

## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินงานโครงการเรื่องปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ผู้จัดทำได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
- 2.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต
- 2.5 ประโยชน์ของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life : QWL) เป็นคำที่มีความหมายที่กว้าง มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับแนวคิดในเรื่องการทำงานดังนี้คือ

ดิน ปรัชญพฤทธิ ( 2530 ) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นก็คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

พินดา งามนิยม (2545) นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุข โดยวัดได้จากความรู้ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค ความเป็นปัจเจกบุคคลและหลักประชาธิปไตย

สรรเสริญ เตชะบูรพา (2545) ให้ความหมายของการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง

รูปแบบความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่เกี่ยวกับการทำงานใน 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ การบูรณาการทางสังคม และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

สุพินดา ศิวานนท์ (2545) ได้นิยามความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารต่อสภาพแวดล้อมของงานซึ่งวัดได้จากระดับความรู้สึกพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนจากการปฏิบัติงาน หรือการที่พนักงานเหล่านี้ได้รับสิ่งตอบแทนจากการทำงานหรือการสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจากงานที่ปฏิบัติ

Quible (1996 อ้างถึงใน กฤติกา วงศ์นคร, 2546) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นกระบวนการบริหาร มีผลต่อสิ่งที่ตามมาที่เป็นปัจจัยสำคัญของสถานภาพของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสนับสนุนที่หลากหลายขององค์กร ผลของเทคนิคคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยทำให้ทัศนคติและขวัญของพนักงานดีขึ้น ซึ่งจะมีผลทางบวกต่อผลผลิต เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นพนักงานจะมีความรู้สึกทางบวกกับงานและองค์กรที่พวกเขาทำงานอยู่

วัฒนา อัทธภูมวรรณ (2546) อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า การทำงานได้ดี ถูกต้อง ปลอดภัย และมีความพอใจในงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ นอกจากจะต้องมีการพัฒนาทักษะการทำงานแล้ว ควรมีการเน้นพัฒนาจิตลักษณะที่เอื้อให้เกิดการทำงานอย่างแข็งขัน และช่วยป้องกันมิให้เกิดปัญหาในการทำงานลักษณะเหล่านี้ ได้แก่

1. ทัศนคติค่านิยมที่มีต่อการทำงาน และสถานการณ์แวดล้อมทั่วไป
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รวมถึงความมีมานะพากเพียรไปสู่ความสำเร็จ
3. ความเชื่ออำนาจในคน เชื่อในความสามารถ และการกระทำของตนเอง
4. ความมุ่งมั่นอดทน ควบคุมตน มองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพ และรู้จักทะเลาะ อดได้ รอได้ ปฏิบัติตนได้เหมาะสม
5. มีจริยธรรม ซื่อตรง ซื่อสัตย์ เห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

Aldag & Stearns (1987 อ้างถึงใน อรุณี ศรีจันทร์, 2549) ได้ให้ความหมายที่น่าสนใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ประการคือ หมายถึงการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือส่งเสริมให้มีการใช้และพัฒนาความสามารถของมนุษย์อย่างเต็มที่ และหมายถึงการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดสุขภาพที่ และให้มีการแบ่งรายได้และทรัพยากรอื่น ๆ อย่างเป็นธรรม

Werther and Davis (1993) (อ้างถึงใน จำเนียร จวงตระกูล, 2550) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง การมีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และมีความน่าสนใจ มีความท้าทายและ เป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน การที่จะได้มาซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้นทำได้โดยใช้ปรัชญาทางการแรงงานสัมพันธ์ ที่จะสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบขององค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้แก่พนักงานได้มีบทบาทที่มีผลกระทบต่องานของตนและมีส่วนในการสร้างประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวมมากขึ้น การปฏิบัติในกลุ่มนี้จะเน้นที่การหาทางให้อำนาจแก่พนักงาน โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการเน้นที่การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน การดำเนินการมีทั้งผ่านและไม่ผ่านสหภาพแรงงาน การมีส่วนร่วมอาจเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในงาน เช่น วงจรคุณภาพ (Quality Circles) จนกระทั่งการร่วมตัดสินใจ (Codeletermination) และการทำงานแบบเป็นกลุ่มอิสระ (Autonomous Work Groups)

