

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดในเขตภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. องค์ประกอบ และเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน
5. การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
6. พนักงานราชการ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผจญ เถลิงสาร (2540, หน้า 24) กล่าวว่า iva คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

สันติ บางอ้อ (2540, หน้า 39-40) กล่าวว่า iva คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน จะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

นฤดล มีเพียร (2541, หน้า 15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานและการทำงาน โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การตอบสนองความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

พรสุข อัสวานิเวศน์ (2541, หน้า 19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของเขา ทำให้เขามีความพึงพอใจมีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็น การสนองตอบความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรและสมาชิกในรูปแบบต่าง ๆ หากองค์กรใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมามากมาย ดังเช่น ความไม่พึงพอใจในตัวเอง การถ่วงงาน การลดลงของผลผลิต พฤติกรรมองค์กรในทางลบ ตลอดจนการลาออกจากองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กรในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกฝนอบรมบุคลากรได้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้วย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรของงานและขององค์กรได้

ศฤงคาร กิตติยากร (อ้างถึงใน นำชัย โชติประยูร, 2541, หน้า 17) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ระดับความพึงพอใจซึ่งลูกจ้างพนักงานสามารถจะได้รับจากการทำงานของพวกเขา วิธีเพิ่มขวัญ กำลังใจ หรือการให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจมากขึ้น ถือเป็น วิธีหนึ่งในการเพิ่มอัตราผลผลิต ทั้งนี้จะเห็นชัดเจนได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องที่กว้างและครอบคลุมถึงการใช้ชีวิตในองค์กรมากกว่าการศึกษาเฉพาะเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะช่วยเป็นตัวเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น ดังนั้นจึงจัดว่าความพึงพอใจนั้นเป็นพื้นฐานส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542, หน้า 18) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีความต้องการที่จะให้ตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารงานที่มีคุณธรรมนั่นเอง

สมหวัง โอซารส (2542, หน้า 45) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และการทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันตามภูมิหลัง และลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แตกต่างกันมากมาย และการทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคลเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล เป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ผู้ปฏิบัติงานสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืน จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นคงและผลงานมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขนั่นเอง

ไพฑูรย์ สอนทน (2542, หน้า 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่มีคุณค่าและมีคุณภาพที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมการทำงานมีความเหมาะสม ปลอดภัย มีอิสระในด้านความคิด ได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและสังคม ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขอันนำไปสู่คุณค่าแห่งชีวิตของตนเองและครอบครัว

روبบินส์ (Robbins อังโน นฤดล มิเพียร, 2541, หน้า 16) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงกระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน หรือคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วมนั่นเอง

จากความหมายข้างต้นพอสรุปความหมายของ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ได้ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขลักษณะหรือสภาพของการทำงานที่ส่งผลต่อทัศนคติและความรู้สึกที่แสดงถึงความพอใจหรือความสุขในการทำงานและมักจะสะท้อนด้วยประสิทธิภาพและคุณภาพของผลผลิตหรือผลงานที่ทำ

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชูเลอร์ บิวเทลล์ และ ยังบลัด (Schuler, Beutell and Youngblood, 1989, p. 49) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า

- (1) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
- (2) ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
- (3) ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน
- (4) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

(5) อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กรจากความเชื่อเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร

(6) ลดอัตราการขาดงาน และการออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

(7) ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

กอร์ดอน (Gordon, 1991, pp. 635-636) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงานระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลายๆ บริษัทได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยระยะแรกเป็นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิตและลดต้นทุนโดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (quality circle) จะมีการประชุมกันภายในกลุ่มให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้ พบว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

กรีนเบิร์ก และ บารอน (Greenberg and Baron, 1995, p. 647) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน คือ

(1) ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน

(2) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น

(3) เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร (เช่น ในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร)

มันดี และ โน (Mondy and Noe, 1996 อ้างใน นฤดล มีเพียร, 2541, หน้า 45) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายรวมถึงกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารงาน ได้แก่ การออกแบบงานใหม่ การจัดคุณภาพในการทำงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยหลักการพื้นฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่คนงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

เดสเลอร์ส (Desslers อ้างใน นฤดล มีเพียร, 2541, หน้า 16) กล่าวว่า ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร (culture) เกิดขวัญ

กำลังใจ (morale) และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร (psychological environment) แฮคแมน และ ซุต (Hackman and Sutte อ้างใน สมหวัง โอชารศ, 2542, หน้า 45) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย ได้แก่

- (1) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง
- (2) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)
- (3) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

จากประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากรหรือพนักงานจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานหรือบุคลากร คือ ช่วยให้เกิดความสุขหรือความพึงพอใจในการทำงาน ขณะที่องค์กรก็จะได้ผลผลิตที่มีคุณภาพและผลงานเต็มศักยภาพ

ปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงาน

โคสเสน (Kossen, 1991, pp. 217-255) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

- (1) การเพิ่มคุณค่า และความรับผิดชอบในงาน (job enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบผลสำเร็จ เจริญก้าวหน้า
- (2) เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (getting loaded vertically horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
- (3) สร้างสรรค์งาน (creating whole job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้น จะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิด และทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง
- (4) มีการหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (rotating job, cross-training and multiskilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น

