บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เขตจังหวัดปทุมธานี ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบการศึกษาวิจัยประเด็นดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยใช้ทฤษฎีของ Richard E. Walton (1973)

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ทฤษฎีของ Mathis and Jackson (2003)

2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีของ Richard E. Walton (1973)

แนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิ่ง (Huse & Coming, 1985 อ้างใน ปฏิพันธ์ สุกด้วง. 2555: 11 - 12) ได้แบ่งลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ซึ่งมีลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้ คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ “รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานการดำรงชีวิต ซึ่งผู้ทำงานรู้สึกว่าเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

2. สภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ “โอกาสพันนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ทำได้แก่

1) งานที่ผู้ทำต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง (Task Identity)

2) งานที่ผู้ทำยอมรับว่ามีความสำคัญ (Task Significance)

3) งานที่ผู้ทำสามารถได้รับทราบผลย้อนกลับ (Feedback)

4) งานที่ผู้ทำมีอิสระในการดำเนินการ (Autonomy)

5) งานที่ผู้ทำได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในหลายๆ ด้าน (Task Variety)

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) หมายถึง ลักษณะงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพของตน ซึ่งนอกจากงานจะช่วยคงไว้และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของผู้ทำงานได้รับการยอมรับจากสังคมและครอบครัวของตน

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง ลักษณะงานที่มีส่วนพัฒนาให้ผู้ทำงานมีการสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารมีการกระทำต่อบุคคลอย่างเหมาะสมผู้ทำงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ทำงาน รวมทั้งบรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างการปฏิบัติงานและช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาคลายเครียดจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organization Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

แนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1973) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง รายได้ประจำได้แก่ เงินเดือนหรือเงินตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลาได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตน และได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตนกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้ายๆกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย (Safe and Healthy Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน บริการเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ที่จัดไว้อำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด คำนึงถึงอุบัติความปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยของผู้ให้บริการและผู้รับบริการน้อยที่สุด โดยครอบคลุมถึงการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคการใช้ประโยชน์ความสะดวกสบายและความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ปลอดภัยจากอุบัติเหตุและมีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติและระเบียบการจัดสภาพการทำงาน

3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของคุณบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง โอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่ รู้จักหาหรือ ได้รับสาระสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการทำงานแนวทางปฏิบัติและ

สามารถคาดคะเนผลของการการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนช่วยเหลือในการทำงานทุกๆ ขั้นตอน

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามที่มุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานครอบครัว และผู้เกี่ยวข้องและมีความมั่นคงในรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

6. ธรรมนูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การยึดหลักธรรมนูญเป็นหลักในการทำงาน โดยในการทำงานบุคคลได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูดมีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆ ของงานตามความเหมาะสม และให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วน เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตนงานครอบครัวและสังคม

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง การทำงานที่รับผิดชอบต่อการทำให้สังคมของชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์อื่นๆ

แนวคิดของโรเซนไท (Nel H.Roseenthai1989: 4 - 8 อ้างใน มาลินี ธรรมบุตร, 2550 : 12 - 13) กล่าวถึง คุณลักษณะ 5 ประการของคุณภาพชีวิต

1. ไม่เป็นงานที่ อันตราย น่าเบื่อ บั่นทอนสุขภาพ อุดอู้ และเครียด

2. เป็นงานที่พนักงานสามารถมองเห็นถึงความสำเร็จของงานที่ตนทำได้ เปิดโอกาสให้มีส่วนแก้ปัญหาและสามารถริเริ่มอะไรใหม่ๆ ได้ พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้ พนักงานได้รับความก้าวหน้าในอาชีพการเป็นงานที่มีวันหยุดหรือมีเวลาพักผ่อน มีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลาได้บ้าง สามารถยืดหยุ่นเวลาการทำงานหรือสามารถทำงานชั่วคราว (Part - Time Work) ได้

3. เป็นงานที่มีเกียรติได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอกและหน่วยงานภายใน