มงคล ตาวรรณา (2551) อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนทำงาน หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

Jackson (อ้างถึงใน เพชรา ทุงศรีแก้ว, 2552) กล่าวถึงการพัฒนาระบบการมนุษย์เพื่อให้ได้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี อันประกอบด้วย

1. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการทำงาน
2. ด้านลักษณะงานที่ทำท้าทายความรู้ความสามารถ
3. ด้านอิสระในการตัดสินใจในเรื่องงาน
4. ด้านระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม
5. ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในงาน
6. ด้านการทำงานเป็นทีม

Wheelen (อ้างถึงใน เพชรา ทุงศรีแก้ว, 2552) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง มิติในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานอันประกอบไปด้วยเรื่อง

1. การแนะนำและแก้ไขปัญหา
2. การปรับโครงสร้างของหน่วยงาน

3. การปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทน
4. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Guest (1979) อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึงปฏิกิริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคลอันเนื่องจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือคุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติดังกล่าว เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Skrovan (1982 : 1-6) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน กิจกรรมที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือวิธีการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิตโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบรรลุเป้าหมาย 2 ประการ คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ลูกจ้าง

Certo (1989 : 608-609) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจในงานที่ตนทำ ยิ่งผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการตัดสินใจมากเท่าไรยิ่งทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีมากขึ้นเท่านั้น

Robbins (1991) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือกระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วมนั่นเอง

Dubrin (1992 : 88) ได้ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตเป็นระดับความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อสิ่งสำคัญที่บุคคลต้องการ โดยฝ่ายประสบการณ์ในการทำงานของพวกเขาในองค์กรนั้น

Mondy and Noe (1996) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า ขอบเขตทั้งหมดของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน จากการทำงานในองค์กรนั้น ๆ หรือระดับของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ได้รับการสนองตอบความต้องการของเขาในการทำงาน จากการทำงานในองค์กรนั่นเอง

สรุปคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ลักษณะการทำงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการหรือความคาดหวังจากการทำงานและเกิดความพึงพอใจในงาน ตอบสนองความต้องการของบุคคล

ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรในด้านต่าง ๆ 8 ด้าน คือค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการดำเนินงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

## 2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา อาจเป็นไปทางสูงขึ้น หรือลดลง เนื่องจากลักษณะงานขององค์กร และความหวังของคนในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป (ชลลดา ศรีประสิทธิ์, 2546) และการเปลี่ยนแปลงอาจเป็นผลจากปัจจัยอื่นที่ไม่ใช่ในงาน เช่น ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ความเครียดจากเรื่องอื่นที่ไม่ใช่ในงาน และความหมายของงานในแต่ละคนที่แตกต่างกันไปตามประสบการณ์และช่วงเวลาของชีวิต (รัตนา ร่องทองกุล, 2543) สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ออกเป็น 2 ด้าน คือปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ดังนี้

### 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลมีหลายปัจจัยด้วยกัน เพศ อายุ อายุงาน รายได้ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งงาน ก็เป็นปัจจัยด้านหนึ่งในหลาย ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนทำงานทุก ๆ คน ทรัพยากรบุคคลซึ่งมีชีวิตจิตใจ พร้อมทักษะความชำนาญและความสามารถที่จะเข้ามาปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้โดยมุ่งหวังที่จะให้ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ได้นับความปลอดภัย มีความก้าวหน้า มั่นคงในการทำงาน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความสุขในชีวิตโดยรวม และเป็นประโยชน์ต่อสังคม (อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล, 2552)

### 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ภาวะแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญเพื่อลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Herzberg, 1959) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจะกระตุ้นให้เกิดความสบายใจ ทำให้บุคคลเกิดความสนุก มีความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมจึงน่าจะมีผลต่อคุณภาพของงานและเป็นปัจจัยหนึ่งของคุณภาพชีวิต (ผาณิต สกุลวัฒน์, 2537)

2.1 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง บรรยากาศสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในสถานที่ทำงานอันมีส่วนเกื้อกูลหรือส่งเสริมการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยแสงสว่าง การระบายอากาศที่ดี การปราศจากเสียงรบกวน เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา

จัดให้มีที่พักอาศัย มีความสะดวกปลอดภัยในการเดินทางมาทำงาน มีร้านอาหาร ร้านค้าสวัสดิการ เพียงพอ

2.2 สังคม ด้านสังคมเป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นนามธรรม ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวและของสังคม เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม ต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคม ต้องการที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม รวมถึงความต้องการที่จะมาสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย เช่น ต้องการที่จะร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงาน หรือมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการความมั่นคงปลอดภัยได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว (บานชื่น ทาจันทร์, 2548)

### 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

Richard E. Walton (อ้างถึงใน นวรัตน์ ณ วันจันทร์ 2548) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ขีดความสามารถของบุคคล (development of human capacities) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบผลสำเร็จในชีวิต

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีความมั่นคงในอาชีพ และมีโอกาสในความสำเร็จ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (social integration in the Work Organization) ซึ่งหมายความว่า การทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานอย่างดี ซึ่งเกี่ยวข้องกับ สังคมองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (constitutionalism in the Work Organization) ซึ่งหมายถึง การบริหารจัดการให้พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและ แสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันบุคคลต้องได้รับการ เคารพสิทธิส่วนตัว

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุลนั้น คือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนด ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือ ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็น เรื่องที่สำคัญประการหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

Huse and Cummings(1985) (อ้างถึงในจำลักษ์ณ์ ขุนพลแก้ว 2552) ได้ให้คำนิยามของคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ไว้ใน 8 มิติด้วยกันคือ

1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and Fair Compensation) คำถามที่ใช้ในการสำรวจตรวจสอบก็จะเกี่ยวเนื่องกับ ฐานเงินเดือน (มีโครงสร้าง เงินเดือนที่เป็นระบบชัดเจน) สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การปรับอัตราเงินเดือน และค่าครองชีพที่ สอดรับกับสภาพเศรษฐกิจ

2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ด้วยการ จัดหา ติดตั้ง และมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องมือนี่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ ก่อให้เกิดอันตรายใดๆ อีกทั้งยังต้องมีแผนระวังภัยที่ดีด้วย

3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human Resource Development) มี การประเมินความรู้ความสามารถของพนักงาน และจัดอบรมในรูปแบบต่างๆ ทั้งในห้อย นอกห้อย ศึกษาดูงาน รวมถึงการชมเชยให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่ดี

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

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

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

7. การมีภาวะอิสระจากงาน (Total Free Space) ให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลาครอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดีพร้อม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ทำประโยชน์กับสังคมและชุมชน

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) ไม่อายใครที่จะบอกต่อเพื่อน หรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ใด และท่านทำหน้าที่อยู่ในส่วนไหนขององค์กร

## 2.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

การที่มนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้น ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบมากมายและแต่ละองค์ประกอบนั้นมีความสำคัญมากน้อยต่างกันไปตามทัศนะของแต่ละบุคคลหรือแต่ละสังคม ซึ่งจะต้องมีปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ค่านิยมจิตใจ เป็นต้น ได้มีนักวิชาการเสนอไว้แตกต่างกันบ้างในรายละเอียดคือ

ยูเนสโก (UNESCO) (อ้างถึงใน วันเพ็ญ วอกลาง 2535) ได้กำหนดคุณภาพชีวิตจะดีหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. มาตรฐานการครองชีพ (Standard of Living) พิจารณาได้จากรายได้ ต่อบุคคล สุขภาพ การศึกษา ที่อยู่อาศัย การสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น
2. การเปลี่ยนแปลงของประชากร (Population Dynamics) ในเรื่อง โครงสร้างทางอายุ และเพศ อัตราการเจริญเติบโตของประชากร อัตราการเกิด อัตราการตาย การย้ายถิ่น เป็นต้น
3. ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (Socio – Cultural Factors) พิจารณาจากระบบสังคม ค่านิยมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรม และชีวิตความเป็นอยู่ เป็นต้น
4. กระบวนการพัฒนา (Process of Development) พิจารณาจากลำดับความสำคัญของการ

พัฒนาประสิทธิภาพและความสามารถของบุคคล การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคมการค้า

5. ทรัพยากร (Resources) ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรธรรมชาติ อาหาร เงินทุน ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ

Cambell (อ้างถึงใน ศศิธร นุชนาคา, 2536) เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิต ว่ามี 3 ด้าน คือ

1. ด้านกายภาพ ประกอบด้วยปัจจัยด้านมลภาวะความหนาแน่นของประชากร และสถานที่อยู่อาศัย
2. ด้านสังคม ประกอบด้วยปัจจัยด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ความเป็นอยู่ของครอบครัว
3. ด้านจิตวิทยา ประกอบด้วยปัจจัยด้านความพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวัง และความคับข้องใจในชีวิต

Werther and Davis (1982) (อ้างถึงใน อุทัย นิปัจการสุนทร, 2546) กล่าวถึง องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานที่ทำงานเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงานของคน นอกจากนั้นปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรม เช่นการรับรู้ ค่านิยม ทักษะ ทักษะ ความพร้อมของร่างกายและจิตใจ

2. ปัจจัยด้านบริหาร เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การต่าง ๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการ หน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ระเบียบข้อบังคับ และบรรยากาศในองค์การ บริหารจัดการ เป็นบรรยากาศในองค์การอย่างหนึ่ง โดยแต่ละองค์การจะมีการบริหารจัดการและพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารที่แตกต่างกันซึ่งคนสามารถรับรู้ได้ขณะปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านภาวะแวดล้อม เป็นสภาพแวดล้อมในองค์การที่ครอบคลุมไปถึงสถานที่ คน ระบบ และวัฒนธรรมในองค์การ แลสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ นโยบายของรัฐ สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ที่มีผลต่อประสิทธิผลของการทำงานและเป็นสภาพแวดล้อมที่ทำให้คนอยากทำงาน และไม่อยากทำงาน สภาพแวดล้อมจึงนับเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของ คุณภาพชีวิตการทำงานสภาพแวดล้อมในองค์การจะครอบคลุมถึง

- 3.1 สถานที่ ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ แสงสว่าง อุณหภูมิ

- 3.2 คน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

- 3.3 ระบบ ได้แก่ ระบบการทำงานเป็นทีม ระบบการทำงานเป็นขั้นตอน สวัสดิการ

ระบบการตัดสินใจ และระบบการให้ความดีความชอบ

3.4 วัฒนธรรมขององค์กร ได้แก่ ระเบียบวินัย จริยธรรมในการทำงาน และค่านิยมที่สคัญ สภาพแวดล้อมที่มีความพร้อมก็จะเอื้อต่อการทำงานของคนในองค์กร สามารถจูงใจให้คนทำงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลต่อองค์กรให้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพ

Lewin (1981) (อ้างถึงใน สืบศักดิ์ สืบสกุล, 2547) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and Benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of Employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control Of Work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervision)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals Procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resources to get Work Done)
10. ความอาวุโส (Seniority in Employment)

Dessler (1991) (อ้างถึงใน อารีย์ สังข์ศิลป์ชัย, 2548) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานมีด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการ ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมั่นคง
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน
5. มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
7. มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน
8. มีโอกาสได้รับความดีความชอบ
9. มีสภาพสังคมที่ดี
10. มีความเป็นธรรมและยุติธรรม

Skrovan (1983) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนา (development) ใน 2 ด้าน คือ ในด้านกระบวนการหรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และในด้านการพัฒนาบุคคลด้วย การพัฒนานี้มีพื้นฐานอยู่บนหลักการประชาธิปไตยและแนวคิดเรื่องสิทธิปัจเจกบุคคล

2. การเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (dignity) คือ การที่พนักงานได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพวกเขา พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อพวกเขาได้รับความพึงพอใจจากการได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

3. การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน (daily practice) คือ แนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ความไว้วางใจ การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การเคารพให้เกียรติ การมีส่วนร่วมของพนักงาน ฯลฯ จะต้องเป็นบรรทัดฐานขององค์กรและก่อให้เกิดการปฏิบัติตามบรรทัดฐานนี้จริง ๆ ในชีวิตการทำงานประจำวันของทุกคนในองค์กร

Delamotte and Takezawa (1984) ได้วิเคราะห์ว่าองค์ประกอบของคุณภาพการทำงานไว้ 4 ประเด็น กล่าวคือ

1. เป้าหมายประเพณี จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเงื่อนไขของการทำงาน ซึ่งได้แก่ การจัดระบบความปลอดภัย และสุขภาพ ซึ่งองค์กรจะต้องมีกฎระเบียบและมาตรฐานต่าง ๆ ให้แน่ชัด มีการกำหนดชั่วโมงและเวลาในการทำงาน และมีการสร้างความมั่นคงในการทำงาน

2. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าในการให้คุณให้โทษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรจะต้องมีระบบการร้องทุกข์และอุทธรณ์

3. การมีสิทธิพลในการตัดสินใจ องค์กรจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อาจเป็นรูปขององค์คณะบุคคลหรือเอกกัตบุคคล ความท้าทายในงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ การมีรายได้เพิ่มขึ้น และรวมถึงการมีอำนาจและบารมี

Kossen (1991) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (job enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบผลสำเร็จ เจริญก้าวหน้า และมีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น

2. การเพิ่มปริมาณ ทั้งในเรื่องการขยายงาน และเพิ่มความรับผิดชอบ (getting loaded vertically and horizontally)

3. การสร้างสรรค์งาน (creating whole jobs) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้นจะ

ทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง

4. การหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามสายงาน และการใช้ทักษะที่หลากหลาย (rotating jobs, cross-training and multi skilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น

5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้องใจ (do two “dulls” equal job enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน

6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (a liberal lacing of praise and recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้ว และสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งใช้คำพูด การสัมผัส การมองด้วยความชื่นชมแล้วยิ้มให้ เป็นต้น

7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (providing well pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลพิเศษสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานดีตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ที่ขาดงานหรือผู้ที่ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานปรับปรุงตนเอง

8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (building responsibility into jobs) โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9. มีสถานเลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (providing child care for employees' children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานและยังช่วยให้ลดการขาดงาน หรือการมาทำงานสายของพนักงานได้

10. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (modifying the work environment) เช่น การสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. จัดให้มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (providing wellness programs) เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ซึ่งจะเป็นผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

Kerce and Kewley (1993) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ

1. ความพึงพอใจในงาน โดยรวม (overall Job satisfaction)
2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (facet satisfactions) ซึ่งประกอบด้วย
  - 2.1 ค่าจ้าง (pay)
  - 2.2 ผลตอบแทน (benefits)

- 2.3 สภาพแวดล้อมการทำงาน (working conditions)
- 2.4 โอกาสที่จะก้าวหน้า (chances for advancement)
- 2.5 ความมั่นคงในงาน (job security)
- 2.6 เพื่อนร่วมงาน (coworkers)
- 2.7 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (physical surroundings)
- 2.8 ทรัพยากรและเครื่องมือ (resources and equipment)
- 2.9 โอกาสที่จะพัฒนาทักษะ (chances to develop skills)
- 2.10 การนิเทศงาน (supervision)
- 2.11 โอกาสในการเจริญงอกงามและพัฒนาส่วนบุคคล (opportunity for personal growth and development)

### 3. คุณลักษณะงาน (job characteristics) ในด้านต่าง ๆ คือ

- 3.1 ความหลากหลายของทักษะ (skill variety)
- 3.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน (task identity)
- 3.3 ความสำคัญของงาน (task significance)
- 3.4 ความมีอิสระในการทำงาน (autonomy)
- 3.5 ข้อมูลย้อนกลับของงาน (feedback)

### 4. ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (job involvement)

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตข้างต้นพอสรุปได้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต ได้แก่

1. ปัจจัยที่เป็นความต้องการพื้นฐานของคนเรา เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การศึกษา การมีงานทำ เป็นต้น
2. ปัจจัยที่เป็นความต้องการทางสังคม เช่น มาตรฐานการครองชีพ ศาสนา สิ่งแวดล้อม ค่านิยมของสังคม อิสรภาพและความเสรีภาพ เป็นต้น
3. ปัจจัยที่เป็นความต้องการทางจิตใจ คือความพึงพอใจในสิ่งต่าง ๆ จากความต้องการพื้นฐาน และความต้องการทางสังคม
4. ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต

## 2.5 ประโยชน์ของการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน

วลัยพร ศิริภิมย์ (2541) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีส่วนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในลักษณะของการเป็นมรรควิธี (means) มรรคผล (ends) ของกันและกัน

ได้ อันส่งผลต่อการพัฒนาในที่สุด อีกทั้งยังเป็นส่วนส่งเสริมเกื้อหนุนให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นได้ กล่าวคือ ถ้าคนเรามีชีวิตการทำงานที่เหมาะสม พอใจ มีความสุข เช่น มีงานตรงกับความรู้ความสามารถ เงินเดือนดี มีความก้าวหน้าในอนาคต มีความสุขในการทำงาน มีความสมหวังในการทำงาน ขณะเดียวกันหน่วยงานก็ประสบความสำเร็จ มีผลงานปรากฏยังความเจริญก้าวหน้าให้กับหน่วยงานโดยรวม เรียกว่าทั้งหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจร่วมกัน ย่อมแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานดี ซึ่งเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตโดยรวมของทรัพยากรมนุษย์ในสังคมดีตามไปด้วย

Desslers (1991) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การเกิดวัฒนธรรมองค์การ (Culture) เกิดขวัญกำลังใจ (morale) และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ (Psychological environment)

Hackman and Sutte (1977) (อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน นั้นมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย ได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตัวเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์การและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผาณิต สกฤตวัฒนะ (2537) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคล คือ ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางวิชาการ ตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนอายุ และรายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านการทำงาน คือ ด้านสภาพแวดล้อม และการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนด้านการรับรู้ ความสามารถเชิงวิชาชีพ การรับรู้ต่อระบบบริหาร การบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ต่อระบบบริหาร การบริหารจัดการ ตำแหน่งหน้าที่ ค่านิยมสามารถร่วมกันทำนายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานได้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนตามต้องการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ

ลักษณะงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหาร เงินเดือน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานที่ทำงานในจังหวัดนครราชสีมา 380 คน พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ การศึกษา อายุงาน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว แลประสบการณ์ในการขับรถทุกด้านแต่ประสบการณ์ด้านประวัติการเปลี่ยนงานไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลสูงในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมั่นคงและโอกาส ก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม ความสมดุลของชีวิต และค่าตอบแทน

สรวงสวรรค์ ตะปิ่นตา (2541) ได้ศึกษาคุณภาพการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ช่างไฟฟ้าฝ่ายบำรุงรักษาและฝ่ายเดินเครื่อง จำนวน 225 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่แบบสอบถามที่ใช้วัดแบบ Rating Scale ของ Likert และแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีอำนาจทำงานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ระดับตำแหน่งระยะเวลาในการทำงาน และประสบการณ์การทำงาน

อรุณี สุม โนมหาอุดม (2542) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการวิจัยพบว่า

1) คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

2) ข้าราชการที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3) ความผูกพันกับงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จूरูพร แจ็งจรรรมา (2545) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความผูกพันในงานระดับสูง รองลงมาคือความพึงพอใจในงาน โดยรวม คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในรายด้านอยู่ระดับปานกลาง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ และสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มี 4 ตัวแปร คือการรับรู้รูปแบบการบริหาร การรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพ อายุ ความขัดแย้งในบทบาท ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ สร้างความเป็ฯธรรมชาติให้เกิดขึ้นในโรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความสามารถเชิงวิชาชีพ การจัดการเรียนการสอน สนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอน จัดให้มีบุคลากรช่วยงาน และสนับสนุนด้านทรัพยากรและงบประมาณ เพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

สกถ ลิจุติภูมิ (2545) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ประเทศไทย ปี 2545 พบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันสัมพันธ์กับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาคคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยแลส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านรายได้ ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชัยวัฒน์ รุทธโชติ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ในทุกด้านคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านปฏิบัติงานในสังคม การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดงานการ

ประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาระงานปฏิบัติงานการสอนในระดับชั้นและขนาด โรงเรียนแตกต่างกัน

ศรัญญา ชัยแสง (2545) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสได้รับการพัฒนาและการใช้ความสามารถส่วนบุคคล ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคะแนนในระดับสูง ส่วนในด้านอื่น ๆ มีคะแนนในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ส่วนรายได้พิเศษและการพัฒนาตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

วิมล อินันต์ดา (2546) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสระบุรีพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับสูง ในส่วนของความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ

ยอดเยี่ยม ขันทอง (2547) ได้ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานไปรษณีย์ที่ปฏิบัติงานในศูนย์ไปรษณีย์และที่ปฏิบัติงานในที่ทำการไปรษณีย์ สังกัดสำนักงานไปรษณีย์เขต 5

- คุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานไปรษณีย์ที่ปฏิบัติในศูนย์ไปรษณีย์และที่ปฏิบัติงานในที่ทำการไปรษณีย์ไม่มีความแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

- ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา อัตราเงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษ ลักษณะที่พักอาศัย ส่วนเพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานของพนักงานไปรษณีย์

- คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติในศูนย์ไปรษณีย์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง พบว่ามี 5 ด้าน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม เรียงตามลำดับ

- คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในที่ทำการไปรษณีย์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน, ชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว, ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม, ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ เรียงตามลำดับปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์ไปรษณีย์และที่ปฏิบัติในที่ทำการไปรษณีย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ชาอุชัย วิทยาวารกรณ์ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัท กรีนทิม จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทกรีนทิม จำกัด ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทกรีนทิม จำกัด เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 26-45 ปี มากที่สุด อายุการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี พนักงานส่วนใหญ่สมรสแล้วและอยู่ร่วมกับคู่สมรส ในการศึกษาในระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานครั้งนี้ ได้แบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การมีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงการบูรณาการสังคม (การทำงานร่วมกัน) สิทธิของลูกจ้าง และธรรมเนียมองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้อง และประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางจากการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มีเพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสของพนักงานแตกต่างกัน พบว่าไม่มีความแตกต่างในค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ ทั้งที่มีเพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสแตกต่างกันระดับ 0.05 จากผลการศึกษา อาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามบริษัทต้องพัฒนาและปรับปรุงบุคลากรให้มีความสามารถพัฒนาตนเองให้แข่งขันกับบริษัทอื่นๆ รวมทั้งต้องกำหนดนโยบายขององค์กรให้ชัดเจนในการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานด้วย

ถนอมศรี แดงศรี (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ผลการวิจัยสรุปว่า พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก ปัจจัยส่วน บุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ อายุ อายุงาน และรายได้ คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและ

ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและทุกด้านมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4 ด้านที่สามารถทำนาย ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้าน ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความปลอดภัยในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรด้าน บรรทัดฐานสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการได้

ชนินาด สงวนวงศ์วิจิตร (2552) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าปัจจัยด้านการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการจัดการบริหารขององค์กรมาถูกแนวทาง จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกต่อปัจจัยในการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับดี และมีความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับดี แต่พิจารณาในรายปัจจัยพบว่า มีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองไม่ดีนัก เช่น ด้านสวัสดิการ และรายได้ที่ไม่เหมาะสม สถานที่ที่ไม่เป็นสัดส่วน การเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นไปตามความสามารถ จึงทำให้เห็นได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

รัตติยา สุจิตกุลชัย (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาบริษัท ไทยคิควาอินดัสทรีส์ จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามผลการศึกษาพบว่า พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยทางด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่รายได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าพนักงานกลุ่มที่มีรายได้ต่ำมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้สูงกว่า ข้อเสนอแนะของพนักงานปฏิบัติการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานต้องการให้บริษัทปรับปรุงเกี่ยวกับสวัสดิการ และสันทนาการให้มากขึ้น เพิ่มเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานให้เพียงพอ เอาใจใส่สภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม และให้มีชัดเจนเรื่องกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท ปรับปรุงด้านการสื่อสารสั่งการให้ดีขึ้น ต้องการให้บริษัทรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและนำมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการให้เหมาะสมมากขึ้น ต้องการให้บริษัทเพิ่มความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงาน

ให้สูงขึ้น จากผลการศึกษาได้ข้อเสนอนี้ว่า บริษัทควรตระหนักถึงความคาดหวังของพนักงานแต่เมื่อไม่สามารถทำในสิ่งที่พนักงานคาดหวังไว้ก็ควรจะมีการชี้แจงหรืออธิบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจ

อารีย์ สังข์ศิลป์ชัย (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมสูงมากเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียวคือ การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง

อารีรัตน์ บุญรัตน์ (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท Asia Precision Co.,Ltd. ผลการศึกษาพบว่า มีการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน และดำเนินการตามนโยบายได้เป็นอย่างดี การดำเนินการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานตามมาตรฐาน MS-QWL เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายดังกล่าว นอกจากนี้ยังมีการเชื่อมโยงระบบมาตรฐาน MS-QWL เข้ากับระบบการบริหารงานต่าง ๆ ได้อย่างสอดคล้องกัน โดยจากการศึกษาพบว่าปัจจัยของความสำเร็จในการดำเนินการระบบมาตรฐาน MS-QWL คือความจริงใจ มุ่งมั่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร นโยบายที่มีเป้าหมาย และทิศทางที่ชัดเจน รวมถึงมีการสื่อสารไปยังพนักงาน วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง โอกาสในการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างเต็มที่ และทุกขั้นตอน วิธีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ สภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการ การดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง มีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน รวมถึงมีการติดตามผล เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของการดำเนินการอีกด้วย

อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายได้ พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และจังหวะชีวิตโดยรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส รายได้ และ ระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พยาบาลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ การบริหารจัดการและลักษณะงาน อยู่ในระดับกลาง โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยด้านการบริหาร แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านสังคมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครปฐม ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครปฐม ส่วนปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ การบริหารจัดการและลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ได้แก่ สภาพแวดล้อมและสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครปฐมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรพนา ศรีสากล (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนชั้นนำ สาขาแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ส่วนด้านของอายุงาน ด้านรายได้ และสถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกโดยรวมในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 บรรยากาศองค์การความสัมพันธ์ทางบวกโดยรวมในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

Donald (2005) ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กรที่ดูแลสุขภาพชาวแคนาดา โดยกล่าวถึง สภาพแวดล้อมของงานส่งผลต่อการเรียนรู้และสุขภาพของลูกจ้าง ในองค์กรดูแลสุขภาพชาวแคนาดาได้กระตุ้นให้พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพในการทำงาน โดยได้รับความร่วมมือจากองค์กรมหาชน 41 แห่งมีการวิเคราะห์คุณภาพการใช้ข้อมูลทางเทคนิค ผลการศึกษาพบว่าตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับการจัดการข้อมูลของฝ่ายบุคคล สุขลักษณะของการทำงาน ทีมงานสนับสนุนด้านความปลอดภัย ซึ่งต้องมีการควบคุมตรวจสอบอย่างเข้มงวด เช่น การไม่ป่วยไข้ของลูกจ้างเงื่อนไขของการทำงาน เช่น ปริมาณงานของลูกจ้าง และตัวบ่งชี้ความเสี่ยงในการทำงานทางด้านชีวภาพและจิตวิทยาสังคม ซึ่งเป็นสาเหตุหลักของการป่วยของลูกจ้าง