(5) เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกรักใจ (do two “dulls” equal enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน

(6) ให้อาหารชมเชยและการยอมรับ (a liberal lacing of praise and recognition) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน

(7) การให้ค่าตอบแทนที่ดี (providing well pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ประพฤติปฏิบัติตนดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติตนใหม่

(8) สร้างความรับผิดชอบในงาน (building responsibility into job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจอย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

(9) มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (providing child care for employees' children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยให้ลดการขาดงาน หรือการมาทำงานสายของพนักงานได้

(10) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (modifying work environment) เช่น สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลงมีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

(11) มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (providing wellness program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์แล้ว จะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียดลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton, 1973) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของคน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนที่เน้นแนวทางการเป็นมนุษย์ (humanity) ศึกษาสภาพแวดล้อม ตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองตามความต้องการและความพึงพอใจของคนในการทำงาน โดย ริชาร์ด อี วอลตัน ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ 8 ประการดังนี้

(1) ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

(2) สภาพการทำงานที่ถูกรักสุขภาพและปลอดภัย (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกาย และการทำงานควรจะมี

การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

(3) โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ (immediate opportunity to use and develop capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงาน ตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

(4) โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง (opportunity for continual growth and security) ควรให้ความสนใจ การให้โอกาสพนักงานได้ศึกษาหาความรู้หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงานรวมถึงสมาชิกครอบครัวด้วย

(5) การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (social integration in the work organization) คือ การที่พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

(6) แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิ และหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน (constitutional right and duty in the work organization) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิของตนมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

(7) ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม (work and the total life space) คือ พนักงานจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเอง และครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

(8) ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม (social relevance of work life) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำที่ตนทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบ ต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญอาชีพ และ

เกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529, หน้า 120-121)

ฟีวล์แมน ดี และ เอช เจ อาร์โนลด์ (Feldman, D. and H. J. Arnold, 1983, pp. 491-496) ได้กล่าวว่าสิ่งที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้นั้น มีด้วยกันทั้งสิ้น 16 ประการด้วยกัน

- (1) ความมั่นคง
- (2) ค่าตอบแทนและรางวัลที่ยุติธรรม
- (3) มีความเที่ยงธรรมในสถานที่ทำงาน
- (4) มีการผ่อนคลายการบังคับบัญชาและใช้อำนาจในการจัดการ
- (5) งานมีความสำคัญและน่าสนใจ
- (6) มีความหลากหลายของงานที่ได้รับมอบหมาย
- (7) มีความท้าทาย
- (8) สามารถควบคุมตนเอง งาน และสถานที่ทำงานได้
- (9) มีอิสระในการตัดสินใจและรับผิดชอบงาน
- (10) มีโอกาสเรียนรู้และเจริญก้าวหน้า
- (11) รับทราบและได้เรียนรู้จากผลการทำงาน
- (12) มีอำนาจในการทำงาน
- (13) ได้รับการสนับสนุนจากสังคม
- (14) อนาคตที่ก้าวหน้า
- (15) การใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม
- (16) มีทางเลือกให้พนักงานเลือกปฏิบัติในสิ่งที่ชอบ สนใจ และคาดหวัง

ดังที่กล่าวมาสามารถสรุปปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 3 องค์ประกอบหลักๆ ได้แก่ องค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องของผลประโยชน์ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน องค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะงาน ซึ่งเป็นเรื่องของ ความน่าสนใจ ความหลากหลายและความท้าทายของงาน และองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพของการทำงาน ได้แก่ ความมีอิสระ การได้รับการยอมรับ การสื่อสารในองค์กร ปัจจัยสนับสนุนการทำงานและจังหวะหรือเวลาว่างของชีวิต

องค์ประกอบและเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีผู้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและเกณฑ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานดังนี้
นพรัตน์ รุ่งอุทัย (2533, หน้า 201-206) เสนอว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอยู่ 9 ประการดังนี้

- (1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (2) จิตวิทยาและมนุษยสัมพันธ์ในงาน
- (3) ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
- (4) ปัญหาส่วนตัว
- (5) การจัดองค์การและการบริหาร
- (6) ปัญหาสุขภาพ
- (7) ระบบงานในสำนักงาน
- (8) ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ
- (9) การสื่อสารและการประสานงาน

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 7-12) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

- (1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
- (2) ผลประโยชน์แก่ลูก
- (3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
- (4) ความมั่นคงในงาน
- (5) เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง
- (6) พัฒนาการและการเจริญเติบโต
- (7) บุรณาการสังคม
- (8) การมีส่วนร่วมในองค์การ
- (9) ประชาธิปไตยในการทำงาน
- (10) เวลาว่างของชีวิต

สมยศ นาวิการ (2533, หน้า 6) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย

- (1) ความมั่นคง
- (2) ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

- (3) ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน
- (4) งานที่น่าสนใจและท้าทาย
- (5) การมอบหมายงานหลายด้าน
- (6) การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง
- (7) ความท้าทาย
- (8) ความรับผิดชอบ
- (9) โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต
- (10) การรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น
- (11) อำนาจหน้าที่
- (12) การยกย่อง
- (13) งานที่ท้าทาย

ชาญชัย อาจิณสมภาร (2535, หน้า 38-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของ
คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 17 ประการ ดังนี้

- (1) ความมั่นคง
- (2) ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
- (3) ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
- (4) ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
- (5) งานมีความหมายและน่าสนใจ
- (6) กิจกรรมและงานหลากหลาย
- (7) งานมีลักษณะท้าทาย
- (8) ควบคุมตัวเอง งานและสถานที่ทำงาน
- (9) มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
- (10) โอกาสเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
- (11) ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
- (12) อำนาจหน้าที่ในงาน
- (13) ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
- (14) ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
- (15) มีอนาคต
- (16) สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
- (17) มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2533 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2541, หน้า 370) ได้พูดถึงความคาดหวังของคนทำงานที่จะได้รับจากหน่วยงาน หรือองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเอง ว่ามีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ คือ

(1) ค่าตอบแทน คนทำงานมีความต้องการค่าตอบแทน เพื่อสนองความต้องการทางกายภาพ ความมั่นคงในชีวิต และความภาคภูมิใจของตน การจัดค่าตอบแทนจึงเป็นเรื่องสำคัญเนื่องจากมีคุณค่าต่อคนในหลายทรศณะและมีอิทธิพลเป็นแรงจูงใจสำคัญให้คนทำงาน

(2) ความมั่นคงในงาน เป็นความต้องการของคนทำงาน เพื่อจะได้มีชีวิตอยู่รอดอย่างถาวรไม่หวั่นเกรงภัยที่จะมากระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของตนและครอบครัว

(3) ความเป็นเพื่อน เป็นความต้องการทางสังคมที่ต้องการรวมกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของกลุ่มจึงต้องการความเป็นเพื่อนในชีวิตการทำงานและในชุมชน

(4) การยอมรับผลงานเป็นความต้องการที่มาจากความภาคภูมิใจในตนเอง ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือและความสำเร็จในชีวิต

(5) งานที่ดี เป็นความต้องการยอมรับว่างานของตนมีความสำคัญ และเป็นพลังมุ่งไปสู่ความสำเร็จสมใจตนเองและความสำเร็จในชีวิต

(6) โอกาสก้าวหน้า เป็นความต้องการที่มาจากความต้องการเด่น ต้องการภูมิใจ เมื่อได้รับรู้ว่ามีโอกาสก้าวหน้าก็มีความหวังมีความมั่นคงในจิตใจ

(7) สภาพการทำงานที่สะดวกสบายและปลอดภัย เป็นความต้องการความมั่นคงและเป็นส่วนเสริมความภาคภูมิใจในตำแหน่งงาน

(8) ภาวะผู้นำที่สามารถและเป็นธรรม เป็นความต้องการที่มาจากความต้องการความมั่นคงและความภาคภูมิใจเนื่องจากผู้นำที่สามารถจะนำกลุ่มหรือองค์การให้เจริญก้าวหน้าสำหรับผู้ตาม จะมีความภาคภูมิใจที่มีผู้นำที่สามารถและเป็นธรรม และจะยอมรับผู้นำด้วยความศรัทธา

(9) คำสั่งและการกำหนดทิศทางในการทำงานที่มีเหตุผล เป็นความต้องการ ความมั่นคงในชีวิตการทำงานและความต้องการภาคภูมิใจตนเองที่จะปฏิบัติตามคำสั่งที่มีความถูกต้องสมเหตุสมผลและปฏิบัติหน้าที่ในทิศทางที่ชอบธรรม

เจโรม (Jerome) ประธานของสถาบันการทำงานในอเมริกา (อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541, หน้า 22) ได้กำหนดเกณฑ์ 7 ประการในการทำงาน ดังนี้

(1) รายได้ (pay) คุณภาพชีวิตในการทำงานในส่วนของรายได้จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งภายในและภายนอกองค์การ เจโรม เชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องล่อในการทำงานที่มีความสำคัญและมีความหมายมากต่อพนักงาน

(2) ผลประโยชน์ของพนักงาน (employee benefit) (โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา) สหรัฐอเมริกา มีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้น ซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์ในหลายๆ องค์การได้กลายเป็นข้อต่อรองระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริหารต้องการที่จะควบคุมรายจ่ายและฝ่ายพนักงานก็ต้องการผลประโยชน์เพิ่มขึ้น

(3) ความมั่นคงในการทำงาน (job security) พนักงานทุกคนต่างต้องการทำงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในส่วนของความมั่นคงในการทำงาน ต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

(4) ทางเลือกในการทำงาน (alternative work schedule) การให้พนักงานมีทางเลือกในเวลาทำงานที่สะดวกต่อตัวพนักงาน ได้แก่ การให้เข้างานและเลิกงานในเวลาที่เหมาะสม การจ้างพนักงานชั่วคราว การให้ทำงานห้าวันต่อสัปดาห์ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้สูงสุด

(5) ความเครียดจากการทำงาน (occupational stress) ความเครียดที่เกิดจากการประกอบอาชีพเป็นแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียดและความไม่สะดวกสบายจากการทำงานให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง

(6) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (worker participation) พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้ดีกว่าตนเองมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งค่านิยมนี้ในวันจะได้รับความนิยมนับวันเพิ่มขึ้น และยังเป็นผลดีต่อองค์การ

(7) ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน (democracy in the workplace) แนวโน้มของความต้องการของพนักงาน ในการนำระบบประชาธิปไตยเข้ามาในสถานที่มีสูงขึ้น Jerome เสนอแนะให้มีผู้นำในแต่ละองค์การจะต้องรับฟังความต้องการความคิดเห็นของพนักงานในองค์การ ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีผลต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ซาซกิน และ เลนเจอร์แมน (Sashkin and Lengermann อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร, 2541, หน้า 40-41) ได้เสนอเกณฑ์หรือมิติในการวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ดังนี้

(1) มีอิสระในการทำงาน สามารถตัดสินใจในงานที่ทำได้ โดยการตัดสินใจด้วยตนเองในเรื่องที่เกี่ยวกับงานของตน การควบคุมงานด้วยตนเอง มีอิสระในการแก้ไขปัญหา การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และความมีอิสระในการตัดสินใจ

(2) ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และพัฒนาความสามารถ โอกาสในการเลื่อนหรือย้ายตำแหน่งเพื่องานที่ดีกว่า โอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ โอกาสในการเรียนรู้วิธีการทำงานของตนเอง โอกาสในการทดลองวิธีการทำงานของตนเอง โอกาสในการเรียนรู้งานในแผนกอื่นๆ

(3) ด้านลักษณะของการทำงาน เป็นงานที่ทำซ้ำๆ รวดเร็ว และไม่ตายตัว การทำงานตามปริมาณชุดของงาน การทำงานตามอัตราที่กำหนด การทำงานอย่างเร่งรีบ การทำงานโดยไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอน การทำงานตามตารางทำงาน

(4) ด้านความซับซ้อนของงาน หมายถึง งานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ การทำงานซ้ำซาก การทำงานตามระเบียบวิธีการทำงานที่พนักงานไม่เห็นด้วย การทำงานเฉพาะส่วนงานเป็นชิ้นส่วนการทำงานที่ง่าย การทำงานลักษณะเดิมตลอดวัน

(5) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง มีความต้องการที่จะช่วยเหลือในการทำงาน ความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน การทำงานคนเดียว พนักงานไม่สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานที่ต้องมีการร่วมมือประสานงาน การทำงานที่จำเป็นต้องมีการติดต่อกับบุคคลอื่นๆ

นิวสตรอม และ เดวิส (Newstrom and Davis อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 31) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ที่จะวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

- (1) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี
- (2) มีระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม
- (3) งานมั่นคงและพึงพอใจในงาน
- (4) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- (5) มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น
- (6) มีการพัฒนาทักษะ
- (7) ลดความเครียดในการทำงาน
- (8) มีสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

เลวิน (Lewin, 1981, pp. 47-51) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

- (1) ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ
- (2) เงื่อนไขของการทำงาน
- (3) เสถียรภาพของการทำงาน
- (4) การควบคุมการทำงาน

- (5) การปกครองตนเอง
- (6) การยอมรับ
- (7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- (8) วิธีพิจารณาการเรียกร้อง
- (9) ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
- (10) ความอาวุโส

เวิร์สเตอร์ และเดวิส (Werther & Davis, 1982, pp. 66-67) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

(1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และสถานที่ทำงาน เหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในงาน หรือคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล ปัจจัยด้านบุคคลที่เป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรม เช่น การรับรู้ ค่านิยม ทักษะ ทักษะ ความพร้อมของร่างกาย และจิตใจ

(2) ปัจจัยด้านบริหาร เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การต่างๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการ หน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ระเบียบข้อบังคับ และบรรยากาศในองค์การ การบริหารจัดการในองค์การอย่างหนึ่งโดยแต่ละองค์การจะมีการบริหารจัดการและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แตกต่างกัน ซึ่งคนสามารถรับรู้ได้ขณะปฏิบัติงาน

(3) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นสภาพสิ่งแวดล้อมในองค์การที่ครอบคลุมไปถึงสถานที่ คน ระบบ และวัฒนธรรมในองค์การ และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ นโยบายของรัฐ สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และเป็นสภาพแวดล้อมที่ทำให้คนอยากทำงาน สภาพแวดล้อมจึงนับเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมในองค์การจะครอบคลุมถึง

(3.1) สถานที่ ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ แสงสว่าง อุณหภูมิ

(3.2) คน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมงาน

(3.3) ระบบ ได้แก่ ระบบการทำงานเป็นทีม ระบบการทำงานเป็นขั้นตอน สวัสดิการ ระบบการตัดสินใจ และระบบการให้ความดีความชอบ

(3.4) วัฒนธรรมขององค์การ ได้แก่ ระเบียบวินัย จริยธรรมในการทำงาน และความซื่อสัตย์ สภาพแวดล้อมที่มีความพร้อมก็จะเอื้อต่อการทำงานของคนในองค์การ สามารถจูงใจให้คนทำงานให้ ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลต่อองค์การให้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพ

คอร์เนลล์ (Cornell, 1984, p. 123) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

- (1) ความพึงพอใจทั่วไป
- (2) ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า
- (3) ความเครียดทางกายภาพ

แคลทท์ และคณะ (Kaltt and Others, 1985, p. 585-592) ได้เสนอหลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

- (1) ผลตอบแทนและความมั่นคงในการว่าจ้าง หมายถึง จะต้องมียกเลิกที่ที่ดี ให้สมมูลกับภาวะเงินเฟ้อ และจะต้องมีการว่าจ้างที่มั่นคงถาวร
- (2) มีความเครียดจากงานบ้าง การมีความเครียดที่พอเหมาะและมีความกลมกลืน บางครั้งจะช่วยให้เกิดแรงจูงใจให้ทำงานได้บรรลุผล
- (3) มีโครงการเพื่อส่งเสริมให้มีสุขภาพที่ดี จะช่วยให้พนักงานในบริษัทรู้จักดูแลตัวเองให้ดีกว่าก่อนที่จะมีปัญหาในเรื่องสุขภาพ
- (4) มีทางเลือกในการทำงาน ซึ่งได้แก่ทำงานที่บ้านมีการยืดหยุ่นเวลาทำงาน สลับชั่วโมงทำงาน ทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน หรือ 40 ชั่วโมง ลดจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ การจ้างงานชั่วคราว
- (5) มีส่วนร่วมในการทำงานและควบคุมงาน ฝ่ายจัดการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมคิดและตัดสินใจและเปิดโอกาสให้ใช้ทักษะในการควบคุมงานของตนเอง
- (6) มีการยอมรับ ในความเป็นคนของพนักงาน เพราะพนักงานไม่ใช่หุ่นยนต์ ซึ่งจะช่วยลดความแปลกแยกและจะช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จได้
- (7) มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานหัวหน้างาน หัวหน้างานจะต้องเข้าใจและทำหน้าที่ของผู้นำที่ดีจึงจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง
- (8) กระบวนการอุทธรณ์และกระบวนการยุติธรรม ฝ่ายจัดการจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานมีสิทธิที่จะปกป้องตนเองหากจะมีการลงโทษทางวินัยจากฝ่ายจัดการ
- (9) มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม
- (10) มีระบบอาวุโสและมีความยุติธรรมในการจ้างงาน
- (11) มีขอบเขตและขีดจำกัดในการว่าจ้างงานภายนอก หากมีการว่าจ้างงานภายนอกมากๆ จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าไม่มีความมั่นคงในการทำงานและรู้สึกว่า บริษัทไม่มีความมั่นคงเช่นเดียวกัน

กอร์ดอน (Gordon, 1991, pp. 625-636) กล่าวว่า หลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น มีองค์ประกอบมากมาย ทั้งการเพิ่มคุณค่าและรับผิดชอบในงาน การออกแบบเทคโนโลยีเพื่อที่จะปรับปรุงสภาพการทำงาน ซึ่งจะคำนึงถึงสิ่งต่างๆ 7 ประการ ดังนี้

- (1) ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- (2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
- (3) ความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา
- (4) ความพึงพอใจของสภาพสังคมในที่ทำงาน
- (5) มีสิทธิส่วนบุคคล
- (6) ความสอดคล้องระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
- (7) งานและประโยชน์ต่อสังคม

เคอร์ซ และ คิวลีย์ (Kerz and Kewley, 1993, p. 194) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

- (1) ความพึงพอใจในงานโดยรวม (overall job satisfaction)
- (2) ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (facet satisfaction)
 - (2.1) ค่าจ้าง (pay)
 - (2.2) ผลตอบแทน (benefit)
 - (2.3) สภาพแวดล้อมการทำงาน (working condition)
 - (2.4) โอกาสที่จะก้าวหน้า (chances for advancement)
 - (2.5) ความมั่นคงในงาน (job security)
 - (2.6) เพื่อนร่วมงาน (coworker)
 - (2.7) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (physical surrounding)
 - (2.8) ทรัพยากรและเครื่องมือ (resources and equipment)
 - (2.9) โอกาสที่จะพัฒนาทักษะ (supervisor)
 - (2.10) การนิเทศงาน (supervisor)
 - (2.11) โอกาสในการเจริญงอกงามและพัฒนาส่วนบุคคล (opportunity for personal growth and development)
- (3) คุณลักษณะงาน (job characteristic) ได้แก่
 - (3.1) ความหลากหลายของทักษะ (variety of skill)
 - (3.2) เอกลักษณ์ของงาน (task identity)
 - (3.3) ความสำคัญของงาน (task significance)

(3.4) ความเป็นอิสระ (autonomy)

(3.5) ผลป้อนกลับ (feedback)

(4) ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (job involvement) เซอร์เมอร์โอม (Scbermerborn, Jr., 1996, p. 5) ได้กล่าวถึงแง่มุมในการพิจารณาคูณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

(4.1) ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม

(4.2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย

(4.3) โอกาสในการเรียนรู้และใช้ทักษะใหม่ๆ

(4.4) โอกาสในความก้าวหน้าและความเติบโตในสายอาชีพ

(4.5) ได้รับการป้องกันสิทธิส่วนบุคคล

(4.6) ความภูมิใจในงานและองค์การ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การพิจารณาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานจะพิจารณาจากสภาพการบริหารจัดการองค์กร และความรู้หรือความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่องานใน 3 องค์ประกอบ คือ เงื่อนไขในการทำงาน ลักษณะงาน สภาพของการทำงาน รวมถึงความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร เช่น ความภูมิใจต่อองค์กร ความสัมพันธ์ในองค์กร เป็นต้น

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1. หน่วยงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1.1 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้พัฒนามาจาก “การศึกษาผู้ใหญ่” มีหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดเจนนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2483 โดยในครั้งนั้น มีหน่วยงานรับผิดชอบคือ กองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษา ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ. 2522ได้รับการยกฐานะเป็นกรมการศึกษานอกโรงเรียนจนกระทั่งมีการปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูประบบราชการ กรมการศึกษานอกโรงเรียนถูกปรับลดฐานะเป็น สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน อยู่ในสังกัดสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 และต่อมาเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2551 จึงได้เปลี่ยนชื่ออีกครั้งเป็นสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตั้งแต่วันที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2551 โดยมีพันธกิจหลักในการจัดและส่งเสริมกิจกรรมการศึกษา 2 รูปแบบ คือ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1.2 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ได้จัดโครงสร้างเป็นการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาคโดยในระดับจังหวัดมีสถานภาพเป็นหน่วยงาน

ทางการศึกษา โดยใช้ชื่อว่า “สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร/จังหวัด” ซึ่งทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนและกำกับดูแลสถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ ซึ่งได้แก่ “ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขต/อำเภอ” ซึ่งทำหน้าที่จัดและให้บริการทางการศึกษา

2. กิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2.1 กิจกรรมการศึกษานอกระบบ ประกอบด้วย

2.1.1 การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้หนังสือ และการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของกระทรวงศึกษาธิการภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการจัดการศึกษานอกโรงเรียน

2.1.2 การศึกษาต่อเนื่อง เป็นการจัดการศึกษาที่เป็นหลักสูตรเฉพาะหรือการฝึกอบรมตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายมีเนื้อหาเกี่ยวกับอาชีพ การพัฒนาทักษะชีวิต การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการพัฒนาสังคมและชุมชน

2.1.3 การประเมินเทียบระดับการศึกษา เป็นการจักระบบเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนนำความรู้ ประสบการณ์และอาชีพมาเข้ารับการประเมินเทียบระดับการศึกษาเพื่อรับวุฒิการศึกษา

นอกจากนี้ยังมีจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบอื่นๆ โดยกำหนดให้เป็นบทบาทเฉพาะของสถานศึกษา เช่น ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกาญจนาภิเษก (วิทยาลัยในวัง) จัดการศึกษานอกระบบเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปะช่างสิบหมู่ ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน จัดการศึกษานอกระบบเพื่อส่งเสริมอาชีพให้กับราษฎรไทยตามแนวชายแดนเพื่อส่งเสริมอาชีพและความมั่นคง ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพเกษตรกรรมวัดญาณสังวรารามวรมหาวิหาร อันเนื่องมาจากพระราชดำริจัดการศึกษานอกระบบเพื่อส่งเสริมการทำเกษตรกรรมตามแนวพระราชดำริ เป็นต้น

2.2 กิจกรรมการศึกษิตตามอัธยาศัย เป็นจัดและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตามอัธยาศัย อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเป็นการเรียนรู้ในลักษณะต่างๆ ดังนี้

2.2.1 การเรียนรู้ที่เกิดจากการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้

2.2.2 การเรียนตามวิถีชีวิต วิถีธรรมชาติและวิถีชุมชน

2.2.3 การเรียนรู้ที่เกิดจากความต้องการของบุคคล

โดยการจัดแหล่งและสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ เช่น ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ห้องสมุดประชาชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อวิทยุ-โทรทัศน์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น รวมทั้งสื่อบุคคลที่เป็นผู้รู้ ปราชญ์ชาวบ้านหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น

ในการบริหารจัดการเพื่อให้บริการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จะพิจารณาความต้องการของกลุ่มเป้าหมายควบคู่ไปกับความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาล ความต้องการของท้องถิ่นของภาคส่วนต่างๆของสังคม และการกระจายโอกาสเพื่อความเสมอภาค และความเป็นธรรมทางการศึกษา ที่ผ่านมภารกิจของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้มีส่วนช่วยเตรียมกำลังคนของภาคการผลิตระดับล่างและระดับชุมชน ช่วยสร้างความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษา สร้างความเข้มแข็งของชุมชน สร้างเครือข่ายทางการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของเกือบทุกภาคส่วนในสังคม ครอบคลุมพื้นที่ในระดับหมู่บ้านและชุมชนทุกแห่งของประเทศ โดยมีการจัดโครงสร้างเพื่อให้สามารถบริหารและบริการทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในระดับจังหวัดมีสถานภาพเป็น “สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร/จังหวัด” ที่จะทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนและกำกับดูแลส่วนระดับอำเภอมีสถานภาพเป็นสถานศึกษาในรูปของ “ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขต/อำเภอ” ที่จะทำหน้าที่จัดและให้บริการทางการศึกษา

พนักงานราชการ

พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการเพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น (สำนักงาน กศน., 2552, หน้า 4) โดยพนักงานราชการมี 2 ประเภท และจำแนกตำแหน่งตามลักษณะงานและผลผลิตของงาน เป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

1. พนักงานราชการทั่วไป ปฏิบัติงานในลักษณะเป็นงานประจำทั่วไปของส่วนราชการ พนักงานราชการประเภทนี้ มี 5 กลุ่มคือ

1.1 กลุ่มบริหาร มีลักษณะงานเป็นงานปฏิบัติระดับต้น ไม่ซับซ้อน มีขั้นตอนชัดเจน ไม่ใช้ทักษะเฉพาะ (วุฒิ ม.3, ม.ศ.3, ม.6, ปวช., ปวท., ปวส.) เช่น ตำแหน่งพี่เลี้ยงเด็ก พนักงานช่วยการพยาบาล พนักงานเขียนโจนด เป็นต้น

1.2 กลุ่มงานเทคนิค มีลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญทางเทคนิค ซึ่งต้องผ่านการศึกษาในระบบหรืองานที่ปฏิบัติโดยใช้ทักษะเฉพาะบุคคล (วุฒิ ปวช., ปวท., ปวส. หรือ มีประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติไม่น้อยกว่า 5 ปี) เช่น ช่างเครื่องเรือ ช่างกษาปณ์ ช่างปราณีตศิลป์ เป็นต้น

1.3 กลุ่มงานบริหารทั่วไป มีลักษณะงานเช่นเดียวกับที่ข้าราชการปฏิบัติ แต่มีความจำเป็นเร่งด่วนและมีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แน่นอน หรือ ไม่ใช่งานลักษณะเช่นเดียวกับที่ข้าราชการปฏิบัติ แต่จำเป็นต้องใช้วุฒิปริญญา (วุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ) เช่น เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นิติกร บุคลากร เป็นต้น

1.4 กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ มีลักษณะงานที่ไม่อาจมอบให้ผู้มีคุณวุฒิอย่างอื่นปฏิบัติแทนได้ และมีผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน หรือ เป็นงานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือ เป็นงานที่ขาดแคลน (วุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี+ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ) เช่น วิศวกร สถาปนิก เกษตรกร นักเทคนิคการแพทย์ นักฟิสิกส์รังสี นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

1.5 กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ มีลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ ประสบการณ์ หลักวิชา ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือ เป็นการพัฒนาระบบ/มาตรฐานที่ใช้ความรู้และประสบการณ์เชี่ยวชาญเฉพาะ (วุฒิปริญญาตรี+ประสบการณ์ 6 ปี, ปริญญาโท+ประสบการณ์ 4 ปี, ปริญญาเอก+ประสบการณ์ 2 ปี) เช่น นักบิน นักวิจัย ผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ เป็นต้น

2. พนักงานราชการพิเศษ ปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้หรือความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษ เพื่อปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นเฉพาะเรื่องของส่วนราชการ หรือ มีความจำเป็นต้องใช้บุคคลในลักษณะดังกล่าว พนักงานประเภทนี้ มี 1 กลุ่ม คือ กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ มีลักษณะงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และเชี่ยวชาญพิเศษระดับสูงเป็นที่ยอมรับ หรืองาน/โครงการที่ไม่อาจหาผู้ปฏิบัติที่เหมาะสมในหน่วยงานได้ หรืองานที่มีลักษณะไม่ใช่งานประจำ (ส่วนราชการสามารถกำหนดวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ตามระดับของความเชี่ยวชาญพิเศษ) เช่น ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารโครงการ เป็นต้น

ทั้งนี้ การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะเป็นไปตาม ประกาศของคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ โดยส่วนราชการสามารถกำหนดชื่อตำแหน่งได้เองตามความเหมาะสมของงาน

1. การกำหนดบัญชีค่าตอบแทน จะกำหนดโดยแยกบัญชีตามลักษณะงานเป็น 6 บัญชี และมีการเลื่อนขึ้นค่าตอบแทนปีละ 1 ครั้ง หรือ 1 ตุลาคม ของทุกปี นอกจากนี้จะได้รับสิทธิประโยชน์แตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่มลักษณะงาน (รายละเอียดบัญชีค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่นๆ เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการฯ)

2. ส่วนราชการจะต้องจัดทำ กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ เป็นระยะเวลา 4 ปี สำหรับกรอบแรกจะต้องให้แล้วเสร็จภายใน 3 เดือน (สำหรับส่วนราชการที่มีจำนวนลูกจ้างประจำไม่เกิน 5,000 คน) โดยจำนวนตำแหน่งขึ้นอยู่กับกรอบภารกิจและงบประมาณของ

ส่วนราชการ (ลูกจ้างประจำ+ลูกจ้างชั่วคราว เท่าที่จำเป็น) กรณีกรอบอัตรากำลังยังไม่แล้วเสร็จ แต่มีความจำเป็นและมีงบประมาณแล้ว ให้จ้างได้ตามกรอบลูกจ้างประจำไปพลางก่อน โดยกรอบพนักงานราชการ = กรอบลูกจ้างประจำ – จำนวนลูกจ้างประจำในลักษณะงานจ้างเหมา

ทั้งนี้ ลูกจ้างประจำปัจจุบันจะเข้าสู่ระบบใหม่ได้โดยความสมัครใจ และส่วนราชการ จะต้องกำหนดให้มีการสรรหาและเลือกสรร ตามแนวทางที่จะกำหนดในประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการต่อไป

1. การจ้างพนักงานราชการ เป็นระบบสัญญาจ้าง ซึ่งไม่เกินคราวละ 4 ปี หรือตามโครงการและต่อสัญญาได้ตามความเหมาะสม การสิ้นสุดสัญญาจะมีได้ด้วยเหตุ : ครบกำหนด, ขาดคุณสมบัติ, ตาย, ไม่ผ่านการประเมิน, ถูกไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยร้ายแรง, หรือเหตุอื่นๆ เช่น ลาออก บอกลึกสัญญา เป็นต้น

2. ในระหว่างสัญญาจ้างให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง (1 ตุลาคม - 31 มีนาคม และ 1 เมษายน - 30 กันยายน) สำหรับพนักงานราชการทั่วไป ส่วนพนักงานราชการพิเศษ ให้กระทำกรณีประเมินผลสำเร็จของงานตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

3. พนักงานราชการต้องรักษาวินัย หากฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย ต้องได้รับโทษทางวินัย

4. ให้มีคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) ซึ่งประกอบด้วย รองนายกรัฐมนตรี เป็นประธาน เลขานุการ ก.พ. เป็นรองประธานกรรมการและมีกรรมการ 10 คน (จากหน่วยงานกลางบริหารคน เงิน แผน แรงงาน กลาโหม ฯลฯ) และผู้ทรงคุณวุฒิ 4 สาขา (บริหารงานบุคคล กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ และแรงงานสัมพันธ์) โดยฝ่ายเลขานุการเป็นผู้แทนจากสำนักงาน ก.พ. สำนักงานงบประมาณ และกรมบัญชีกลาง

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งเสนอแนะส่วนราชการในการบริหารพนักงานราชการในเรื่องต่างๆ เช่น การสรรหาและเลือกสรร กำหนดกลุ่มงานและลักษณะงาน ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลัง กำหนดอัตราค่าตอบแทน และมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถประมวล ได้ดังนี้

คงชีพ ดันตระวาณิชย์ (2543, หน้า 124-129) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงาน ของทหารชั้นประทวน สังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์” ผลการศึกษาพบว่า

ในภาพรวมของทหารชั้นประทวน สังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับชั้นยศ สถานภาพ สมรส ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

อนันต์ แก้วกำเนิด (2543, หน้า 137-143) ได้ศึกษา “เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี” ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยซึ่งประกอบไปด้วยตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ ขนาดและโครงสร้างองค์การ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสารในสำนักงบประมาณ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ

พระ เอี่ยมสุนทร (2544, หน้า 144-148) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของปลัดอำเภอในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก” ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของปลัดอำเภอ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของปลัดอำเภอ จำแนกตาม เพศ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ฝายงานและประสบการณ์ทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมพร จันทร์แก้ว (2544, หน้า 152-157) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานในโรงพยาบาลโสธร อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร” ผลการศึกษาพบว่า 1) คนงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ สภาพการทำงานอยู่ในระดับพอใช้ ภาวะสุขภาพอยู่ในระดับพอใช้และมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ ระยะเวลาในการทำงานในโรงพยาบาล การมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนและความคาดหวังผลจากการทำงาน 3) ปัจจัยที่ไม่มี ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวการสนับสนุนของครอบครัว และการได้รับการศึกษาอบรม ฝึกงาน และเข้าร่วมสัมมนา

สินชัย ฉายศรีศรี (2544, หน้า 136-142) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศอยู่ในระดับปานกลาง ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจร

ทางอากาศ โดยระดับการศึกษา ตำแหน่ง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ

ภัทรจิตร ทองสิงห์ (2546, หน้า 139-145) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่” ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ และอายุการปฏิบัติงานด้านธนาคาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในขณะที่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จิตต์ฉัฐ สมบัติศิริ (2546, หน้า 144-149) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือนและสถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา ปัจจัยด้านงานของครูประถมศึกษา ในด้านภาระงานสอน (ชั่วโมงการสอน : สัปดาห์) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาแต่ในด้านภาระหนี้สินและภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 4 ด้าน อันประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์กร ล้วนมีความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสิ้น โดยครูประศึกษามีความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ ด้านลักษณะงานและด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง

อุทัย นิปัจการสุนทร (2546, หน้า 134-138) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ อายุ ตำแหน่งและระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

บงกช เทพจารี (2547, หน้า 142-148) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก” ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และผล

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร แต่ชั้นยศและอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ภคินี โอพาริกชาติ (2547, หน้า 139-146) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า

- (1) ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง
- (2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
- (3) ครูที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
- (4) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ครูที่สอนช่วงชั้นที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่สอนในช่วงชั้นที่ 4 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ สูงกว่าครูที่สอนในช่วงชั้นที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี องค์ประกอบ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดให้ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส สาขาการศึกษาที่จบ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ ส่วนตัวแปรตามที่เป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน จะศึกษาจากองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขการทำงาน องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานและองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพของการทำงาน เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