4. เป็นงานที่มีความมั่นคงสามารถยึดถือเป็นอาชีพ

แนวคิดของ ยากา ยามา (Yasga yama, 1993: 151 อ้างใน มาลินี ธรรมบุตร, 2550: 12 - 13) แห่งมหาวิทยาลัย Tokai ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งสนใจศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายธุรการ (White Collar Workers) โดยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องดังกล่าวกับประเทศต่างๆ และได้สรุปมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องประกอบด้วยเรื่องต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม

1) เงินเดือนที่พอเพียง

2) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย

1) จำนวนชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุสมผล

2) สภาพสถานที่ทำงานที่เหมาะสม

3) ห้องทำงานถูกสุขลักษณะ

3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้และพันนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน

1) มีอิสระในการทำงาน

2) มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในหลายๆ ด้าน

4. โอกาสในการพันนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน

1) มีการพันนาตนเอง

2) มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

3) มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน

4) มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน

5. การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน

1) ได้รับการปฏิบัติที่ปราศจากอคติใดๆ

2) ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค

3) ได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย

6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน

1) เคารพในเรื่องส่วนบุคคล

2) เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็น

3) เคารพในความเสมอภาค

7. การได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับแรงงาน

8. การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระ หว่างเจ้าหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิตของคนงาน

9. บทบาทสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน

แนวคิดของแจ๊คสัน (Susan E. Jackson. 2000: 13 อ้างในมาลินี ธรรมบุตร, 2550: 13) กล่าวถึง การพันนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ประกอบด้วย

1. ด้านการฝึกอบรมและพันนาทักษะในการทำงาน

2. ด้านลักษณะงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ

3. ด้านอิสระในการตัดสินใจในเรื่องงาน

4. ด้านระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม

5. ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในงาน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535: 38 - 39 อ้างใน จรัส วาดเขียน, 2553: 13) กล่าวว่า คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะต้อง ประกอบด้วย

1. ความมั่นคง

2. ความสามารถภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล

3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน

4. ปลอดภัยจากระบบความเข้มงวดในการควบคุม

5. งานที่มีความหมายและน่าสนใจ

6. กิจกรรมและงานหลากหลาย

7. งานมีลักษณะท้าทาย

8. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง

9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า

10. ผลสะท้อนกลับและความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์

11. อำนาจหน้าที่ในงาน

12. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน

13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม

14. มีอนาคตที่ดี

15. สามารถสัมพันธ์งานกับสภาพแวดล้อมภายนอก

16. มีโอกาสเลือกทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจความชอบและความคาดหวัง

สมยศ นาวีการ (2553: 6 อ้างใน จรัส วาดเขียน, 2553: 13) กล่าวว่าคุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะต้องประกอบด้วย

1. ความมั่นคง

2. ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

3. ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน

4. งานที่น่าสนใจและท้าทาย

5. การมอบหมายงานหลายด้าน

6. การควบคุมงานสถานที่ทำงานและตนเอง

7. ความท้าทาย

8. ความรับผิดชอบ

9. โอกาสเรียนรู้และการเจริญเติบโต

10. การรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น

11. อำนาจหน้าที่

12. การยกย่อง

13. งานที่ก้าวหน้า

เกณฑ์ชี้วัดและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยต่างๆหลายประการ

ริชาร์ด อี.วอลตัน (1975: 91 - 104 อ้างใน จรัส วาดเขียน, 2553: 10) ได้ให้เกณฑ์ชี้วัดที่ครอบคลุมและสามารถวัดได้ในเชิงปริมาณดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (adequate and fair compensation) คือ การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ที่ได้รับจะต้องเพียงพอต่อการดำรงชีวิต สอดคล้องกับทางมาตรฐานทางสังคมเป็นค่าตอบแทนที่ได้รับความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (safe and healthy working condition) คือ พนักงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพและอันตรายน้อยที่สุด ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจของพนักงานและควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ และความปลอดภัย รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงกลิ่นและการรบกวนทางสายตา

3. โอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล (opportunity to use and develop human capacities) เกณฑ์ในข้อนี้ หมายถึง ความเกี่ยวข้องกับงานทั้งหมดไม่ใช่การแยกส่วนเฉพาะงานหนึ่งงานใด ควรจะให้โอกาสในการพันนาทักษะความรู้ของพนักงานที่มีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความรู้สึกท้าทายในงาน ให้พนักงานได้มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ นอกจากนี้ยังรวมถึงงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในการวางแผนและการดำเนินงานกิจกรรมด้วย

4. โอกาสในความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Opportunity of continued growth and security) เกณฑ์ข้อนี้มุ่งส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าปล่อยให้เป็นคนล้าหลัง ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ได้มีความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพและงานที่ได้รับ

5. ส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการร่วมกัน (Social integration in the work organization) จะมุ่งส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสรภาพในการทำงาน ปราศจากการรังเกียจมีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้สูงขึ้น มีโอกาสได้รับความเท่าเทียมกันในความก้าวหน้าและได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มที่สังกัดและจากกลุ่มอื่นๆ ในองค์การมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันในการทำงาน

6. ความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) เกณฑ์ข้อนี้มุ่งให้องค์การคำนึงถึงแนวคิดในเรื่องการปฏิบัติที่ยึดกฎหมายเป็นหลัก และจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์การควรจะมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิส่วนบุคคล เช่น สิทธิที่จะระงับการให้ข้อมูลในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงานที่ทำ หรือเรื่องที่เกี่ยวกับครอบครัว นอกจากนี้ยังต้องให้ความเคารพต่อการเป็นมนุษย์ด้วยกันของเพื่อนร่วมงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด

7. บทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล (Balanced role of work) เกณฑ์ข้อนี้มุ่งที่จะให้องค์การหลีกเลี่ยงการเข้าไปแทรกแซงพนักงานในเรื่องความสมดุลที่เหมาะสม ระหว่างงานกับวิถีชีวิต เช่น ความเป็นอยู่ภายในครอบครัวเป็นการแบ่งเวลาที่เหมาะสมสาหรับตัวเองงานครอบครัวและอื่นๆ ควรมีสัดส่วนการใช้เวลาอย่างเหมาะสม

8. คำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Socially beneficial and responsible work) เกณฑ์ข้อนี้มุ่งให้คนงานได้เข้าใจว่าองค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย การจ้างงานการปฏิบัติต่อประเทศที่ด้อยพัฒนาและเรื่องอื่นๆ ที่จะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

คาส และ โรเซ็นต์วิก (Kast & Rosenzweig, 1993: 150 อ้างถึงใน จรัส วาดเขียน 2553: 11) ได้ให้เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล 9 ประการ ดังนี้

1. บุคคลและครอบครัว
2. สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ
3. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ความปลอดภัย
6. การศึกษาและการฝึกอบรม
7. การทำงาน
8. สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม
9. รายได้และผลผลิต

เดลามอทเต้ และ ทาเคซาวา (Delamotte and Takezawa, 1984: 11 อ้างใน นปภัช ตะสิงห์ 2552: 14) ได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติ คือ

1. เป้าหมายประเพณี (Traditional Goals) หมายถึง เรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นปัญหามาช้านานแล้ว เช่น เรื่องชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของผู้ปฏิบัติงานโดยการใช้วิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาในส่วนดังกล่าว

2. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน (Fair Treatment at Work) หมายถึง ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรม จากจุดมองทั้งในแง่บุคคลในองค์การและกลุ่มต่างๆ ในสังคม

3. อิทธิพลในการตัดสินใจ (Influence of Decisions) คือ การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจอันเป็นการนำการพัฒนาบางอย่างมาใช้ เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแปลกแยกที่เนื่องมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของผู้ปฏิบัติงาน

เลอวิน (Lewin, 1981: 47-51 อ้างใน นปภัช ตะสิงห์. 2552: 14) ได้อธิบายองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน 10 ประการ ประกอบด้วย

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and Benefits)

2. เงื่อนไขการทำงาน (Condition of Employment)

3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability)

4. การควบคุมการทำงาน (Control of Work)

5. การปกครองตนเอง (Autonomy)

6. การยอมรับ (Recognition)

7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervisor)

8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals Procesure)

9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of Resources to Get Work Dane)

10. ความอาวุโส (Seniority in Employment)

นิวสตรอม และ เดวิส (Newstrom and Davis, 1997: 293-294 อ้างใน นปภัช ตะสิงห์, 2552: 14) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ที่จะวัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

1. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี

2. มีระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม

3. งานมั่นคงและพึงพอใจในงาน

4. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5. มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น

6. มีการพันนาทักษะ

7. ลดความเครียดในการทำงาน

8. มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

บุญแสง ชีระภากร (2553: 7 - 12 อ้างใน มาลินี ธรรมบุตร. 2550, 23) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอ

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

4. ความมั่นคงในงาน

5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง

6. พันนาการและการเจริญเติบโต

7. บูรณาการทางสังคม

8. การมีส่วนร่วมในองค์การ

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน

10. เวลาว่างของชีวิต

บุญเจือ วงษ์เกษม (เจษฎาธรรม ขันติพงศ์, 2544: 22 อ้างใน มาลินี ธรรมบุตร, 2550: 25) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตมีส่วนประกอบดังนี้

1. การควบคุม หรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงานการ ให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การยอมรับมีการรับรู้ว่า บุคคลแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การและมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การ

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การไม่ว่าจะแง่เป้าหมายขององค์การค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์การนั้นๆ

4. การก้าวหน้าและการพัฒนาเป็นผลได้มาจากการทำงาน รวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทายได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่งขั้นฐานะ ซึ่งเป็นผลมาจากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่นๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่างๆ

นอกจากส่วนประกอบทั้ง 5 ที่กล่าวถึงแล้ว ยังมีสิ่งสำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสภาพการณ์

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม จากเอกสาร ตำราต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ Richard E. Walton (1973) ที่ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ 4 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และ 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงมาใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ทฤษฎีของ Mathis and Jackson (2003)

ผลการปฏิบัติงานเป็นผลที่เกิดจากกระบวนการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง (2 Way Communication) ภายใต้ความเชื่อในลักษณะความเท่าเทียมกันของหุ้นส่วน (Partnership) โดยแสดงให้เห็นถึงข้อตกลงร่วมกันระหว่างงานและความคาดหวัง อันจะนำไปสู่วิธีการที่จะทำให้พนักงานบรรลุเป้าหมายการทำงาน มีวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมและเป็นการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย ในการที่จะช่วยปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น รวมทั้งเป็นการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค้นหาวิธีการแก้ไขอุปสรรคที่ขัดขวางการทำงาน และเมื่อกระบวนการข้างต้นได้เกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์จะทำให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและอยู่บนพื้นฐานของการบริหารทรัพยากรต่างๆ ที่องค์กรมีอยู่อย่างคุ้มค่า และพร้อมที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอันอาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้เป็นอย่างดี (สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2557)

องค์กรจะทราบว่าพนักงานใดสมควรได้รับรางวัลตอบแทนในรูปของเงินเดือน สวัสดิการในขั้นสูงขึ้น ต้องอาศัยแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความน่าเชื่อถือ (Reliability) มีความสอดคล้องตรงกับลักษณะของงาน (Validity) จึงจะทำให้ทราบว่าพนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะช่วยผลิตสินค้าและบริการได้ตามความต้องการของหน่วยงานขององค์กรหรือไม่ ผลงานที่ได้คุ้มกับค่าตอบแทนที่หน่วยงาน หรือองค์กรจ่ายให้หรือไม่ ในอดีตเชื่อว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องเฉพาะตัวของพนักงาน ดังนั้นจึงเน้นการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องคุณลักษณะ (Traits) ความบกพร่องทางกาย (Deficiency) และความสามารถ (Ability) ซึ่งบางครั้งไม่เกี่ยวกับงาน โดยมีความเชื่อว่าคนที่มีการศึกษาดี มีบุคลิกดี หรือไม่พิการ น่าจะทำงานได้ดีกว่าคนที่มีคุณสมบัติตรงข้าม

ปัจจุบันแนวคิดนี้ได้เปลี่ยนแปลงไป การทำงานจะให้ความสำคัญกับผลงานที่เกิดขึ้น และยึดเป้าหมายของงานเป็นหลัก ในอนาคตยิ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมัยใหม่มีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการ คือ (นงลักษณ์ เพิ่มชาติ, 2548) เน้นเรื่องผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน (Results Oriented) ยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร (Focus on Goals or Objectives) และต้องมีส่วนร่วมกับผู้บังคับบัญชาในการกำหนดเป้าหมายงาน (Mutual Goal Setting Between Supervisor and Employee) ทั้งนี้เพราะเชื่อว่าเมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์วัดความสำเร็จของการทำงานแล้ว จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

สำหรับโครงสร้าง ผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ (1) ประสิทธิผลของงาน (2) คุณภาพของงานและ (3) ความสามารถเกี่ยวกับงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis and Jackson (2003) ที่กล่าวว่าปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ประสิทธิผล

ของงาน คุณภาพของงาน และความสามารถเกี่ยวกับงาน ความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กรและการดำเนินการของพนักงาน นำไปสู่ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ ขององค์กร (Colvin & Boswell, 2007) ภายใต้เงื่อนไขการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์บางประการ จะทำให้เราเห็นความแตกต่างในทางบวก ระหว่างกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Process) และประสิทธิผลของการดำเนินงาน (Guest, 2011) ส่วน Zeinabadi (2010) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับระดับคุณภาพของการทำงานโดยตรง และถือเป็นพฤติกรรมที่มีคุณภาพของมนุษย์ที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ โดยพบว่าผลการปฏิบัติงานยังขึ้นกับตัวแปรพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ความถนัด การเรียนรู้ แรงจูงใจ ความพยายาม ความสามารถ การรับรู้ต่อบทบาท และผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล (Individual Work Performance: IWP) โดยทั่วไปจะ หมายถึง พฤติกรรม หรือการกระทำที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร (Cancelliere, et al., 2011) เป็นต้น และ Koopmans& et al. 2013 ที่ทำการศึกษากรอบงานอาชีพทั่วไป 17 กรอบ และกรอบงานเฉพาะเจาะจง 19 กรอบ พบว่า องค์ประกอบที่ถูกที่ใช้ในการอธิบายถึงการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลบ่อยๆ คือ ประสิทธิผลของงาน (Task Performance) คุณภาพงาน (Work Quality) ความขัดแย้งในการทำงาน (Counterproductive Work) และความสามารถเกี่ยวกับงาน (Adaptive Performance)

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า นักวิจัยและนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและให้ทัศนะเกี่ยวกับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานสรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงานจะเกี่ยวข้องกับระดับคุณภาพในการทำงาน และถือเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ที่อาจเปลี่ยนแปลงคุณภาพได้ตามสถานการณ์ องค์ประกอบที่ถูกนำมาใช้เพื่ออธิบายถึงการปฏิบัติงาน คือ ประสิทธิผลของงาน คุณภาพของงาน และความสามารถเกี่ยวกับงาน เป็นต้น โดยผลการปฏิบัติงานยังขึ้นกับตัวแปรพื้นฐานอื่นๆ ที่สำคัญ เช่น ความถนัด การเรียนรู้ แรงจูงใจ ความพยายาม ความสามารถ และการรับรู้ต่อบทบาท (Zeinabadi, 2010) ความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Colvin & Boswell, 2007) ภายใต้เงื่อนไขการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์บางประการ จะทำให้เห็นความแตกต่างในทางบวกระหว่างกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (process) และประสิทธิผลของการดำเนินงาน (Guest, 2011)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ ผลการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาหนึ่งว่าสามารถปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด โดยมีเกณฑ์การประเมินในด้านต่างๆ (Mathis and Jackson, 2003) เกี่ยวข้องกับระดับคุณภาพของการทำงานโดยตรง และถือเป็นพฤติกรรมที่มีคุณภาพของมนุษย์ที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ (Zeinabadi, 2010) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ (1) ประสิทธิผลของงาน (Effectiveness of Work: EW) (2) คุณภาพของงาน (Quality of Work: QW) และ (3) ความสามารถเกี่ยวกับงาน (Adaptive Performance: AP) ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ประสิทธิผลของงาน (Effectiveness of Work) หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติที่เป็นพฤติกรรมที่มีคุณภาพ หรือการกระทำที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร ความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กรและการดำเนินการของพนักงาน นำไปสู่ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ขององค์กร ตามจำนวนที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้

2. คุณภาพงาน (Quality of Work) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องสมบูรณ์ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับระดับคุณภาพของการทำงานโดยตรงและถือเป็นพฤติกรรมที่มีคุณภาพของมนุษย์ที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ผลการปฏิบัติงานยังขึ้นกับตัวแปรพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ความถนัดการเรียนรู้แรงจูงใจความพยายามและการรับรู้บทบาทของตน

3. ความสามารถเกี่ยวกับงาน (Adaptive Performance) หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ในขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับงาน (Job Knowledge) เป็นการอธิบายถึงการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร ความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับงาน การเรียนรู้ ความพยายาม ความสามารถ และการรับรู้ต่อบทบาทภายใต้เงื่อนไขการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์บางประการ จะทำให้เห็นความแตกต่างในทางบวกของความสามารถเกี่ยวกับงาน

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม จากเอกสาร ตำราต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดทฤษฎีผลการปฏิบัติงานของ Mathis and Jackson (2003) ที่ประกอบด้วย ประสิทธิผลของงาน คุณภาพของงาน และความสามารถเกี่ยวกับงาน มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อมรรัตน์ อ่อนนุช (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง” ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การ คือ อายุและสถานภาพสมรส คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน และโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การทุกด้าน และโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้าน ที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจได้ คือ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความภูมิใจในองค์การ ด้านความภูมิใจในองค์การ ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยทำนายได้ร้อยละ 62 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่สามารถทานายความผูกพันต่อองค์การ

สดศรี ทับสุทธิ์ (2549) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต” ผลการวิจัยโดยภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตใน

การทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าในงาน ส่วนผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตประเภทบุคลากร/ระดับตำแหน่งมีผลต่อความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านอายุงานไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่ง" ผลการวิจัย พบว่า องค์การสามารถหานโยบายเพื่อปรับปรุงและพัฒนาพนักงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น และนำพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีมาร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการวัดประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์การ

ธีระพงษ์ สมประเสริฐ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างโทรศัพท์ด้านสายตอนนอกบริษัททีโอทีจำกัด (มหาชน)" ผลการวิจัย พบว่า ช่างโทรศัพท์ด้านสายตอนนอกส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี สมรสแล้วจบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่ามีอายุงาน 10 - 20 ปี มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท และมีระดับตำแหน่ง 5 - 6 สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างโทรศัพท์ด้านสายตอนนอกทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความสมดุลระหว่างการงานกับชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับบุคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ความภูมิใจในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุงาน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ณปภัช ตะสิงห์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี" ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงทั้งหมดผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลที่มี เพศและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานเทศบาลตำบลที่มี อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือนแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

กมลวรรณ อยู่ขวัญ (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัย พบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวม มีคุณภาพชีวิตในระดับดีเมื่อพิจารณาตามสถานภาพและจำแนกตามพื้นที่ตั้งของโรงเรียน (2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารจำแนกตามสถานภาพ และพื้นที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ครูผู้สอนและผู้บริหารที่มีพื้นที่ตั้งของโรงเรียนในเขตอำเภอพระนครศรีอยุธยา และเขตอำเภอรอบนอกของจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรรณสุดา โพธิ์โอ๊ะ (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจศึกษาเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ” ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูง คือ ด้านการตรวจสอบอุปกรณ์พร้อมใช้ ด้านเครื่องมือเครื่องใช้มีความเหมาะสมสะดวกต่อการปฏิบัติงาน และด้านการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อ ส่วนปัจจัยที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ด้านความปลอดภัยจากอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน ด้านกฎระเบียบที่ปฏิบัติร่วมกันเพื่อความปลอดภัย และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน ในส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยบุคคล พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงานการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อและการตรวจสอบอุปกรณ์พร้อมใช้ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านกฎระเบียบที่ปฏิบัติร่วมกันเพื่อความปลอดภัย พบว่า มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลในทุกๆ ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มาลินี ธรรมบุตร (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต” ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิตโดยภาพรวม มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกตามสังกัดและกลุ่มรายได้ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าเกือบทุกด้านมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตของพนักงานจำแนกตามสังกัดหน่วยงานและกลุ่มรายได้มีคุณภาพชีวิตเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต เมื่อพิจารณาจำแนกตามสังกัดและกลุ่มรายได้ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านจำแนกตามสังกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านภาระอิสระจากงานที่

สูงกว่า และเมื่อพิจารณารายด้านจำแนกตามกลุ่มรายได้ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านความภูมิใจในองค์กร

ธีระพงษ์ สมประเสริฐ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างโทรศัพท์ด้านสายตอนนอกบริษัททีโอทีจำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัย พบว่า ช่างโทรศัพท์ด้านสายตอนนอกส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีอายุงาน 10 - 20 ปี มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท และมีระดับตำแหน่ง 5 - 6 สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างโทรศัพท์ด้านสายตอนนอกทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลความสมดุลระหว่างการงานกับชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับบุคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ความภูมิใจในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุงาน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

Mei Retno Adiwaty (2009) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสุราบายา” ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำไม่ได้มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้นำไม่ได้มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในขณะเดียวกันวัฒนธรรมองค์การ และการจัดการความรู้ อิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับดีมาก

Kaprinis Stylianos (2013) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การเพื่อสุขภาพ” ผลการวิจัย พบว่า ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานนั้นจะช่วยให้องค์การสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การอยู่ในระดับสูงนั่น คือ ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง

Ojokuku R.M. (2013)ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อใช้ในการพัฒนาอาชีพ สร้างความผูกพันต่อองค์การ และการธำรงรักษา” มีระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้ การศึกษาครั้งนี้ตรวจสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ในหมู่โครงสร้างของการพัฒนาอาชีพ ความผูกพัน และการธำรงรักษา โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 450 คน ซึ่งเป็นพนักงานที่ทำงานเป็นนักวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไนจีเรีย เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของโครงสร้างการศึกษาการจ้างงานเต็มรูปแบบโครงสร้าง มีการทดสอบโดยใช้แบบจำลองสมการ structural equation modeling (SEM) test using Analysis of Moment Structures (AMOS) data fitting program of version 18th.Mei Retno ผลการวิจัย พบว่า มหาวิทยาลัยในไนจีเรียกำลังประสบปัญหาอย่างหนัก

กับการขาดแคลนนักวิชาการที่มีประสบการณ์ จากการอพยพของอาจารย์ไปยังประเทศอื่นๆ ในทวีปแอฟริกาและต่างประเทศ ที่สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และรูปแบบค่าตอบแทนมีการแข่งขันมากขึ้น ชุดของการศึกษาวิจัยนี้ได้ยอมรับว่าความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งระหว่างทรัพยากรมนุษย์ (HR) ผลการการปฏิบัติ และแรงจูงใจของพนักงานและประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อกันในเชิงบวก การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาผลกระทบของการประเมินผลการปฏิบัติ (PA) ซึ่งเป็นวิธีที่สำคัญของในการสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของนักวิชาการในมหาวิทยาลัยไนจีเรีย กลุ่มตัวอย่างถูกดึงออกมาจาก 4 มหาวิทยาลัยของรัฐในทางตะวันตกเฉียงใต้ของประเทศไนจีเรีย ข้อมูลได้มาจากการตอบแบบสอบถามของนักวิชาการในมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า นักวิชาการในมหาวิทยาลัยเห็นระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพวกเขาไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรม จึงทำให้พวกเขาอพยพไปทำงานในมหาวิทยาลัยต่างประเทศแทน นอกจากนี้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ยังพบอีกว่า นักวิชาการที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพนั้นนอกจากจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีแล้ว กระบวนการจัดการความรู้และวัฒนธรรมองค์การก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้พวกเขามีผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมาทั้งหมด จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เขตจังหวัดปทุมธานี โดยผลการวิจัยที่ได้นี้ สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เขตจังหวัดปทุมธานีและเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการในการวางนโยบายในการบริหารงานในธุรกิจของตนเอง ตลอดจนทำให้ทุกฝ่ายทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนโดยรวมได้ตระหนักและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว