความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน (the principle of security) เป็นการตอบสนองความต้องการของแรงงานที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่างๆ อันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะแรงงานจะไม่สามารถเอาใจใส่งานได้เต็มที่ ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงและปลอดภัย ทั้งนี้เพราะภาวะทางด้านร่างกายและเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใดๆ อันเนื่องมาจากการทำงาน นอกจากนี้ยังวิตกต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ และความมั่นคงในการทำงานระยะยาว ดังนั้นจึงต้องคุ้มครองเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำให้ตลอดจนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน

(2) หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (the principle of equity) เป็นการคุ้มครองให้แรงงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าจะในแง่การบริการหรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและแรงงาน และการปันกำไรให้กับนายทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนี้สอดคล้องกับแนวคิดในการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงาน โดยเฉพาะจากการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อบุคคลด้วย มิได้ให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะเกิดผลที่ดีต่อทัศนคติของแรงงานและส่งเสริมให้คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน ก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตที่เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

(3) หลักปัจเจกบุคคล (the principle of individuation) เป็นการกระตุ้นให้คนงานมีการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือหรือความชำนาญ ตลอดจนความสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นได้ด้วยตัวเองต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตัวเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาจะต้องการ ให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจการตัดสินใจด้วยตัวเอง เกี่ยวกับงานที่เขาทำอยู่ได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือสามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตัวเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจและแง่ของวัตถุซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อสุขภาพกายและจิตใจของคนงาน อันเป็นการสร้างเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสุขภาพส่วนบุคคล รวมทั้งด้านการทำงานด้วย

(4) หลักประชาธิปไตย (the principle of democracy) เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่างๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับสิทธิเสรีภาพของประชาชนเรื่อง สิทธิในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานเปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุกๆ ขั้นตอนของการทำงาน เพื่อรับผิดชอบต่องานของตนเองอย่างเต็มที่ กล่าวคือ เป็นการเปิดโอกาสให้คนงานได้ใช้อำนาจการตัดสินใจด้วยตนเอง มีการควบคุมและร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ควบคุมหรือหัวหน้างานควรได้รับเลือกจากกลุ่มโดยตรง

หลักการทั้ง 4 ประการข้างต้นที่กล่าวมาแล้วนั้นเป็นระบบที่จะสามารถสร้างเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้กับคนงานได้อีกทางหนึ่ง

ฮิวส์ และคัมมิง (Huse and Cuming, 1985 อ้างถึงใน รติยา นิตยภัทรมย์, 2548, หน้า 80-82) ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้านดังนี้

(1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ คือ การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าจะเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

(2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ คือ การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

(3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หรือ โอกาสพัฒนาศักยภาพ คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงาน เช่น งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่มีความอิสระ งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ งานที่ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

(4) ความก้าวหน้า คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

(5) สังคมสัมพันธ์ คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ไม่มีการแบ่งแยกหมู่เหล่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

(6) ลักษณะการบริหารงาน คือ การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม

(7) ภาวะอิสระจากงาน คือ ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในชีวิต ระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน โดยมีช่วงเวลาที่ได้รับการคลายเครียดจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ

(8) ความภูมิใจในองค์กร คือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง ได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

อัมสท์ออต (Umstot, 1984 อ้างถึงใน เบญจวรรณ ชาญอุดร, 2549, หน้า 19-20) ได้เสนอองค์ประกอบในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ ดังนี้

(1) ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) ซึ่งในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า ผลตอบแทนระดับใด หรือแค่ไหน จึงจะมีความพอเพียง อย่างไรก็ตามผลตอบแทนก็ยังมีผลสำคัญ เพราะผลตอบแทนเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ทั้งความต้องการทางร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย รวมทั้งยังส่งผลไปถึงความต้องการทางสังคม ความเจริญก้าวหน้าและการประจักษ์ตนเองด้วย ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จะมีความสำคัญต่อการสร้างความรู้สึกรับรองใจในการทำงานและการสร้างความสุขใจในการทำงาน

(2) โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของคน (opportunities to use human capacities and growth) คือการเปิดโอกาสให้คนงานมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจเป็นการสร้างความรับผิดชอบในการทำงาน และต้องมีการแจ้งผลการทำงานให้พนักงานได้รับทราบ โดยทั้งนี้เพราะพนักงานทุกคนต้องการใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ ทั้งยังต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตัวเอง รวมถึงความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น

(3) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (social integration in the workplace) สภาพการติดต่อทางสังคมระหว่างกลุ่มต่างๆในองค์กรก็มีความสำคัญ ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของกลุ่ม จะตอบสนองความต้องการทางสังคมของบุคคลได้ องค์กรเองก็สามารถจะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และมิตรภาพให้เกิดขึ้นได้ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกรวมกันเป็นหนึ่ง ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรด้วย

(4) การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน (constitutionalism in the working organization) องค์กรที่มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดี จะให้สิทธิพนักงานในหลายๆด้าน เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ

(5) การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (work and the total life space) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ชีวิตครอบครัว กลุ่มเพื่อน และสภาพทางภูมิศาสตร์ หรือที่ตั้งของสถานที่ทำงานที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลกระทบต่อชีวิตหรือกิจกรรมที่เป็นส่วนตัว รวมถึงชีวิตครอบครัว นอกจากนั้นยังต้องคำนึงถึงเรื่องสุขภาพของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความเครียดความกดดันที่เกิดจากงาน

วอลตัน (Walton, 1973 อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพฤษ 2542, หน้า 42-45) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

(1) การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพมาตรฐานของสังคมทั่วไป ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ตลอดทั้งการได้รับความก้าวหน้า และการรับความดีความชอบ

(2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรที่จะได้รับการกำหนดมาตรการที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้นว่าการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา

(3) โอกาสพัฒนาความสามารถของบุคคล (competency development) หมายถึง หน่วยงานควรจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์ หรือพัฒนาทักษะและความรู้ของตน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่า และความรู้สึกทำทนาย ซึ่งเกิดจากการทำงานของตน

(4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) หมายถึง องค์กรควรให้ความสำคัญต่องานที่มอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงอยู่และการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคต รวมถึงเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

(5) การบูรณาการด้านสังคม (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จ และเห็นว่าตนมีคุณค่า ซึ่งจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ และเกิดความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ ไม่มีการแบ่งชนชั้นกันในองค์กร และมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น กล่าวที่จะเปิดเผยตนเองกับบุคคลอื่น จึงช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ และมีโอกาสทำเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของความยุติธรรม

(6) สิทธิตามรัฐธรรมนูญ (constitutionalism) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิตามรัฐธรรมนูญและผู้มีโอกาสน่าจะปกป้องสิทธิของตน อย่างไรก็ตามสิทธิดังกล่าวอาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ด้วย ว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกร้างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

(7) จังหวะชีวิตโดยรวม (total life space) หมายถึงลักษณะงานของบุคคลหนึ่งควรจะได้รับความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงานของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัว

(8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (social relevance) หมายถึงกิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด หรือมีส่วนร่วมในการณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ ฯลฯ

จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานมีอยู่หลายองค์ประกอบ อย่างไรก็ตามองค์ประกอบที่นิยมใช้ค่อนข้างแพร่หลายและสอดคล้องกัน จะประกอบด้วยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยภายในองค์กร และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้น คนถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะมีผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ดังนั้นจึงจำเป็นต้องรู้ถึงความต้องการของคนทำงานในองค์กรทุกๆคนว่า บุคคลต้องการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตนและคุณภาพชีวิตการทำงานของตนอย่างไรบ้าง โดยจุดมุ่งหมายในชีวิตและความต้องการจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงาน ดังนั้นในการจูงใจคนให้ปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อให้พนักงานเกิดความพอใจในงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในที่นี้ผู้ศึกษาขอเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับงานดังนี้

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีรากฐานทางทฤษฎีค่อนข้างยาวนานกว่า 50 ปี โดยมีรากฐานมาจาก 3 สำนัก คือ (ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์, 2545, หน้า 23-25)

(1) สำนักคิด “การจัดการแนวมนุษยสัมพันธ์” เชื่อว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในระบบการทำงานไม่ใช่เป็นเรื่องของเศรษฐกิจหรือวัตถุแต่อย่างใด หากแต่เป็น “ปัจจัยมนุษย์”

ความสัมพันธ์ของลูกจ้างมีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่ม นอกจากนี้การจัดการแบบประชาธิปไตยย่อมดีกว่าแบบเผด็จการหรืออำนาจนิยม เพราะส่งผลเชิงบวกต่อการทำงานของลูกจ้าง

(2) สำนักที่เน้นเรื่อง “ระบบสังคมและเทคนิค” ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีส่งผลเชิงลบต่อระบบการทำงานภายในองค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการปรับระบบเสียใหม่ เพื่อเพิ่มขวัญ กำลังใจ และให้แรงกระตุ้นในการยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน

(3) สำนัก “ประชาธิปไตยของแรงงาน” แนวสแกนดิเนเวีย ย้ำว่าสภาพแรงงานต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงานภายในองค์กร รวมทั้งขยายขอบเขตไปยังระดับชาติ แนวคิดของนักพฤติกรรมศาสตร์สมัยใหม่ที่ได้พยายามศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไปพร้อมๆ กับการพัฒนางาน เพื่อที่ว่าคนงานและองค์กรจะได้เจริญเติบโตก้าวหน้าไปพร้อมกัน คุณภาพชีวิตการทำงานได้เริ่มขึ้นตอนปลายของทศวรรษ 1960 ในสหรัฐอเมริกา และมีการเคลื่อนไหวกันมากในช่วงทศวรรษ 1970 จึงอาจกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นพลังด้านหนึ่ง โดยมีแนวคิดสำคัญดังนี้ (รติยา นิตย์ภิรมย์, 2548, หน้า 80-87)

(1) พนักงานในปัจจุบันได้รับการศึกษาสูงกว่าในอดีต และมีวิธีทำงานต่างจากพนักงานในอดีต พนักงานต้องการการตอบสนองความก้าวหน้าในการทำงาน และต้องการในสิ่งที่มีมากกว่าเงินเดือนและผลตอบแทน

(2) สัญญาทางจิต (Psychological Contract) ระหว่างลูกจ้างกับองค์กรดูเหมือนจะเปลี่ยนไปในแนวทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงค่านิยมของลูกจ้าง ทั้งพนักงานและฝ่ายจัดการแสดงความสนใจในการตอบสนองความต้องการขั้นสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิตดูจะมีความสำคัญเพิ่มขึ้น การที่ลูกจ้างจะทำงานตามหน้าที่อย่างเดียวจะไม่เพียงพอแล้วเพราะองค์กรต้องการลูกจ้างที่แรงจูงใจสูงและสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมจากสมรรถวิสัยทางเทคนิคที่มีอยู่ได้ สิ่งที่ทำทนายฝ่ายจัดการคือการจูงใจลูกจ้างด้วยวิธีใหม่ที่จะทำให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องมีการแนะนำมากนัก แม้ว่าค่าจ้างจะเป็นตัวจูงใจพื้นฐาน แต่ต่อไปค่านิยมอื่น เช่น ความมีคุณค่าของตน เวลาพักผ่อน การสื่อสารกับฝ่ายจัดการที่ดีกว่าเดิม เริ่มมีความสำคัญต่อลูกจ้างมากขึ้น

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1923 อ้างถึงใน คำรง วัฒนา, 2544 , หน้า 16-17) ได้กล่าวในลักษณะคำถามว่า “คนต้องการอะไรจากงานที่เขาทำ อะไรสร้างความพึงพอใจในงาน (satisfaction) และสิ่งใดสร้างความรู้สึกไม่พอใจงาน (dissatisfaction)” แนวคำตอบ 2 แนวดังกล่าว

นำมาสู่คำที่เขาใช้เรียกปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยเขาใช้คำว่า “Hygiene-Factors” (อาจเรียกปัจจัยอนามัย สุขวิทยาปัจจัยพื้นฐาน) สำหรับปัจจัยต่างๆ ที่ระดับความรู้สึกไม่พอใจในงาน และ “Motivation –Factors” สำหรับปัจจัยที่สร้างความรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่ง เฮอร์ซเบิร์ก เรียกทฤษฎีนี้ว่า “The Motivation Hygiene Theory” หรือ “Factors of Motivation Theory” ซึ่งประกอบด้วย

(1) ปัจจัยอนามัย (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรงแต่เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนหรือให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีปัจจัยอนามัยจะทำให้คนในองค์กรเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

(1.1) เงินเดือน (salary) ที่เป็นทีพอใจของคนในองค์กร

(1.2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relation) คือการมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

(1.3) ลักษณะอาชีพที่เป็นที่ยอมรับของสังคม (social acceptance) คือการมีเกียรติยศ และศักดิ์ศรี

(1.4) นโยบายและการบริหาร (policy and administration) หมายถึงการบริหารและการจัดการภายในองค์กร

(1.5) สภาพการทำงาน (working condition) หมายถึงองค์ประกอบต่างๆ ของสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งวัสดุ อุปกรณ์

(1.6) ความมั่นคงในงาน (job security) หมายถึงความยั่งยืนของอาชีพความมั่นคงขององค์กร

(1.7) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (supervision) หมายถึงความสามารถในการบังคับบัญชา การให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

(2) ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานที่ทำในองค์กร และเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่มาจากความต้องการภายในตัวบุคคล ประกอบด้วย

(2.1) ความสำเร็จของงาน (achievement) หมายถึงประสบผลสำเร็จในผลงานที่ทำ

(2.2) การยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึงการยอมรับจากคนในองค์กร ได้รับคำชมเชย การแสดงความยินดีเมื่อประสบผลสำเร็จ

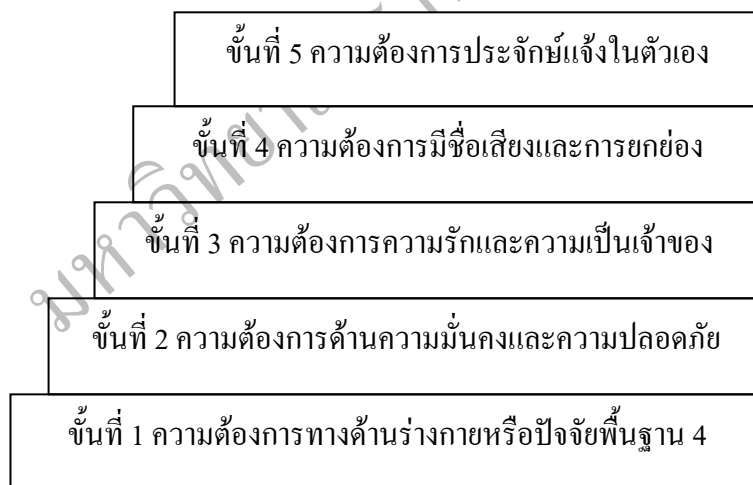
(2.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (work itself) หมายถึงงานที่บุคคลปฏิบัตินั้นเป็นงานที่น่าสนใจ หรือเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

(2.4) ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึงการได้รับมอบหมายงานใหม่ การมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

(2.5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (advancement) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือมีโอกาสศึกษาหาความรู้ หรือฝึกอบรมเพิ่มเติม

ปัจจัยทั้ง 2 ฝ่าย เป็นสิ่งสำคัญในองค์การ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขและความพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยอนามัยเป็นปัจจัยที่ป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เมื่อคนในองค์การได้รับการตอบสนองทั้ง 2 ปัจจัยอย่างเพียงพอ ก็จะทำให้ไม่เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

มาสโลว์ (Maslow, 1965 อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2542, หน้า 44-45) ได้กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์เป็นเครื่องกระตุ้นและนำทางพฤติกรรมของคนงานในอันที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Human Needs) มองว่าคนงานมีความต้องการหลายระดับ ซึ่งอาจเรียงจากต่ำไปหาสูงได้ดังนี้ คือ



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : Maslow (1965 อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2542, หน้า 44-45)

(1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ความต้องการทางเพศ และความต้องการทางร่างกายนี้ หากกล่าวในแง่องค์การธุรกิจอุตสาหกรรม อาจตอบสนองได้ด้วยค่าจ้างแรงงานที่เพียงพอแก่การครองชีพ การแจกชุดทำงาน การมีพาหนะรับส่งพนักงาน เป็นต้น

(2) ความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัย (security and safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความมั่นคง และความปลอดภัย จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย จิตใจ และความสุข และเมื่อพิจารณาในทัศนะของการปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว ความต้องการทางด้านความมั่นคงและปลอดภัยจะหมายถึง การให้ความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน การสร้างปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงาน และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่พนักงานให้มากยิ่งขึ้น

(3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (love and belonging needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการในสองขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการชนิดนี้ก็คือ ความต้องการความรัก ความเข้าใจจากเพื่อน ความต้องการที่จะได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ และได้รับการยอมรับจากสมาชิกที่อยู่ในองค์กรนั้นๆ เป็นต้น

(4) ความต้องการมีชื่อเสียงและการยกย่อง (esteem needs) จะรวมถึงการนับถือตนเอง ความต้องการที่จะเป็นคนที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความเป็นตัวของตัวเอง ความเป็นรู้จัก การมีอำนาจ และต้องการที่จะประสบความสำเร็จ องค์กรประกอบต่างๆ ที่แสดงว่าได้รับการยกย่องนับถือ เช่น สถานภาพ การได้รับการยกย่อง การได้รับความสนใจ การได้รับการเลื่อนขั้น ตำแหน่งที่สูงขึ้นไป เป็นต้น

(5) ความต้องการประจักษ์แจ้งในตัวเอง (self-actualization need) เป็นความต้องการแสดงออกซึ่งความสามารถของตนเอง องค์กรที่ดีควรให้พนักงานมีโอกาสที่จะสนองความต้องการตามอุดมการณ์ของตัวเองให้มากที่สุด ทั้งนี้เพื่อเป็นผลดีสำหรับทั้งฝ่ายพนักงานและฝ่ายจัดการเอง โดยจะเปิดโอกาสให้ทำงานที่ยากที่สุด หรืองานในตำแหน่งที่สูงสุดเท่าที่ความสามารถของเขาจะเอื้ออำนวยให้

ซีชอร์ (Seashore, 1978 อ้างถึงใน กนกพรธม จันทรวงษ์, 2550, หน้า 25) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มีวิวัฒนาการในความคิดเรื่องนี้มาเป็นขั้นตอน อันเป็นตัวชี้แนะทางเลือกที่จะให้คำจำกัดความ และสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดคุณภาพการทำงานได้ โดยมีวิวัฒนาการ 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ยึดที่กำลังคนเป็นหลัก (manpower orientation) ซึ่งในขั้นนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะหมายถึง การจัดหางานหรือการสร้างงานเพื่อให้มีการจ้างงานอย่างเต็มที่มากที่สุด และการจ้างงานนั้นเป็นการจ้างงานในระดับทักษะที่สูงที่สุดเท่าที่บุคคลจะพึงมี

ขั้นที่ 2 ยึดเศรษฐกิจของบุคคลเป็นหลัก (economic man orientation) ขั้นนี้คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำให้การจ้างงานนั้นเป็นการจ้างงานที่จ่ายเงินในระดับที่สูงที่สุด รวมถึงรางวัลต่างๆ เท่าที่ควรจะได้ให้แก่พนักงาน ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจในการนั้นๆ

ขั้นที่ 3 ยึดความผาสุกเป็นหลัก (welfare orientation) ขั้นนี้คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การดูแลเอาใจใส่เรื่องต้นทุนการผลิตให้มากขึ้น โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นจากการจ้างงาน ในขั้นนี้เป็นการพิจารณาการเจ็บป่วยจากการทำงาน และอัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน ตลอดจนการให้ผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมแก่ชนทุกชั้นทุกระดับในองค์กร

ขั้นที่ 4 ยึดความประทับใจของพนักงานเป็นหลัก (employee attraction orientation) ในขั้นนี้เป็นการเพิ่มตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเน้นไปที่ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมของการทำงาน โดยไม่เน้นในเชิงเศรษฐกิจ กล่าวคือเป็นการพิจารณาในเรื่องความสามารถของคนงานในจุดที่น่าสนใจ ตลอดจนการบำรุงรักษาคุณสมบัติที่ดีของพนักงาน และการดึงเอาความสามารถที่แท้จริงของพนักงานออกมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น การแก้ปัญหาในเรื่องร้องเรียน โอกาสในการปรับปรุงตนเองของคนงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ยึดการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินชีวิตเป็นหลัก (life enhancement orientation) ในขั้นนี้จะพิจารณาเพิ่มเติมในเรื่องของผลผลิตได้จากการจ้างงาน โดยเฉพาะในเรื่องคุณภาพการทำงานทั้งหมดของบุคคล ตัวชี้วัดในขั้นนี้ก็เช่น งานที่มีส่วนร่วมในการสร้างการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองของพนักงาน โอกาสในการคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะเรื่องงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ ดิน ปรัชญพฤทธิ (2542, หน้า 266-267) ยังได้กล่าวถึงแนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มีความสัมพันธ์กับปรัชญาการทำงานและความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป ที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับปรัชญาในการทำงานก็คือ ในปัจจุบัน มนุษย์ไม่ใช่เพียงทำงานเพื่อเลี้ยงชีพตนเองเท่านั้น แต่ยังทำงานเพราะเห็นคุณค่าของงานที่สังคมยกย่อง ทำงานเพราะมีความผูกพันในงานและมีความสุขด้วย คนเราไม่ได้ทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการทางกายภาพเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจด้วย นอกจากนี้ยังกล่าวอีกว่า ถ้าองค์กรสามารถพบกันครึ่งทาง ระหว่างความคาดหวังขององค์กร กับความต้องการของคนงานได้ ก็จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีลักษณะที่ไม่ขัดแย้งกันจนเกินไป และทั้งสองฝ่ายก็ได้รับประโยชน์ร่วมกันด้วย

ปัจจุบันแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้แพร่กระจายไปทั่วโลกประเทศต่างๆ ซึ่งได้พยายามเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โดยเฉพาะอย่างยิ่งระเพื่อเป็นการพัฒนาระบบการทำงานให้พนักงานในฐานะลูกจ้างมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีสภาพการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย ทำงานที่เหมาะสม ได้รับประโยชน์และสิทธิต่างๆ อย่างเป็นธรรมและเสมอภาคในสังคม การเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์กรในปัจจุบันให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยมองเห็นว่าการที่ลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้น จะมีผลต่อความตั้งใจในการทำงาน เป็นการลดปัญหาการขาดงานและปัญหาอื่นๆ ซึ่งเป็นผลดีต่อทั้งสองฝ่าย คือ องค์กรที่เป็นนายจ้าง และลูกจ้างผู้ปฏิบัติงาน

บทบาทและความสำคัญของสตรีและแรงงานสตรี

ผู้หญิงในฐานะที่เป็นผู้ให้การศึกษาคนแรกแก่นุชนรุ่นหลัง ผู้หญิงในบทบาทของแม่มีความรับผิดชอบในการเลี้ยงดู อบรมบ่มนิสัย รวมทั้งปลูกฝังค่านิยม ทักษะคติ และขนบธรรมเนียมประเพณีให้แก่บุตร-ธิดาของตน ดังนั้นหาก “การพัฒนาสังคม” หมายถึง การพัฒนาบุคคลในฐานะที่เป็น “สัตว์สังคม” แล้วผู้หญิงย่อมอยู่ในฐานะที่เป็นผู้มีบทบาทและส่วนสำคัญยิ่งในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และการพัฒนาประเทศ

1. บทบาทและความสำคัญด้านครอบครัวและสังคม

ประเทศไทยนั้นไม่แตกต่างจากประเทศอื่นในเอเชียในแง่ที่ครอบครัวและชุมชนมีอิทธิพลเป็นอย่างยิ่งต่อบุคคล สิทธิหน้าที่ และข้อผูกพันต่างๆที่บุคคลพึงมี จะถูกกำหนดในแวดวงของครอบครัวเป็นสำคัญและเป็นลำดับแรก บทบาทของผู้หญิงในฐานะผู้สืบสานค่านิยมและทักษะคติต่างๆทางสังคม จึงเกี่ยวพันโดยตรงกับบทบาทในครอบครัวในฐานะของแม่และผู้ให้การศึกษาแก่บุตร-ธิดา หากผู้หญิงมีความเข้าใจลึกซึ้งและเห็นความสำคัญในบทบาทของผู้หญิงเองในสังคม ก็เป็นที่เชื่อได้ว่า ความเข้าใจดังกล่าวจะถูกกำหนดและถ่ายทอดให้กับลูกๆของตนได้เป็นอย่างดีและนี่เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและขนบธรรมเนียมประเพณี ซึ่งอาจต้องปรับเปลี่ยนไปตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม ถึงแม้ว่าปัจจุบันผู้หญิงจะทำงานนอกบ้านแล้ว แต่ผู้หญิงก็ยังถูกมองว่าเป็นศูนย์กลางของครอบครัวอยู่นั่นเอง (อมรา พงศาพิชญ์ และคณะ, 2537, หน้า 3-17)

นอกจากนี้ผู้หญิงในฐานะที่เป็นแม่ จะเป็นผู้ให้การศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี เพราะจะสามารถกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านพฤติกรรมและทัศนคติของลูกได้ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการรักษาสภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ จึงไม่เป็นที่น่าแปลกใจที่ผู้หญิงหลายๆคนได้ต่อสู้รณรงค์เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทั้งในระดับท้องถิ่นและในระดับชาติ

กิจกรรมในระดับท้องถิ่นที่มีผู้หญิงเป็นแกนนำนั้น รวมถึงแต่การสร้างการรับรู้และความตระหนักของชุมชนเกี่ยวกับวิธีการและมาตรการต่างๆ มีตัวอย่างซึ่งแสดงถึงผลสำเร็จของผู้หญิงมากมายในการแก้ไขปัญหาสภาพแวดล้อม เช่น คุณสมทรง บุญอรุณรักษา ซึ่งผู้ที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้หญิงแห่งปี 2538 สาขาสิ่งแวดล้อม โดยสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา ร่วมกับองค์กรเอกชนอื่นๆ คุณสมทรงประสบความสำเร็จในการรณรงค์เพื่อความสะดวกของชุมชน โดยระดมทุนจากชาวบ้านเพื่อซื้อรถเก็บขยะสำหรับเก็บขยะในหมู่บ้าน นอกจากนี้ก็ยังซื้อถังขยะตั้งไว้ตามจุดต่างๆ อีกทั้งรณรงค์เพื่อรักษาความสะดวกของแม่น้ำท่าจีนให้สะอาดโดยการจัดผักตบชวา และนำผักตบชวามาเป็นวัสดุให้ชาวบ้านสานทอตะกร้าต่างๆ อีกตัวอย่างหนึ่งของการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมคือ โครงการ “ดาวพิเศษ” ซึ่งประสบความสำเร็จในการปลูกฝังพฤติกรรมในการรักษาความสะดวกโดยการทิ้งขยะให้ถูกที่ โครงการสืบเนื่องคือโครงการ “รัก(แม่น้ำ) เจ้าพระยา” ก็ประสบผลสำเร็จเป็นที่นิยมเช่นกัน (สุธีรา ทอมสัน และเมทินี พงษ์เวช, 2538, หน้า 7-9)

สำหรับอีกบทบาทหนึ่งในครอบครัวคือการเลี้ยงดูบุตร พบว่าผู้หญิงไทยใช้เวลากับลูกมากกว่าผู้ชาย ผู้หญิงจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญยิ่งต่อการอบรมบ่มนิสัย และหล่อหลอมทางสังคมให้กับลูก และเป็นธรรมดาที่ทัศนคติและค่านิยมต่างๆ จะถูกถ่ายทอดต่อไปเรื่อยๆ เป็นลำดับจริงๆ แล้วไม่เพียงแต่ในครอบครัวเท่านั้นที่ผู้หญิงได้ถ่ายทอดค่านิยมและทัศนคติต่างๆ ในชุมชนก็เช่นเดียวกัน ผู้หญิงก็มีบทบาทอย่างมากในเรื่องของการจัดการชุมชน มีการรวมตัวกันในการทำกิจกรรมของชุมชนในด้านต่างๆ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และศาสนา การทำกิจกรรมและการพัฒนาต่างๆ ของชุมชนนั้นต้องมีทัศนคติและค่านิยมที่คล้ายคลึงกันของผู้เข้าร่วมกิจกรรมและต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างกันเป็นอย่างดี เพราะฉะนั้นการที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนจึงทำให้ค่านิยม ประเพณี ความเชื่อ และทัศนคติต่างๆ ที่ชุมชนยึดถือจะถูกถ่ายทอดให้กันในระหว่างสมาชิกในชุมชน ดังนั้นเมื่อมองจากมุมนี้ ผู้หญิงจึงนับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชุมชนที่มีศักยภาพทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครอง

2. บทบาทและความสำคัญด้านการเมืองการปกครอง

ในปี 2475 นับเป็นปีที่สำคัญในประวัติศาสตร์ของไทยเพราะมีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชมาเป็นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และเป็นผลให้ผู้หญิงมีสิทธิในการลงคะแนนเสียงและรับสมัครเลือกตั้งเป็นครั้งแรก ช่วง 20 ปีต่อมา รัฐธรรมนูญแต่ละฉบับก็ได้ประกันสิทธิที่เท่าเทียมกันของประชาชนซึ่งหมายถึงผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกับผู้ชาย ส่วนที่มีอิทธิพลพอสมควรต่อการทำให้บทบาทของผู้หญิงไทยเป็นที่ยอมรับและมองเห็นได้ชัดเจน คือ ทศวรรษสตรีที่องค์การ

สหประชาชาติกำหนดขึ้นระหว่างปี พ.ศ.2519-2528 ในช่วงนั้นทั้งรัฐบาลและองค์กรเอกชนต่างๆ โดยเฉพาะที่ทำงานเกี่ยวกับบทบาทของสตรี ก็ได้ดำเนินการในหลายรูปแบบเพื่อเสริมสร้างบทบาทและสถานภาพของสตรี ส่วนปี พ.ศ. 2538 นับเป็นปีที่สำคัญยิ่งอีกปีหนึ่งสำหรับผู้หญิงไทย เพราะมีการระบุสิทธิของผู้หญิงอย่างชัดเจนในรัฐธรรมนูญ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ต้นปี พ.ศ. 2538 เป็นต้นมา ปัจจุบันผู้หญิงไทยมีบทบาทมากขึ้นในทุกๆ ด้าน แม้ว่าในด้านการเมืองการปกครอง ผู้หญิงยังมีส่วนร่วมที่น้อยมาก ข้อมูลในระดับประเทศพบว่าผู้หญิงเพียงร้อยละ 6 เท่านั้นที่มีโอกาส และในระดับท้องถิ่น โอกาสกลับยิ่งน้อยลงไปอีก คือผู้หญิงมีโอกาสอยู่ร้อยละ 1 เท่านั้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีผู้หญิงจำนวนไม่มากที่ลงสมัครและได้รับเลือกตั้งเข้ามา แต่ผู้หญิงก็มีบทบาทแข็งขันในฐานะผู้ช่วยรณรงค์หาเสียง ผู้สนับสนุน และผู้ลงคะแนนเสียง ในการเลือกตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2535 พบว่าผู้ที่ไปลงคะแนนเสียงนั้นมีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายถึง 300,000 คน ความสนใจของผู้หญิงในเรื่องของการเมืองจึงนับว่ามีไม่น้อยทีเดียว ถึงแม้ว่าหลายๆ คนจะมองว่าการเมือง ไม่ใช่เรื่องของผู้หญิง แต่ในความเป็นจริงผู้หญิงอาจมีข้อมูลที่ทันสมัยในเรื่องของการเมืองมากกว่าชายก็เป็นได้ (สุธีรา ทอมสัน และเมทินี พงษ์เวช, 2538, หน้า 1-3)

อย่างไรก็ดีถ้าพิจารณาการเปลี่ยนแปลงของสถานภาพของผู้หญิงในสังคมปัจจุบันก็ดูเหมือนว่าจะเป็นที่น่าพอใจ เพราะสังคมยอมรับบทบาทของผู้หญิงที่เพิ่มมากขึ้นเป็นอย่างดี แต่ถ้าหากพิจารณาให้ถ่องแท้แล้ว ก็อาจมองได้ว่า สิ่งที่เปลี่ยนไปนั้นไม่ใช่สถานภาพของผู้หญิงโดยตรง แต่เป็นโอกาสที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นคือโอกาสเปิดกว้างมากขึ้นสำหรับผู้หญิง สถานภาพในบางด้านของก็หญิงนั้นได้รับการเสริมสร้างให้ดีขึ้น แต่การปรับเปลี่ยนหรือรื้อถอนทัศนคติเก่าๆ เกี่ยวกับบทบาทและสถานภาพของผู้หญิงทางสังคมการเมือง จะได้ผลอย่างแท้จริงก็ต่อเมื่อผู้หญิงเป็นผู้ให้ความสำคัญต่อบทบาทของตัวเองอย่างจริงจัง

3. บทบาทและความสำคัญด้านเศรษฐกิจ

ในฐานะผู้รับผิดชอบครอบครัว ผู้หญิงจะเป็นผู้ที่ต่อสู้เพื่อความอยู่ดีกินดีและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมของครอบครัว รวมถึงการสนองความต้องการทางด้านต่างๆ ทั้งในครอบครัว และในเชิงเศรษฐกิจ พบว่าผู้หญิงในชนบทต้องเป็นฝ่ายจัดหาเงินเพื่อค้ำและเพื่อบริโภคเก็บพินเพื่อมาใช้เป็นพลังงาน ดูแลสวนครัว และดูแลสัตว์เลี้ยง ผู้หญิงจับงานเกษตรกรรมเต็มตัว ซึ่งในการเพาะปลูกถือเป็นตัวเลขทางเศรษฐกิจที่ไม่ได้อยู่ในระบบแต่มีมูลค่ามหาศาลของการเชื่อมโยงต้นทุนทางสังคม ในภาพชีวิตประจำวันของสังคม จะเห็นได้ชัดเจนว่าผู้หญิงมีความสัมพันธ์กับเศรษฐกิจของประเทศมากมาย หากจะแยกกล่าวอาจได้เป็นหลายลักษณะและหลายสถานะ แล้วแต่จะมองจากมุมใด อย่างน้อยที่สุดก็มี 2 ลักษณะ ดังนี้ (กนกศักดิ์ แก้วเทพ, 2544, หน้า 347-378)

(1) ในฐานะผู้ผลิต ผู้หญิงเป็นแรงงาน ซึ่งเมื่อรวมกับปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ก่อให้เกิดผลผลิตขึ้นไม่ว่าจะเป็นสินค้า หรือบริการ ทั้งในภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และบริการ

(2) ในฐานะผู้บริโภค ผู้หญิงเป็นผู้บริโภคสินค้าและบริการเพื่อการดำรงชีวิตของตนและสมาชิกในครอบครัว

ในฐานะดังกล่าวทั้ง 2 ลักษณะทำให้เศรษฐกิจพัฒนาไปได้ทั้ง 3 ระบบ ดังนี้

(1) เศรษฐกิจในระบบ ซึ่งมีกลไกการตลาด มีการแบ่งสรรงานกันทำ มีการผลิตและการจำหน่ายแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการ เป็นสำคัญ

(2) เศรษฐกิจนอกระบบ ซึ่งรวมถึงกิจกรรมที่เกิดขึ้นในครัวเรือน มีกลไกการตลาดเข้ามาเกี่ยวข้องแต่อาจไม่เต็มรูปแบบ

(3) เศรษฐกิจครัวเรือนหรือเศรษฐกิจภาคอภิมวล ที่เชื่อมโยงกับ“ทุนทางสังคม”ที่ครัวเรือนมีการลงทุน ส่งผลต่อเศรษฐกิจแต่ไม่ได้ถูกประเมินค่า ไม่ได้ใช้กลไกการตลาดเป็นเครื่องมือในการจัดสรรแบ่งปันทรัพยากรหรือผลการผลิต แต่ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมมักเป็นเงื่อนไขหรือตัวกำหนดที่สำคัญ

ภายใต้กรอบแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน งานเกี่ยวกับครัวเรือนนั้นมิได้รับการพิจารณาว่าเป็นงานเพราะไม่ได้ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนซื้อขายตามกลไกตลาด โดยปกติ “งานบ้าน” อาจรวมอยู่ภายใต้การดูแลคุณภาพชีวิตครัวเรือน (reproductive work) อันได้แก่การดูแลความสะอาดของที่อยู่อาศัย การจัดหาอาหาร การดูแลความเป็นอยู่ของคนในครอบครัว ตลอดจนการอบรมสั่งสอนบุตร ลักษณะของงานเหล่านี้จัดเป็น“แรงงานแฝง”เป็นทุนทางสังคม (social investment) เพราะไม่ได้รับการประเมินค่าเป็นตัวเลขทางเศรษฐศาสตร์ คือไม่ถูกรวมอยู่ในการคิดรายได้ประชาชาติเลย “แรงงานแฝง” ในลักษณะดังกล่าว ผู้หญิงเป็นผู้รับผิดชอบหลัก เป็นแรงงานที่ไม่มีค่าจ้าง ด้วยเป็นแรงงานที่ลงไปครอบครัว เพราะฉะนั้นการที่ผู้หญิงได้ลงแรงรับผิดชอบงานต่างๆเหล่านี้ให้ดำเนินไปได้อย่างเรียบร้อย ก็สามารถทำให้ผู้ชายมีโอกาสไปทำงานที่ก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจได้อย่างเต็มที่มากขึ้น จากมุมมองดังกล่าวจะเห็นได้ว่าเศรษฐกิจในครัวเรือน เป็นการพึ่งพาการทำงานของผู้หญิงค่อนข้างมาก (วรวิทย์ เจริญเลิศ, 2543, หน้า 1-3)

นอกจากนี้ยังมีผู้หญิงจำนวนมากที่ทำงานอิสระ ซึ่งทางราชการนับเป็นแรงงานนอกระบบ การทำงานในลักษณะนี้ไม่นับรวมในสถิติตัวเลขแรงงานของทางการ ในช่วงที่ผ่านมานั้นมีผู้หญิงจำนวนมากได้อพยพจากชนบทเข้าสู่เขตเมืองและมารวมตัวกันอยู่ในแรงงานนอกระบบ ในฐานะแม่ค้าหาบเร่แผงลอย คนรับใช้ตามบ้าน และคนงานตามโรงงานต่างๆ ในปี พ.ศ.2531 คาดว่าคนงานหาบเร่แผงลอยที่เป็นหญิงมีจำนวนประมาณ 340,000 คน คนรับใช้ในกรุงเทพมหานครอย่างเดียวมีไม่ต่ำกว่า 1 ล้านคน ทั้งนี้เป็นการคาดประมาณการจากจำนวนครัวเรือนทั้งหมด นอกจากนั้น

ยังมีแรงงานหญิงอีกเป็นจำนวนมากที่รับเหมาช่วงเองมาทำเองที่บ้าน สภาพของแรงงานหญิงที่เป็นแรงงานนอกระบบนั้นนับว่าไม่ดีนัก เพราะจะไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน ทำให้โอกาสในการทำงานอื่นๆ จึงพลอยจำกัดไปด้วย รวมถึงรายได้มักจะต่ำและไม่แน่นอนเท่ากับแรงงานหญิงที่เป็นแรงงานในระบบ จึงกล่าวได้ว่าบทบาทที่สังคมกำหนดสำหรับผู้หญิงและผู้ชาย นั้นนับเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในด้านเศรษฐกิจ (สุธีรา ทอมสัน และเมทินี พงษ์เวช, 2538, หน้า 10-14)

สรุปได้ว่าสตรีหรือแรงงานสตรีนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศทั้งบทบาทในด้านครอบครัว สังคม และเศรษฐกิจ ดังนั้นหากแรงงานสตรีได้รับการดูแลเอาใจใส่ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานก็จะทำให้ประเทศมีการพัฒนาไปได้ด้วยดี เพราะการที่ประเทศใดประเทศหนึ่งจะประสบความสำเร็จในการพัฒนาประเทศได้นั้นจะต้องทำการพัฒนาคนก่อนเป็นอันดับแรก และต้องเป็นไปอย่างสอดคล้องกันหรือพร้อมๆกันในทุกๆด้าน ทั้งการพัฒนาทางด้านตัวบุคคล ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ

ข้อมูลนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ

นิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทยดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติการนิคมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 ซึ่งบัญญัติโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริมและพัฒนา นิคมอุตสาหกรรมทั่วไปให้เป็นประโยชน์กับผู้ประกอบการ โดยเฉพาะการผลิตเพื่อการส่งออก ดังนั้นเขตอุตสาหกรรมส่งออกจึงเกิดขึ้นภายในนิคมอุตสาหกรรมเพื่อเป็นการช่วยเหลือผู้ประกอบการให้ได้รับสิทธิประโยชน์และแบ่งเบาภาระต้นทุนการผลิต เพื่อให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้อีกทั้งเป็นการส่งเสริมการใช้แรงงานภายในประเทศ ช่วยเหลือประชาชนให้มีงานทำ (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2551) นิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่อยู่ภายใต้การบริหารจัดการของการนิคมแห่งประเทศไทย มีอยู่ 2 แห่ง คือ นิคมอุตสาหกรรมบางปู และนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

1. นิคมอุตสาหกรรมบางปู

นิคมอุตสาหกรรมบางปูจัดตั้งเมื่อปี พ.ศ.2520 โดย บริษัท พัฒนาที่ดินเพื่อการอุตสาหกรรมในประเทศไทย จำกัด กำกับดูแลโดยการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ตั้งอยู่ที่ กิโลเมตร 34-37 ถนนสุขุมวิท ตำบลบางปูใหม่ และตำบลแพรกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางปู, 2549, หน้า 1-6)

1.1 ขนาดพื้นที่และการใช้ที่ดิน

มีพื้นที่ประมาณ 5,468-1-20 ไร่ แบ่งเป็น

(1) เขตอุตสาหกรรมทั่วไป	3,660-3-48 ไร่
(2) เขตอุตสาหกรรมส่งออก	377-3-56 ไร่
(3) พื้นที่พาณิชยกรรมและที่พักอาศัย	149-1-60 ไร่
(4) พื้นที่สาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก	1,280-0-56 ไร่

1.2 จำนวนโรงงานที่ประกอบการแล้ว

(1) เขตอุตสาหกรรมทั่วไป ประมาณ	310 โรงงาน
(2) เขตอุตสาหกรรมส่งออก ประมาณ	44 โรงงาน

1.3 การลงทุนและการจ้างงาน

(1) เงินลงทุน	83,350.00 ล้านบาท
(2) มูลค่าการส่งออก	55,886.80 ล้านบาท
(3) จำนวนคนงาน	68,300.00 คน
(ชาย 29,450 คน หญิง 38,850 คน)	

1.4 สัญชาติของผู้ลงทุนประกอบกิจการ

(1) ไทย	39 %
(2) ญี่ปุ่น	24 %
(3) ไต้หวัน	20 %
(4) อเมริกา	5 %
(5) อื่นๆ (สิงคโปร์ มาเลเซีย ยุโรป ฯลฯ)	12 %

1.5 ประเภทอุตสาหกรรม

นิคมอุตสาหกรรมบางปู แบ่งประเภทผู้ประกอบการเป็นดังนี้

(1) อุตสาหกรรมปิ๋ย สี และเคมีภัณฑ์	25 %
(2) อุตสาหกรรมเหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ	17 %
(3) อุตสาหกรรมสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย	8 %
(4) อุตสาหกรรมยาง/พลาสติก/หนังเทียม	8 %
(5) อุตสาหกรรมไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์/เครื่องมือวิทยาศาสตร์	7 %
(6) อุตสาหกรรมยานยนต์ และขนส่ง	4 %
(7) อุตสาหกรรมอื่นๆ (กระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร)	24 %
(8) อุตสาหกรรมอื่นที่เกี่ยวข้อง	7 %

1.7 ระบบสาธารณูปโภคถึงอำนวยความสะดวก

- (1) สำนักงานศุลกากร
- (2) โรงพยาบาล
- (3) สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ
- (4) สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
- (5) สนามกอล์ฟและสปอร์ตคลับ
- (6) ตัวแทนไปรษณีย์ไทย จำกัด
- (7) อาคารพาณิชย์, บ้าน/อาคารที่พักอาศัย
- (8) ห้องประชุม/สัมมนา
- (9) ธนาคารไทยพาณิชย์
- (10) สถาบันยานยนต์

ระบบสาธารณูปโภคที่มีอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูประกอบด้วย ระบบป้องกันน้ำท่วม ระบบถนน ระบบน้ำประปา ระบบไฟฟ้า ระบบเตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย ระบบโทรศัพท์ ฯลฯ นอกจากนี้นิคมอุตสาหกรรมบางปูยังได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2004 เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ.2549 และ ระบบคุณภาพ ISO 9001: 2000 เมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2549

2. นิคมอุตสาหกรรมบางพลี

นิคมอุตสาหกรรมบางพลี ได้จัดตั้งตามประกาศกระทรวงอุตสาหกรรมเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2524 เรื่องการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมบางพลี บางบ่อ เป็นเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ซึ่งต่อมาพบว่า มีผู้ประกอบการอุตสาหกรรมจำนวนมากประสงค์จะมาลงทุนประกอบการอุตสาหกรรมในเขตอุตสาหกรรมทั่วไปอีก ดังนั้นจึงได้ขยายเขตอุตสาหกรรมทั่วไปอีก และให้เรียกว่าเขตอุตสาหกรรมทั่วไป นิคมอุตสาหกรรมบางพลี การเคหะแห่งชาติเป็นผู้จัดหาพื้นที่และลงทุนการก่อสร้างระบบสาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ โดยการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเป็นผู้บริหารและให้บริการกับผู้ประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมบางพลี ตั้งอยู่ที่เลขที่ 136/2 หมู่ 17 ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ (สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลี, 2549, หน้า 1-6)

2.1 ขนาดพื้นที่และการใช้ที่ดิน

- | | |
|---|-----------|
| (1) มีพื้นที่รวมโดยประมาณ | 1,004 ไร่ |
| (2) พื้นที่อุตสาหกรรมทั่วไป | 796 ไร่ |
| (3) พื้นที่สาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก | 194 ไร่ |

(4) พื้นที่สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลี 14 ไร่

2.2 จำนวนโรงงานที่ประกอบการแล้ว

(1) เขตอุตสาหกรรมทั่วไป 143 โรงงาน
(2) เขตอุตสาหกรรมส่งออก ไม่มีโซนเขตส่งออกในนิคมนี้

2.3 การลงทุนและการจ้างงาน

(1) จำนวนเงินลงทุน 14,066 ล้านบาท
(2) จำนวนคนงาน 25,600 คน
(ชาย 13,230 คน หญิง 12,370 คน)

2.4 สัญชาติของผู้ลงทุนประกอบกิจการ

(1) ไทย 47 %
(2) ญี่ปุ่น 29 %
(3) ไต้หวัน 5 %
(4) อเมริกา 7 %
(5) อื่นๆ (สิงคโปร์ มาเลเซีย ยุโรป ฯลฯ) 12 %

2.5 ประเภทอุตสาหกรรม

(1) อุตสาหกรรมปิ๋ย สี และเคมีภัณฑ์ 15 %
(2) อุตสาหกรรมเหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ 20 %
(3) อุตสาหกรรมสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย 8 %
(4) อุตสาหกรรมยาง/พลาสติก/หนังเทียม 13 %
(5) อุตสาหกรรมไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์/เครื่องมือวิทยาศาสตร์ 4 %
(6) อุตสาหกรรมยานยนต์ และขนส่ง 8 %
(7) อุตสาหกรรมอื่นๆ (กระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร) 14 %
(8) อุตสาหกรรมอื่นที่เกี่ยวข้อง 18 %

2.6 ระบบสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก

ระบบสาธารณูปโภคทุกด้าน เช่น ถนน ทางเท้า ประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ ไปรษณีย์ ไฟส่องสว่าง สวนสาธารณะ ระบบป้องกันอัคคีภัย เป็นต้น รวมถึงสถานีรถประจำทาง ตลาดสด ร้านค้าย่อย โรงเรียนอนุบาล 3 โรงเรียนประถม 2 โรงเรียนมัธยม 1 โรงเรียน และระดับวิทยาลัย 1 โรงเรียน ศูนย์กีฬา ซึ่งอยู่ในความดูแลของภารกิจกีฬาแห่งประเทศไทย ประกอบด้วยสนามกีฬา ระดับมาตรฐานหลายประเภท ได้แก่ สนามเทนนิส 2 สนาม สนามเบดมินตัน 2 สนาม และสนามบาสเกตบอล 2 สนามมีศูนย์อำนวยการกีฬาแห่งชาติ อาคารที่พักอาศัย 5,250 หน่วย ประกอบด้วยบ้านแฝด

2 ชั้น บ้านแถว 2 ชั้น บ้านเดี่ยว และอาคารพาณิชย์ 1 ชั้น และอาคารชุด มีสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลี สำนักงานการเคหะแห่งชาติ เทศบาล ป้อมตำรวจ สิ่งอำนวยความสะดวก ฯลฯ

3. นโยบายและมาตรการของนิคมอุตสาหกรรมที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

นิคมอุตสาหกรรมประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆมากมาย ซึ่งก่อให้เกิดมลพิษออกสู่สิ่งแวดล้อมและสังคม ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการควบคุมมลพิษทุกด้านให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด ทั้งนี้ต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากทุกหน่วยกิจกรรม ได้แก่ ผู้ประกอบการโรงงาน การประกอบกิจกรรมของสำนักงานนิคมฯ ผู้ประกอบการค้าชั่วคราวริมถนนภายในนิคมฯ ผู้ใช้ถนนและทางเท้า การจอร์จรับส่งพนักงาน เป็นต้น

3.1 กฎหมาย ข้อกำหนด และประกาศที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในนิคมอุตสาหกรรมมีกิจกรรมต่างๆ มากมาย ที่ก่อให้เกิดมลพิษและส่งผลกระทบต่อบุคคลและสังคม ดังนั้นในการประกอบอุตสาหกรรมในโรงงานต่างๆ ในนิคมอุตสาหกรรม ให้เกิดความปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัย ชีวิต ทรัพย์สิน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมและสังคม การประกอบกิจกรรมในโรงงานต้องถูกต้องตามกฎหมายและข้อกำหนดต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอุตสาหกรรม ซึ่งผู้วิจัยจะนำมาเพียงบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังต่อไปนี้ (คู่มือประกอบการกิจกรรมสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลี, 2549, หน้า 1-60)

(1) พระราชบัญญัติ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 ประกาศ ณ วันที่ 11 มีนาคม 2522 เรื่องการจัดตั้ง (หมวด 1 ม. 10) เรื่อง การควบคุมการดำเนินงานของผู้ประกอบการ

(2) ประกาศการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ที่ 29/2541 ประกาศ ณ วันที่ 26 สิงหาคม 2541 เรื่อง การกำจัดสิ่งปฏิกูลหรือวัสดุที่ไม่ใช้แล้วในนิคมอุตสาหกรรมให้ถือปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน กฎกระทรวง ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม

(3) ประกาศการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ที่ 45/2541 ประกาศ ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน 2541 เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปในการระบายน้ำทิ้งจากโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม

(4) พระราชบัญญัติ โรงงาน พ.ศ. 2535 ประกาศ วันที่ 2 เมษายน 2535 มาตรา 8 การออกกฎกระทรวงควบคุมการประกอบกิจการ หมวด 2 การกำกับและดูแลโรงงาน

(5) กฎกระทรวงอุตสาหกรรม ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2535) ประกาศวันที่ 24 กันยายน 2535 ว่าด้วยหมวดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

หมวด 1 ที่ตั้งสภาพแวดล้อมลักษณะอาคารและลักษณะภายในโรงงาน

หมวด 2 เครื่องจักร เครื่องอุปกรณ์ หรือสิ่งทีนำมาใช้ในโรงงาน

หมวด 3 คณงานประจำโรงงาน

หมวด 4 การควบคุมการปล่อยของเสียและมลพิษหรือสิ่งใดๆ ที่มีผลต่อสภาพแวดล้อม

(6) กฎกระทรวงอุตสาหกรรม ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2535) ประกาศวันที่ 24 กันยายน 2535 ข้อ 4 ว่าด้วยการรายงานข้อมูลการตรวจสอบประสิทธิภาพของระบบป้องกันสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ

(7) กฎกระทรวงอุตสาหกรรม ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2539) ประกาศวันที่ 13 สิงหาคม 2535 เรื่อง การติดตั้งเครื่องมือแลอูปรกรณ์ในระบบบำบัดมลพิษด้านต่างๆ

(8) ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2531) ประกาศวันที่ 30 กันยายน 2531 เรื่อง การจัดเก็บ ทำลานฤทธิ์ กำจัด ฟัง ทิ้ง เคลื่อนย้าย และขนส่งปฏิภูลหรือวัสดุที่ไม่ใช่แล้ว

(9) ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม ฉบับที่ 25 (พ.ศ.2531) ประกาศวันที่ 3 สิงหาคม 2531 เรื่อง หน้าที่ของผู้รับใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงาน

(10) ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2536) ประกาศวันที่ 20 กรกฎาคม 2536 เรื่อง กำหนดค่าปริมาณของสารเจือปนในอากาศที่ระบายออกมาจากโรงงาน

(11) ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2541) ประกาศวันที่ 29 ตุลาคม 2540 เรื่อง การกำจัดปฏิภูล หรือวัสดุที่ไม่ใช่แล้ว

(12) ประกาศคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2538) ประกาศวันที่ 17 เมษายน 2538 เรื่อง กำหนดมาตรฐานคุณภาพอากาศในบรรยากาศโดยทั่วไป

(13) ประกาศกระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2539) ประกาศ 3 มกราคม 2539 เรื่อง กำหนดมาตรฐานระดับเสียงโดยทั่วไป

(14) พระราชบัญญัติ การสาธารณสุข พ.ศ. 2535 ประกาศวันที่ 29 มีนาคม 2535

หมวด 3 การกำจัดสิ่งปฏิภูลและมูลฝอย (ม.18-20)

หมวด 5 เหตุรำคาญ (ม.25-28)

หมวด 7 กิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

(15) ประกาศกระทรวงมหาดไทย ประกาศวันที่ 23 กรกฎาคม 2519 เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร

(16) ประกาศกระทรวงมหาดไทย ประกาศวันที่ 10 พฤษภาคม 2520 เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อม

(17) ประกาศกระทรวงมหาดไทย ประกาศวันที่ 8 มีนาคม 2522 เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า

(18) ประกาศกระทรวงมหาดไทย ประกาศวันที่ 24 สิงหาคม 2534 เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย

(19) ประกาศกระทรวงมหาดไทย ประกาศวันที่ 8 สิงหาคม 2533 เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่้อากาศ

(20) ประกาศกระทรวงมหาดไทย ประกาศวันที่ 18 ตุลาคม 2534 เรื่อง ความปลอดภัยจากการทำงานในสถานที่มีอันตรายตกจากที่สูง วัสดุกระเด็นตกหล่น การพังทลาย

(21) ประกาศกระทรวงมหาดไทย ประกาศวันที่ 21 พฤศจิกายน 2534 เรื่อง การป้องกันระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง

(22) พระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน ประกาศวันที่ 25 มีนาคม 2535

หมวด 1 การอนุรักษ์พลังงานในโรงงาน

หมวด 2 การอนุรักษ์พลังงานในอาคาร

หมวด 3 การอนุรักษ์พลังงานในเครื่องจักร อุปกรณ์ และส่งเสริมการใช้วัสดุเพื่ออนุรักษ์พลังงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนในระหว่างทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการดูแล ทั้งในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆตามมาตรฐานที่เหมาะสม รวมถึงความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสุขภาพอนามัยที่ดีตามสมควร ทั้งนี้เพื่อให้การใช้แรงงานเกิดประโยชน์สูงสุด นายจ้างต้องเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในการสร้างความอยู่ดีกินดี ยกระดับรายได้ และมีเกณฑ์การจ้างงานที่เป็นธรรมเพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานไทยให้ทัดเทียมระดับสากล ดังนั้นกฎหมายเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ซึ่งในที่นี้ขออ้างถึงในบางหมวดที่เกี่ยวข้องและบางมาตราที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทั่วไปและการใช้แรงงานหญิงเท่านั้นซึ่งมีรายละเอียดในหัวข้อต่อไป (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

4. พระราชบัญญัติเกี่ยวกับการใช้แรงงาน

4.1 หมวดที่ 2 ว่าด้วยการใช้แรงงานทั่วไป

มาตรา 23 ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละ

ประเภทงานตามกำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของ ลูกจ้าง ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน 7 ชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลา ทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง กรณีนายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลา เริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะงานหรือสภาพของงาน ให้นายจ้าง และลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงการทำงานแต่ละวัน ไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง

มาตรา 24 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆไป ในกรณีที่ลักษณะสภาพของงานต้องทำติดต่อกันถ้าหยุด จะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจ ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

มาตรา 25 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน ในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกัน ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้าง อาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็นนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับ กิจการ โรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานนอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองใน วันหยุดเท่าที่จำเป็นโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆไป

มาตรา 27 ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการ ทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักรั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้แต่เมื่อรวมกัน แล้ววันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

มาตรา 28 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปี สัปดาห์หนึ่งไม่น้อย กว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำปีต้องมิระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้า กำหนดให้มีวันหยุดประจำปีวันใดก็ได้

มาตรา 29 ให้นายจ้างประกาศวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการ ล่วงหน้า ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศ

มาตรา 30 ลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิลาหยุดพักผ่อน ประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง ล่วงหน้า หรือกำหนดให้ตามนายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นๆ รวมเข้ากับปีต่อไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามสัดส่วน

มาตรา 31 ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด ในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง ตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง

มาตรา 32 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ตามที่ป่วยจริง การป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานหรือการคลอดบุตรตามมาตรา 41 มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา 32

มาตรา 34 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับที่ทำงาน

มาตรา 36 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 37 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน ยก แบก หาม ทุบ ลาก หรือ เจียนของหนัก เกินน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

4.2 หมวดที่ 3 ว่าด้วยการใช้แรงงานหญิง

มาตรา 39 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา หรือทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

1. งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
2. งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
3. งานที่ทำในเรือ
4. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 41 ให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรหนึ่งครั้งไม่เกินเก้าสิบวัน วันลาตามวรรคหนึ่งให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

4.3 หมวดที่ 5 ค่าจ้างแรงงาน

มาตรา 53 ในกรณีทำงานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณงานเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชาย หรือ หญิง

4.4 หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง

มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง หรือทุกประเภท หรือในท้องถิ่นหนึ่งก็ได้

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่ใด ให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน เป็นอัตราค่าจ้างของท้องถิ่นนั้น

มาตรา 88 เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและเท็จจริงต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 87 แล้ว ให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั้งรายละเอียดต่างๆ ตามที่เห็นสมควรต่อรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 89 ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรา 88 ใช้บังคับนายจ้างและลูกจ้าง ไม่ว่านายจ้างและลูกจ้างจะมีเชื้อชาติ ศาสนา หรือเพศใดก็ตาม

มาตรา 90 เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลบังคับใช้แล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับของประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเปิดเผยประกาศดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผย เพื่อให้ลูกจ้างทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

4.5 หมวด 7 สวัสดิการ

มาตรา 96 ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน

กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่สถานประกอบการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 97 คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
2. ให้คำปรึกษาหารือ และ เสนอแนะความเป็นจริงแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับสำหรับลูกจ้าง
3. ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง
4. เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

มาตรา 98 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการอย่างน้อยสามเดือนต่อครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการทั้งหมด หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด หรือสภาพแรงงานร้องขอตามเหตุผลสมควร

มาตรา 99 นายจ้างต้องปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎหมายที่ออกตามมาตรา 95 หรือตามที่มีข้อตกลงกับลูกจ้างให้จัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

4.6 หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา 103 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในกรณีที่กฎกระทรวงตามวรรคหนึ่งกำหนดให้จัดทำเอกสารหลักฐาน หรือรายงานใดต้องมีการรับรองหรือตรวจสอบจากบุคคลหนึ่งบุคคลใดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่

กำหนดกระทรวงนั้นจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการขึ้นทะเบียนและการเพิกถอนทะเบียน อัตราค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนไม่เกินอัตราท้ายพระราชบัญญัติ และอัตราขึ้นสูงของค่าบริการที่บุคคลดังกล่าวจะเรียกเก็บไว้ด้วยก็ได้

มาตรา 104 ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ หรือจัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ถูกจ้างใช้ในการปฏิบัติงาน หรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้องหรือเหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนด

มาตรา 105 ในกรณีที่พนักงานตรวจสอบแรงงานพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ถูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้างหรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 104 เมื่อได้รับอนุมัติจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้

มาตรา 107 ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง และส่งผลตรวจดังกล่าวแก่พนักงานตรวจแรงงาน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการกำหนดในกฎกระทรวง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาไว้เป็นที่น่าสนใจทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ ในที่นี้จะขอนำเสนอเพียงบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้เท่านั้น

1. งานวิจัยในประเทศ

ประเสริฐ กลิ่นหอม (2543, หน้า 81-119) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพการทำงานและสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานผสมเสร็จเครื่องซีเมนต์ไทย” โดยการศึกษาตัวอย่างพนักงาน 239 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปร อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ท่าเลที่ตั้งโรงงาน และรายได้ พบว่า ตัวแปรต่างๆ ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ยกเว้น ตัวแปร ด้าน รายได้ เท่านั้น มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัลลภ ปรัชญาสันติ (2544, หน้า 80-88) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างของกรมทางหลวง กรณีศึกษาในสังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 12” (จังหวัดชลบุรี) โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 235 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัว การทำงานและสังคม ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านการบังคับบัญชา

รัตติยา สุภจิตกุลชัย (2546, หน้า 44-48) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาบริษัท ไทยคิควา อินดัสทรีส์ จำกัด” โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 146 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม ด้านการเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

วไลพร เจริญพร (2546, หน้า 31-44) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีบริษัท ไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเซส จำกัด” โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 289 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี 2 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการ ส่วนด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ญาณีฐา ศรีชู (2550, หน้า 55-60) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน: ศึกษากรณีบริษัท พี บี แอร์ จำกัด” โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนา

ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตย ภายในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

กนกพรรณ จันทร์วรงค์ (2550, หน้า 119-125) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการในสถานีน้ำมันในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี” โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริการในสถานีน้ำมัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มากที่สุด ได้แก่ ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความมั่นคงในการทำงาน และจากการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการในสถานีน้ำมันพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยในต่างประเทศ

โกเล็มบิสกี และซัม (Golembieski & Sum, 1990 อ้างถึงใน กันยา หมอดี, 2550, หน้า 38-39) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพงานและระดับความสำเร็จ” โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 231 คน เพื่อวิเคราะห์ระดับความสำเร็จ 4 ประการ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงานของพนักงาน ความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับเวลาพักผ่อน ความคาดหวังในผลงาน และความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า ความมีอิสระในการทำงานของพนักงาน และความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับการพักผ่อนมีผลอย่างมากต่อการพัฒนาคุณภาพงาน และระดับความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

เฟอร์ริส (Ferris, อ้างถึงใน ปัทมา อ่อนไสว, 2542, หน้า 49) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ซึ่งประสบความสำเร็จ เฉพาะที่ตั้งอยู่ในเขตตะวันตกของสหรัฐอเมริกา” ผลการศึกษาพบว่า สภาพการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างกันของเพื่อนร่วมงาน มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานได้ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ การหมุนเวียนของข้อมูลข่าวสารในหน่วยงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เชื่อมโยงกับการรับรู้ของพนักงาน โดยเฉพาะในเรื่องของความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า เมื่อความเครียดในงานสูงขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาแล้ว ทำให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งต่อตัวบุคคล ครอบครัว สังคม ประเทศชาติ เพราะหากมี

การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทุกอาชีพในระดับที่ดีแล้ว ย่อมจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตของสังคมดีไปด้วย ดังนั้นในการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ” จึงได้นำองค์ประกอบย่อยของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งได้จากการประยุกต์แนวคิดของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO, 1984) วอลตัน (Walton, 1973) อัมสตอต (Umstot, 1984) ฮิวและคัมมิง (Huse and Cuming, 1985) เฮอริคและแมคคาบี (Herrick & Maccaby, 1975) ตามที่ได้กล่าวถึงในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมาตรวจสอบให้ตรงกันและกำหนดเป็นตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตการทำงานได้ 7 ด้านดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1

ชื่อนักวิชาการ	ตัวแปรตาม						
	v1	v2	v3	v4	v5	v6	v7
ILO, 1984	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Wolton, 1973	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Umstot, 1984	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Huse and Coming, 1985	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Herrick & Maccaby, 1975	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในการวิจัยเรื่องนี้ประกอบด้วย

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยภายในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว