

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา
มีแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ได้กำเนิด และแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม เพราะถือว่าเป็นเรื่องที่ผลกระทบโดยตรงต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงถือเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร เพราะเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ให้นิยามคุณภาพชีวิตว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์ประกอบของวัฒนธรรม ระบบคุณค่าต่าง ๆ ของเขาอันสัมพันธ์กับเป้าหมายของชีวิต ความคาดหวัง มาตรฐานและสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่ และหมายถึงแนวความคิดที่มีขอบเขตกว้างขวางอันเป็นผลซับซ้อนจากสุขภาพทางกายของบุคคล สภาพจิตใจ ระดับของความเป็นอิสระ ความสัมพันธ์ทางสังคม และความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในชีวิตของบุคคลเป็นสำคัญ (กิติกร มีทรัพย์, 2536, หน้า 40 อ้างถึงใน ประเสริฐ กลิ่นหอม, 2543, หน้า 11)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นองค์ประกอบ หรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิตนั่นเอง หากกล่าวถึงความหมายคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้วจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้น่าสนใจในแง่มุมต่าง ๆ มากมายดังนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นเรื่องของปัญหาแรงงานและมาตรการแก้ไขซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญถึงความพึงพอใจของคนงานและการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานหากจะว่าไปแล้วคุณภาพชีวิต

ในการทำงานจึงเป็นเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดีในสถานที่ทำงานและมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มผลผลิตอย่างใกล้ชิด เนื่องจากหากพนักงานได้รับสวัสดิการที่ดีในการทำงานพวกเขาก็จะมีกำลังกายกำลังใจในการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานก็ย่อมที่จะสูงขึ้นนั่นเอง แต่อย่างไรก็ตามผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเพิ่มผลผลิตควรมีการแบ่งปันกันอย่างเป็นธรรม ผู้ประกอบการจะมีผลกำไรเพื่อใช้สำหรับการลงทุนครั้งต่อไป ในขณะที่ลูกจ้างได้ใช้สินค้าที่มีคุณภาพดีและราคาถูก ผู้ถือหุ้นได้รับเงินปันผลสูงขึ้น และพนักงานได้รับผลตอบแทนในรูปแบบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น (ศุภชัย อาชีวะระงับโรค, 2540, หน้า 80)

องค์การยูเนสโก (Unesco, 1995 อ้างถึงใน อัจฉรา วงศ์วัฒนมงคล, 2537, หน้า 56) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้และประเมินภาวะต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน และสภาพแวดล้อมของงาน การรับรู้และการประเมินของบุคคลนี้จะแตกต่างกันไปตามพื้นฐานชีวิตของบุคคล สถานภาพ บทบาท และความสามารถของบุคคล

วอลตัน (Walton, 1973, p. 11) ได้ให้นิยามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงสภาพแวดล้อมและสังคมในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ ได้รับการตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

บลูสโตน (Blusone, 1977, p. 44) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นการสร้างสภาวะบรรยากาศที่จะทำให้พนักงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของบุคคล และรวมถึงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยเปิดโอกาสให้มีความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานมากขึ้นเพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพในองค์กร และเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกในองค์กรในทุกระดับได้ใช้สติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะความสามารถอื่น ๆ เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมภายในองค์กร เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ความเข้มงวดเกี่ยวกับระเบียบวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

เมอร์ตัน (Merton, 1977, p. 55) ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมในเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรม การทำงานและสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและไม่พอใจของพนักงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิต และการได้รับการยอมรับว่ามีส่วนสำคัญต่อความมั่นคงและเสถียรภาพขององค์กร

เดวิส (Davis, 1977, p. 53 อ้างถึงใน ภัทรจิตร ทองสิงห์, 2546, หน้า 7) ได้ให้นิยามไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน โดยเน้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่มักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

กัสต์ (Guest, 1979, pp. 76-87) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลมาจากประสบการณ์ในการทำงาน และรวมถึงความรู้สึกรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงานความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

เดลามอตต์ และทาเคซาวา (Delamotte & Takezawa, 1984 อ้างถึงใน กัลยา ดิษเจริญ, 2538, หน้า 16-17) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน ทั้งสองท่านได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและมนุษย์สัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจ และเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย
3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเอียงมนุษย์หรือการปรับปรุงสภาพการทำงานในประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสหรือการคุ้มครองแรงงานในประเทศสังคมนิยมหรือสภาพแวดล้อมการทำงาน และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือ “Hatarakigai” ในประเทศญี่ปุ่นซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการ หรือแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดมีความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

ฮิว และคัมมิง (Huse & Cummings, 1985, p. 198) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของ

บุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น

เชอร์เมอร์ฮอร์บ, ฮันต์ และออสบอร์น (Schermerhorb, Hunt, & Osborn, 2000 อ้างถึงใน กัลยา ดิษเจริญ, 2538, หน้า 16-17) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ภาพรวมของประสบการณ์ทำงานของบุคคล ซึ่งแสดงออกมาจากความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่องานอาชีพ ตลอดจนองค์การ ดังนั้นการที่บุคคลมีผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงย่อมแสดงว่าบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูงด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นผลสะท้อนของการบริหารงานที่ดี เช่น การให้พนักงานมีส่วนร่วม ได้รับผิชอบงานและตัดสินใจงานร่วมกัน การไว้วางใจให้อิสระในการทำงานของพนักงานมากขึ้น อีกทั้งการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งเหล่านี้ล้วนช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีและองค์การประสบความสำเร็จอย่างสูง

روبบินส์ (Robbins, 1998 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541, หน้า 16) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์การได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานจากการพัฒนากลไกต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์การมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วมนั่นเอง

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2530, หน้า 266) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นคือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532, หน้า 154) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์การหนึ่ง ๆ โดยพิจารณาถึงว่าเขาผู้นั้นมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

พิไลสร แดงสะอาด (2532, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การพัฒนาให้บุคคลนั้นมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีโดยคนงานในฐานะลูกจ้างได้มีสภาพการทำงานที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์ และมีสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม

สมยศ นาวิการ (2533, หน้า 3-4) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็น คุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงาน และสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่าง ลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2536, หน้า 38) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด

พลดา เดชพลมัตย์ (2538, หน้า 8) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติการตามที่ได้รับ การคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานในเรื่อง พื้นฐานทั่วไปในการทำงาน ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมี โอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถ และใช้ชีวิตการทำงานอย่างสัมพันธ์กันกับการดำเนินชีวิต โดยทั่วไป

มนัสวี ธาดาสิงห์ (2539, หน้า 33-34) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพของลูกจ้าง หรือพนักงานในที่ทำงาน โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของพนักงาน การสร้าง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในให้ดี

ผจญ เกลิมสาร (2540, หน้า 23) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมาย ครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิด ความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งองค์กร และปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

สันติ บางอ้อ (2540, หน้า 33-34) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นสิ่งที่ คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมี ความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจ ในการทำงานสรุป คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้รับ การตอบสนองตามความต้องการ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน และประสิทธิผล ของงาน องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541, หน้า 14) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมาย ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลในด้านความพึงพอใจ ในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร ประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ของบุคคลที่ เกี่ยวข้องกับงานจากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าว สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน งานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน เพื่อนร่วมงานที่ดี ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับไม่ถูก เฮอร์คิวเอบริยบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานดี

ผู้ปฏิบัติงาน มีความสุขในงานที่ทำ ผลงานที่ออกมาจะส่งเสริมให้ผลผลิตและการบริหารที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นประกอบด้วยมิติต่าง ๆ ที่เข้ามาช่วยเสริมให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยที่แต่ละบุคคลจะมีการรับรู้และให้ความสำคัญกับมิติแต่ละด้านแตกต่างกัน มิติที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ มิติด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มิติด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ มิติด้านความก้าวหน้า มิติด้านความมั่นคงในงาน มิติด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง และมิติด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน รวมถึงสิทธิของพนักงานความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น รวมทั้งคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งเป็นทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human Dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติด้านอื่น ๆ

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ได้มีผู้ให้ความคิดเห็นต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีไว้หลายประการดังต่อไปนี้

วอลตัน (Walton, 1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน ภทรจิตร ทองสิงห์, 2546, หน้า 14-16)

ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคล เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตซึ่งเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) และสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่ง Walton ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่จะมีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานอย่างเพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุผลในสังคมนั้น ๆ โดยค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมเกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition) มีการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย ทั้งนี้ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ และรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and Security) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถรักษาดำรงตำแหน่งงานได้รับมอบหมายไว้ได้ และสามารถเพิ่มทักษะและความรู้

ใหม่ ๆ มากขึ้น มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์พิจารณา คือ

3.1 เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้เพื่อรักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานด้วยตนเอง

3.2 ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับงานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสของความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบในองค์กรหรือในสายงานอาชีพ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกในครอบครัวหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ โอกาสในการพัฒนา และการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเกิดความท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และการได้รับความร่วมมือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ไม่ปิดกั้นตนเอง สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และจริงใจต่อกัน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงานหรือรัฐธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย สิทธิในการ

6.1 ความลับเฉพาะบุคคล เป็นสิทธิที่บุคคลพึงได้รับการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตน ซึ่งในการปฏิบัติงานผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประกอบการดำเนินการ ทั้งนี้ต้องเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีสิทธิที่จะไม่เปิดเผยข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเรื่องเฉพาะตัว หรือเกี่ยวกับครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การให้สิทธิพนักงานในการพูดถึงการปฏิบัติงานนโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค คือ ต้องมีความเสมอภาคในเรื่องเกี่ยวกับกฎระเบียบในองค์กร ผลประโยชน์ที่พึงได้รับ รวมถึงค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลาในการทำงาน และเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะต้องมีส่วนที่ลงตัวและเหมาะสม

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ต้องมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งรู้สึกว่าองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้แก่สังคม ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญในอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าการปฏิบัติงานของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสียวิธีการด้านการตลาด การฝึกอบรมพนักงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

สโครเวน (Skrovan, 1983, pp. 1-6) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 3 ประการดังนี้

1. การพัฒนาคือการพัฒนาทั้งในด้านวิธีการหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล
2. การมีเกียรติ คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับในความสามารถ หรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น การที่บุคคลใด ๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการทำให้องค์การได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น
3. การปฏิบัติเป็นประจำ คือ การฝึกฝนงานเป็นประจำและสม่ำเสมอ โดยที่บุคคลทั่วไปจะต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมง ในการทำงานแต่ละวัน ย่อมมีการปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคลจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย ถ้าหากปรากฏว่าองค์กรนั้น ๆ ไม่มีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นการประสานงานที่ดีเพื่อผลงานในแต่ละวัน ซึ่งต่อเนื่องไปยังผลงานในระยะยาว จำเป็นที่แต่ละองค์การควรให้ความสำคัญมากด้วยเช่นกัน

เดลามอตต์ และทาเคซาวา (Delamotte & Takezawa, 1984 อ้างถึงใน นันทภัทร อักษรดิษฐ์, 2550, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งออกเป็น 5 มิติดังนี้

1. เรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงานทั่วไปซึ่งเป็นระดับพื้นฐานของกฎหมายแรงงาน เช่น ชั่วโมงทำงาน การพักผ่อน ลักษณะงานที่มีการคุ้มครองเป็นพิเศษ เช่นงานอันตรายสำหรับเด็ก และสตรีมาตรการ เหล่านี้ควรได้รับการปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น

2. การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมในการทำงาน ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลที่จะได้รับความยุติธรรมจากการทำงานอย่างเป็นธรรม

3. การให้โอกาสพนักงานได้มีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจในการทำงาน คือ การส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยการได้แสดงความคิดเห็นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีแก่พนักงาน

4. ส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพงานของตน โดยการให้พนักงานได้ทำงานที่มีความท้าทาย ให้อิสระที่จะสร้างสรรค์ในการเลือกหรือกำหนดวิธีการทำงานเป็นของตนเอง

5. วงจรชีวิตการทำงาน โดยคำนึงถึงความกลมกลืนสอดคล้องและสัมพันธ์กันระหว่างลักษณะของงาน ครอบครัวและสังคมของพนักงาน

ฮิว และคัมมิง (House & Cummings, 1985, pp. 199-200) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากความผาสุก (Well 8 Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้ ผลตอบแทนที่เพียงพอ สอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ มาตรฐานของผู้รับ มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

2. สถานภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีคุณธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลางานกับช่วงเวลาดำเนินชีวิตโดยรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่าง และเวลาให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าการดำเนินงานของตนมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

โคสเซน (Kossen, 1991, pp. 217-225) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยดังต่อไปนี้

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบความสำเร็จ และมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่อง การขยายขอบเขตของงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting Loaded-vertically and Horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

3. สร้างสรรค์งาน (Creating Whole Job) คือ การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้น ทั้งนี้หากพนักงานมีโอกาสได้ใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง

4. มีการหมุนเวียนงาน การฝึกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating Job, Cross-training and Multi Skilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะในการทำงานมากขึ้น

5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ท้าทาย (Do Two “Dulls” Job Enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจ ทำท่าย และพึงพอใจมากขึ้น

6. ให้คำชมเชยและการยอมรับ (A Liberal Lacing of Praise Recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งใช้คำพูด ใช้ภาษากายโดยการจับมือแสดงความยินดี การยิ้มให้กำลังใจ เป็นต้น

7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing Well Pay) โดยให้รางวัลสำหรับผู้ประพฤติปฏิบัติดี เพื่อเป็นแรงสนับสนุนให้พนักงานที่ขาดงานและมาทำงานสาย ปรับปรุงการปฏิบัติตนในทางที่ดีขึ้น

8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building Responsibility into Job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจอย่างเป็นอิสระในการทำงาน ให้มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing Child Care for Employees' Children) เป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยให้ลดการขาดงาน หรือการมาทำงานสายของพนักงาน

10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying Work Environment) เช่น สร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน เช่น การเปิดเพลง มีเวลาพักระหว่างช่วงเวลาทำงาน มีกิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing Wellness Program) เพื่อส่งเสริมให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ทำให้เกิดผลดีต่อพนักงานและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

กอร์ดอน (Gordon, 1991, pp. 635-636) ได้กล่าวไว้ว่าหลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง 7 ประการ ได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความพึงพอใจของสภาพสังคมในที่ทำงาน การมีสิทธิส่วนบุคคล ความสอดคล้องระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

เดสเลอร์ (Dessler, 1991, p. 471) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ การยืดหยุ่นเวลาการทำงาน แผนการสร้างกลุ่มคุณภาพ และแผนงานการปรับปรุงคุณภาพผลผลิต เป็นต้น แผนงานเหล่านี้จะสะท้อนคุณภาพในการทำงานในส่วนของ

1. ความยุติธรรมและความมีเหตุผลในการปฏิบัติต่อพนักงาน
2. การให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ และยังเป็น การตอบสนองความรู้สึกประจักษ์ตน จากการที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มี
3. ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานเปิดกว้างและมีความน่าเชื่อถือ

4. ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานของตน

5. ให้ผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม

6. จัดสรรสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

บรูซ และแบล็กเบิร์น (Bruce & Blackburn, 1992, pp. 15-16) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ

3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง หมายถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสดำเนินงานอย่างเท่าเทียมกัน

7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม หมายถึง ความภูมิใจต่องานที่ได้รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

นิวสตรอม และเดวิส (Newstrom & Davis, 1997, pp. 293-294) ได้กล่าวถึง เกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้ คือ มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี มีกฎเกณฑ์การให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม มีความรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น มีการพัฒนาทักษะ มีกิจกรรมช่วยลดความเครียดในการทำงาน และมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าองค์ประกอบหรือเกณฑ์ที่ใช้ในการชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย และมุมมองของนักวิชาการแต่ละท่าน ประกอบกับสถานะเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้น สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากทฤษฎี แนวคิด และองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับองค์กรที่ทำการศึกษาโดยแบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 6 ด้าน ดังต่อไปนี้คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านความเป็นประชาธิปไตยใน

การทำงาน

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 7-12 อ้างถึงใน ภัทรจิตร ทองสิงห์, 2546, หน้า 12)

ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
2. ผลประโยชน์ที่เกื้อกูล
3. ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
4. มีความมั่นคงในการทำงาน
5. มีเสรีภาพในการเจรจาต่อรอง
6. มีพัฒนาการ และการเจริญเติบโตในการทำงาน
7. บุรณาการทางสังคม
8. การมีส่วนร่วมในองค์กร
9. ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน
10. มีเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัว

บุญเจือ วงษ์เกษม (2533, หน้า 20-30 อ้างถึงใน วารุณี จันทร์สมบัติ, 2550, หน้า 25)

กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวชี้วัดระดับความพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ด้วยส่วนประกอบดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การที่องค์กรให้โอกาสพนักงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงาน ถือเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับ โดยคำนึงว่าบุคคลแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนช่วยเหลือในความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร
3. การมีส่วนร่วมในสังคม โดยแต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กร ทั้งในแง่ของเป้าหมายขององค์กร ค่านิยม และรวมถึงการรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น ๆ
4. ความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ เป็นผลที่ได้จากการทำงาน รวมถึงการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีลักษณะท้าทาย งานที่ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะเพื่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน
5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากผลการปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่งงาน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ นอกจากองค์ประกอบทั้ง 5 ประการแล้ว สิ่งที่ควรคำนึงถึงอีก 2 ประการคือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และความปรารถนาในการที่จะได้รับการปฏิบัติต่อบุคคลในองค์กรทุกคนอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

จิระ หงส์คารมย์ (2533, หน้า 27-28) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงานว่า ช่วงเวลาแห่งการดำรงชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในวันหนึ่ง ๆ นั้น การใช้ เวลาในช่วงการทำงานจะมีมากที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งคุณภาพ ชีวิตการทำงานของแรงงานนั้นมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญก็คือ ค่าจ้างและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และการคุ้มครองแรงงาน คือ

1. ค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจใน การทำงานและความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคม ค่าจ้างและสวัสดิการ ของผู้ใช้แรงงานจะแตกต่างกันตามประเภทของตลาดแรงงานและประเภทของทักษะแรงงาน คือ โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการของตลาดแรงงานทุกประเภทจะจัดสรรตามคุณภาพของทรัพยากร มนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตลาดแรงงานภาคเอกชน โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการจะทำให้ ความสำคัญมากกว่าแรงงานที่มีทักษะสูงในขณะที่แรงงานที่มีทักษะน้อยจะเสียเปรียบ อย่างไร ก็ตามสังคมของมนุษย์เป็นสังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน การแบ่งปันผลประโยชน์และความสุขในชีวิต จึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน

2. สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่ม ประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ และ ต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี สภาพการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันตามขนาดของอุตสาหกรรม ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คนลงมา ส่วนมากไม่สามารถ จัดสภาพการทำงานให้ได้ตามกฎหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสมเพราะ สถานประกอบการขนาดเล็กไม่มีความสามารถเพียงพอในเรื่องทุนและการแข่งขัน

3. ความปลอดภัยในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากมีค่าจ้างและ สวัสดิการที่เหมาะสมและสภาพการทำงานที่ดีแล้ว ความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งในปัจจุบันแรงงานในสถานประกอบการประมาณร้อยละ 95.00 มีเครื่องป้องกันอุบัติเหตุ เช่น อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ อุตสาหกรรมผลิตน้ำมันและธนาคาร เป็นต้น แต่อุบัติเหตุที่เกิดขึ้น มีสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากแรงงานในสถานประกอบการ อันเนื่องมาจากปัญหาด้านสุขภาพกายและ สุขภาพจิต โดยเฉพาะแรงงานที่มีอายุในช่วงระหว่าง 20-39 ปี และเป็นแรงงานที่อยู่ในเขต อุตสาหกรรมขนาดกลาง (แรงงานจำนวน 200-499 คน) โดยมีสาเหตุมาจากอุบัติเหตุอันเกิดจากวัตถุ หรือสิ่งของกระแทกเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาคือเครื่องจักรและสิ่งมีพิษสารเคมีตามลำดับแนวโน้ม ดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าสาเหตุอันเกิดจากสิ่งมีพิษสารเคมี จะมีความสำคัญและรุนแรงมากขึ้นเป็นลำดับ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการผลิต เช่น อาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ ผลิตภัณฑ์โลหะเครื่องจักร และอุปกรณ์ เป็นต้น จึงสรุปได้ว่ากฎหมายประกันสังคมจะช่วยให้ผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์ใน

เรื่องการเจ็บป่วยนอกงาน ควบคู่ไปกับกองทุนเงินทดแทน และถ้าความมั่นคงและความพอใจมีอยู่ ก็อาจจะทำให้การเจ็บป่วยในงานดีขึ้น

4. การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกและมาตรการหนึ่งของรัฐบาล เพื่อคุ้มครองแรงงาน ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เช่น การคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตามยังมีนายจ้างจำนวนมากประมาณร้อยละ 30 ที่หลีกเลี่ยงและ ไม่ปฏิบัติตาม กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนายจ้างของกิจการขนาดเล็กที่มีลูกจ้าง ต่ำกว่า 50 คน จากผลการสำรวจของกรมแรงงาน (มกราคม-มิถุนายน พ.ศ. 2532) ปรากฏว่าจากจำนวน สถานประกอบการขนาดเล็กประมาณ 5,258 ราย หรือร้อยละ 3 ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีลูกจ้างที่ไม่ได้รับค่าจ้างตามกฎหมาย 7,527 คน หรือร้อยละ 13 ซึ่งส่วนใหญ่ จัดอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้าง การค้า บริการชุมชน

ชาญชัย อจินตมาจาร (2536, หน้า 38-39) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งหมดพร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human Dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ดีมีดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุมงาน
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งานและสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
10. โอกาสเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12. อำนาจในหน้าที่การงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. มีอนาคต
15. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก

17. มีโอกาสเลือกทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจและความหวัง

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ประเสริฐ กลิ่นหอม, 2543, หน้า 15) ได้กำหนดค่านิยมพื้นฐานในการมองมนุษย์ จากการศึกษาขบวนการคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งมีดังนี้

1. มนุษย์พึงได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติ และได้รับการยกย่องยอมรับทั่วไปทั้งภายในสถานที่ทำงาน และที่อื่น ๆ

2. มนุษย์พึงได้รับการสนับสนุนในสิ่งที่พวกเขาสร้างสรรค์ขึ้นมา

3. มนุษย์ในองค์การมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้และเติบโตไปกับองค์การ

4. มนุษย์ต้องการรู้ว่าองค์การของตนมีวิธีการทำงานอย่างไร และตนจะอุทิศ

ความพยายามเพื่อองค์การเป็นส่วนรวมได้อย่างไร

5. มนุษย์มีแนวโน้มที่จะตอบสนองมากขึ้นหากได้รับการสนองตอบอย่างผู้มีเกียรติและศักดิ์ศรี

6. การที่มีค่านิยมร่วมกันนี้ไม่ได้หมายความว่า จะมีแนวทางคุณภาพชีวิตในการทำงานใด ๆ จะดีเด่นกว่าแนวทางอื่น

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพในการทำงาน

สกูลเลอร์, บรูเทล และยังบลู๊ด (Schuler, Beutell, & Youngblood, 1989, p. 492)

ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน

2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดเกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง

3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงาน

มากขึ้น

4. ลดความเครียดอุบัติเหตุและความเจ็บปวดจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึง

4.1 การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ

4.2 การลดอัตราและการจ่ายผลตอบแทนคนงาน จากปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจในการทำงานสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และอัตราการเปลี่ยนงาน

7. ลดอัตราสรรหาและคัดเลือกพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greeberg & Baron, 1995, p. 647) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ผลกำไรการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนร่วมกันและแผนนั้นต้องได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานการตอบสนองความต้องการความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นองค์กรจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงาน

เดสเลอร์ (Dessler, 1991, p. 4) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ วัฒนธรรมองค์กร และจิตวิทยาภาพแวดล้อมดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ว่าการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายในสำหรับปัจจัยภายนอก ก็คือทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความสุขกับการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา

บริษัทโรงพยาบาลศรีราชานคร จำกัด ได้ก่อตั้งปี พ.ศ. 2535 และได้ทำข้อตกลงกับบริษัทประสิทธิ์พัฒนา จำกัด (มหาชน) ดำเนินกิจการโรงพยาบาลในนาม “โรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา” ปี พ.ศ. 2536 ในเดือนพฤษภาคม เริ่มก่อสร้างอาคารโรงพยาบาล ภายในบริเวณโครงการศรีราชา นคร ตั้งอยู่เลขที่ 90 ถนนศรีราชา นคร 3 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี รหัสไปรษณีย์ 20110

บนเนื้อที่ 5 ไร่ 44 ตารางวา ประกอบด้วยอาคาร 2 อาคาร คือ

อาคารโรงพยาบาล 12 ชั้น พื้นที่ใช้สอย 23,267 ตารางเมตร

อาคารจอดรถและหอพัก 14 ชั้น พื้นที่ใช้สอย 12,473 ตารางเมตร

พร้อมเปิดดำเนินการ วันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2538

ปี พ.ศ. 2538 บริษัท ฯ ได้ ดำเนินการในรูปบริษัทมหาชนจำกัด

ชื่อบริษัท (ภาษาไทย): บริษัท โรงพยาบาลศรีราชานครจำกัด (มหาชน)

(ภาษาอังกฤษ): SRIRACHA NAKORN GENERAL HOSPITAL PUBLIC

COMPANY LIMITED

ปี พ.ศ. 2542 โรงพยาบาล ฯ ได้สมัครเข้าเป็นสถานพยาบาลประกันสังคม เพื่อเปิดโอกาสให้ประกันตน สามารถใช้บริการด้วยมาตรฐานโรงพยาบาลเอกชนได้และยังเปิดให้บริการในส่วนนี้จนถึงปัจจุบัน โรงพยาบาล ฯ เป็นโรงพยาบาลเอกชนขนาด 250 เตียง ก่อตั้งเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของโรงพยาบาลภาครัฐ และเพื่อเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของประชากรในแถบพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ให้บริการรักษาพยาบาลทั้งผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน ตลอด 24 ชั่วโมงโดยมีคณะแพทย์ทั้งที่เป็นแพทย์ประจำและแพทย์ที่ปรึกษาเกือบครบทุกสาขา เน้นการให้บริการที่ดีมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน ทันสมัย และครบวงจร

สัญลักษณ์ของโรงพยาบาล (โลโก้)

เพื่อให้เป็นที่รับรู้ของคนทั่วไปและผู้ให้บริการ รวมทั้งความเป็นหนึ่งเดียว โรงพยาบาล จึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่เป็นตัวแทนของโรงพยาบาลขึ้น และกำหนดให้ทุกฝ่าย ทุกหน่วยงานใช้เป็นสัญลักษณ์เดียวกันตามกำหนด ทั้งรูปแบบ ขนาด สี ซึ่งจากอดีตจนถึงปัจจุบัน โรงพยาบาลได้มีการกำหนดและเปลี่ยนแปลงโลโก้พร้อมประกาศใช้ 3 ครั้งด้วยกัน ดังต่อไปนี้



ปี พ.ศ. 2538

ปัจจุบัน

ภาพที่ 2-1 สัญลักษณ์ของโรงพยาบาล (โลโก้)

นโยบายและวัตถุประสงค์ของระบบการจัดการ

โรงพยาบาล ฯ ตระหนักถึงคุณค่าการของตอบสนองต่อความต้องการสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้ให้บริการ โดยมุ่งเน้นที่ผู้ป่วยหรือผู้ให้บริการเป็นศูนย์กลาง รวมทั้งตระหนักในคุณค่าของการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง จึงได้ทบทวนและกำหนดวิสัยทัศน์ในที่ประชุมทีมงานสูงสุด ดังนี้ “เราจะเป็นโรงพยาบาลเอกชนที่เป็นเลิศด้านบริการและบริหาร มีผลประกอบการสูงสุดในภาคตะวันออก” และกำหนดนโยบายคุณภาพ (พันธกิจ) เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. พัฒนาและปรับปรุงมาตรฐานบริการทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง โดยใช้แนวทางมาตรฐานระดับสากล
2. บริหารองค์การโดยตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
3. พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่องให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
4. พัฒนา ปรับปรุง ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาความพึงพอใจและผูกพันของบุคลากรต่อการ

โรงพยาบาลได้กำหนดวัตถุประสงค์ของระบบการจัดการ ดังนี้

1. ให้บริการที่มีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุม ความถูกต้อง รวดเร็ว ปลอดภัย ไม่มีภาวะแทรกซ้อนที่ป้องกันได้ และไม่มีความเสี่ยง
2. ให้บริการที่ได้มาตรฐาน ตามมาตรฐานสากล คือ ระบบ ISO 9001, ISO 14001, ISO 27001, OHSAS 18001 และ GMP & HACCP มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี รวมถึงมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานพฤติกรรมบริการ โดยเน้นผู้ให้บริการและชุมชนเป็นศูนย์กลาง
3. ผู้ใช้บริการพึงพอใจ และมีการบอกต่อ
4. มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 2-1 สรุปจำนวนพนักงาน ประจำเดือนมกราคม 2555 (โรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา, 2555)

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร
ฝ่ายบริหาร	50
ฝ่ายPara med	148
ฝ่ายการพยาบาล	436
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	49
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	33
ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ	44
ฝ่ายทรัพยากรสุขภาพ	75
ฝ่ายบริการ	115
ฝ่ายตรวจสอบสุขภาพ	108
รวม	1058

ตารางที่ 2-2 สรุปตัวชี้วัดทีมนำ QLT (โรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา, 2554)

อัตรา Turn Over Rate	2549	2550	2551	2552	2553	2554
Turn Over Rate ภาพรวม	2.66	2.45	2.29	2	2.11	2.93
Turn Over Rate แพทย์	N/A	N/A	N/A	1.1	1.1	4.18
Turn Over Rate พยาบาล	N/A	N/A	N/A	2.1	2.4	2.81
Turn Over Rate Paramedic	N/A	N/A	N/A	1.6	2.9	3.49
Turn Over Rate ฝ่ายบริหาร	N/A	N/A	N/A	1.7	1.9	3.01

ระเบียบบริษัท โรงพยาบาลศรีราชนคร จำกัด (มหาชน)

ว่าด้วย ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2544

ด้วยบริษัท โรงพยาบาลศรีราชนคร จำกัด (มหาชน) เห็นสมควรให้มีการแก้ไขปรับปรุงระเบียบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงออกระเบียบการปฏิบัติงานไว้ดังต่อไปนี้

1. เนื่องด้วยลักษณะงานของบริษัท เป็นการให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง จึงจำเป็นต้องแบ่งการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นผลัด

1.1 เวลาปฏิบัติงานของพนักงาน รวมแล้วไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง และให้มีวันหยุดสัปดาห์ละไม่น้อยกว่า 1 วัน

1.2 การจัดวันและเวลาปฏิบัติงานของแต่ละผลัด ให้หน่วยงานต่าง ๆ เป็นผู้จัดและปรึกษากับฝ่ายบริหารบุคคล

2. กรณีที่บริษัทเห็นสมควร จะกำหนดเวลาปฏิบัติงานให้แตกต่างจากข้อ 14 และจะกำหนดให้ได้รับค่าตอบแทนเฉพาะกรณีด้วยก็ได้

3. วันหยุดตามประเพณี บริษัทกำหนดให้มีวันหยุดตามประเพณี โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ ปีละไม่น้อยกว่าที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกาศกำหนด โดยให้พนักงานได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ ส่วนประกาศวันหยุดตามประเพณี จะประกาศให้ทราบล่วงหน้า ถ้าวันหยุดตามประเพณีวันใด ตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้เลื่อนวันหยุดตามประเพณีวันนั้นไปหยุดในวันทำงานถัดไป ด้วยเหตุที่บริษัทจะต้องให้บริการต่อเนื่อง แม้กระทั่งวันหยุดตามประเพณี ดังนั้นเพื่อขจัดปัญหาต่าง ๆ ของบริษัทและพนักงานที่ไม่สามารถหยุดได้ในวันดังกล่าว ให้ปฏิบัติดังนี้

3.1 ให้หน่วยงานต่าง ๆ กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดชดเชยของพนักงานล่วงหน้าทุกเดือน ที่มีวันหยุดตามประเพณี

3.2 การกำหนดวันหยุดชดเชย ให้คำนึงถึงงานของบริษัทเป็นสำคัญ โดยให้มีพนักงานปฏิบัติงานเพียงพอ และไม่ควรมีพนักงานหยุดติดต่อกันเกิน 3 วันต่อครั้ง

3.3 พนักงานจะเก็บวันหยุดชดเชยไว้ได้ไม่เกินเดือนถัดไปจากวันที่มีสิทธิหยุดชดเชย หากไม่ใช้สิทธิภายในกำหนดให้ถือว่าสละสิทธิ

3.4 ไม่อนุญาตให้มีการแลกเวรเกินคนละ 3 ครั้งต่อเดือน

4. วันหยุดพักผ่อนประจำปี

4.1 พนักงานที่ปฏิบัติงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี นับตั้งแต่วันที่เริ่มทำงานกับบริษัท มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีได้ไม่เกินปีละ 6 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง

4.2 การลาหยุดพักผ่อนประจำปีจะต้องลาครั้งละไม่น้อยกว่า 3 วัน โดยไม่เกินสิทธิและจะเลื่อนไปสะสมหยุดในปีถัดไปได้

4.3 พนักงานที่จะลาหยุดพักผ่อนประจำปี ให้ยื่นใบลาผ่านความเห็นชอบของหัวหน้าหน่วยงานก่อนวันลาไม่น้อยกว่า 7 วัน และนำเสนอฝ่ายบริหารบุคคล เพื่อเสนอผู้อำนวยการบริหาร เมื่อผู้อำนวยการบริหารอนุญาตแล้วพนักงานผู้ลาจะต้องเซ็นรับทราบก่อน จึงจะหยุดงานได้

4.4 พนักงานจะลาหยุดพักผ่อนประจำปีโดยรวมวันหยุดอื่น ๆ เพื่อหยุดงานครั้งหนึ่งได้ไม่เกิน 8 วันติดต่อกัน หรือ ไม่เกิน 16 วันติดต่อกัน สำหรับกรณีรวมวันหยุดพักผ่อนสะสม

5. หลักเกณฑ์การปฏิบัติงานล่วงเวลาและการปฏิบัติงานในวันหยุด

6. ในกรณีที่บริษัทให้พนักงานปฏิบัติงานล่วงเวลาในวันปฏิบัติงาน บริษัทจะจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่พนักงานในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันปฏิบัติงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หากบริษัทให้พนักงานปฏิบัติงานในวันหยุด บริษัทจะจ่ายค่าปฏิบัติงานในวันหยุดให้แก่พนักงานในอัตราดังต่อไปนี้

6.1 สำหรับพนักงานซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด บริษัทจะจ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันปฏิบัติงาน ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

6.2 สำหรับพนักงานซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด บริษัทจะจ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันปฏิบัติงาน ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

6.3 หากบริษัทให้พนักงานปฏิบัติงานล่วงเวลาในวันหยุด บริษัทจะจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่พนักงาน ในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันปฏิบัติงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

7. การลาและหลักเกณฑ์การลา

7.1 พนักงานมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน 30 วันปฏิบัติงาน ยกเว้นพนักงานที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการปฏิบัติงาน

7.2 การลาที่จะพิจารณาตามความจำเป็น โดยผู้ลาต้องยื่นใบลาล่วงหน้าต่อผู้มีอำนาจอนุญาต เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดงานได้ เว้นแต่ลักษณะของภูษะนั้นไม่สามารถจะยื่นใบลาล่วงหน้าได้ ก็ให้ยื่นใบลาทันทีในวันแรกที่มาปฏิบัติงาน พร้อมทั้งชี้แจงเหตุผล

7.3 พนักงานหญิง มีสิทธิลาคลอดบุตรครั้งหนึ่งได้ไม่เกิน 90 วัน โดยนับรวบวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย และได้รับค่าจ้างในระยะเวลาที่ลาคลอดไม่เกิน 45 วัน

7.4 พนักงานมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนดในกฎกระทรวง

8. พนักงานที่ได้รับการบรรจุหรือเลื่อนเงินเดือนจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

8.1 ต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานตามระเบียบ คำสั่ง หรือ ประกาศของบริษัท รวมทั้งเป็นผู้รักษาระเบียบวินัยและผลประโยชน์ของบริษัทโดยเคร่งครัด

8.2 ต้องมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานด้วยความอดทนอดกลั้นให้ลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย มีปริมาณและคุณภาพงานที่ดี

8.3 ต้องมีความประพฤติเรียบร้อย

8.4 ในรอบปีปฏิบัติงานที่ผ่านมาต้องไม่มีวันมาสาย ป่วย ลา มากเกินสมควร หรือขาดงาน รวมทั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

9. พนักงานผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะ ได้รับการพิจารณา หรือได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ฝ่ายบริหารบุคคลออกใบประเมินผลงาน โดยให้หัวหน้าหน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติงานตามลำดับ แล้วส่งคืนฝ่ายบริหารบุคคลเพื่อเสนอผู้อำนวยการบริหารหรือผู้อำนวยการแพทย์แล้วแต่กรณี พิจารณาสั่งการต่อไป

10. พนักงานที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ มีสิทธิได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเฉพาะกรณีผู้ป่วยนอก หากจะขอรับการรักษาพยาบาลในกรณีผู้ป่วยใน ให้ทำหนังสือขออนุมัติจากผู้อำนวยการบริหาร โดยผ่านฝ่ายบริหารบุคคล ยกเว้นกรณีเหตุสุดวิสัย ให้ทำหนังสือขออนุมัติทันทีที่สามารถกระทำได้

11. พนักงานที่ได้รับการบรรจุ เป็นผู้ที่มีสิทธิได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลจากบริษัทเฉพาะที่โรงพยาบาลพญาไทศรีราชาเท่านั้น เว้นแต่แพทย์ผู้รักษาเห็นสมควรเป็นอย่างอื่น ให้ทำหนังสือขออนุมัติจากผู้อำนวยการบริหาร โดยผ่านฝ่ายบริหารบุคคล ยกเว้นกรณีเหตุสุดวิสัยหรือผู้ที่มีสถานທີ່ปฏิบัติงานที่อื่น อาจเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเครือโรงพยาบาลพญาไทที่ใกล้ที่สุด

12. พนักงานได้รับสวัสดิการรักษาพยาบาล ดังนี้

12.1 รับการรักษาในฐานะผู้ป่วยใน และผู้ป่วยนอกของพนักงาน

12.2 รับการรักษาในฐานะผู้ป่วยในของสามีหรือภรรยาหรือบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของพนักงานทั้งนี้รวมอยู่ในวงเงินไม่เกินปีละ 50,000 บาท

13. การรักษาพยาบาลกรณีเป็นผู้ป่วยนอก ให้พนักงานรับการรักษาพยาบาลจากแพทย์ประจำเท่านั้น นอกจากกรณีจำเป็นเร่งด่วนนอกเวลาทำงาน ไม่สามารถพบแพทย์ประจำได้ จึงให้รับ

การรักษาพยาบาลจากแพทย์พิเศษ

14. ในกรณีที่พนักงานเจ็บป่วยด้วยโรคที่จำเป็นต้องรับการรักษาจากแพทย์พิเศษ ต้องได้รับความเห็นชอบจากแพทย์ประจำก่อน กรณีผู้ป่วยในให้พนักงานมีหนังสือขออนุมัติต่อ ผู้อำนวยการบริหารผ่านฝ่ายบริหารบุคคล เพื่อขอรับการรักษาจากแพทย์พิเศษของโรงพยาบาล เป็นราย ๆ ไป

ยกเว้นกรณีฉุกเฉิน หากพนักงานไม่ปฏิบัติตามขั้นตอน พนักงานต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเอง

15. ในปีหนึ่ง ๆ บริษัทให้สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลแก่พนักงานในกรณีผู้ป่วยใน รวมกันไม่เกิน 30 วัน

16. พนักงานได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับค่าห้องและค่าอาหาร เมื่อเข้าเป็นผู้ป่วยในตามที่บริษัทกำหนดดังนี้

16.1 อายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี มีสิทธิเข้ารับการรักษาด่วนในห้องรวม 2 เตียง ค่าโทรศัพท์ในเขตจังหวัดชลบุรีวันละ 3 ครั้ง

16.2 อายุการทำงานมากกว่า 3 ปี มีสิทธิเข้ารับการรักษาด่วนในห้องเตียงเดี่ยว ค่าโทรศัพท์ในเขตจังหวัดชลบุรีวันละ 3 ครั้ง

17. พนักงานต้องให้ทันตแพทย์ของโรงพยาบาล ตรวจสอบเข้าปฏิบัติงานว่าต้องบำบัดรักษาโรคฟันประการใดบ้าง หากไม่ได้บำบัดรักษาให้เรียบร้อยก่อนเข้าปฏิบัติงาน พนักงานผู้นั้นต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบำบัดรักษาโรคฟันนั้น ๆ เอง

18. บริษัทให้สวัสดิการแก่พนักงานหญิงในการคลอดบุตร โดยปกติ หากเป็นกรณีผ่าตัดคลอดโดยไม่จำเป็น จะคิดค่าใช้จ่ายแก่พนักงานดังนี้

18.1 ค่าอุปกรณ์ดมยา และ ค่าผ่าตัด (รวมของใช้ต่าง ๆ คิดในอัตราร้อยละ 50%)

18.2 ค่าแพทย์รักษา เฉพาะแพทย์ประจำโรงพยาบาล และในเวลาทำงานของแพทย์ คิดค่าใช้จ่ายร้อยละ 50%

18.3 หากเป็นแพทย์พิเศษ หรือ แพทย์ประจำโรงพยาบาล แต่นอกเวลาปฏิบัติงาน หรือคาบเกี่ยวระยะเวลาออกการปฏิบัติงาน ให้คิดค่าใช้จ่ายเต็ม

19. บริษัทให้สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลแก่บุคคลในครอบครัวของพนักงาน โดยพนักงานต้องนำหลักฐานใบสำคัญต่าง ๆ ส่งให้ฝ่ายบริหารบุคคล ก่อนการรักษาพยาบาล ดังนี้

19.1 สำเนาใบสำคัญการสมรสของคู่สมรสปัจจุบัน 1 ฉบับ

19.2 สำเนาสูติบัตรของบุตร จำนวนคนละ 1 ฉบับ

19.3 แจ้งอาชีพ ตำแหน่ง และสถานที่ทำงานปัจจุบันของคู่สมรส

20. บุคคลในครอบครัวของพนักงาน ได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเฉพาะกรณีผู้ป่วยในที่มีรับการรักษากับแพทย์ประจำของโรงพยาบาล ในอัตราที่บริษัทกำหนด บริษัทสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลแก่บุคคลในครอบครัวของพนักงานตามวรรคแรกปีละไม่เกิน 30 วัน

21. พนักงานได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับการตรวจร่างกายประจำปี ตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด

22. พนักงานได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลในการทำหมัน ตามที่บริษัทกำหนด

23. การกระทำผิดหรือฝ่าฝืนระเบียบ วินัย ข้อบังคับของบริษัท จะมีโทษตามความหนักเบา และผลของการกระทำดังนี้

23.1 ตักเตือนเป็นหนังสือ

23.2 เลิกจ้าง

24. กรณีที่บริษัทพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นการขาดงาน บริษัทสงวนสิทธิที่จะตัดค่าจ้างตลอดจนมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ และหรือ พิจารณาโทษทางวินัย

25. กรณีที่พนักงานต้องการร้องทุกข์เกี่ยวกับการกระทำที่เห็นว่าไม่เป็นธรรม อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ให้ทำคำร้องทุกข์เป็นหนังสือภายใน 30 วัน นับแต่วันได้รับคำวินิจฉัยให้ลงโทษ หรือ การกระทำอันว่าไม่เป็นธรรมนั้นเสนอต่อ หัวหน้าหน่วยงาน เมื่อหัวหน้าหน่วยงานของพนักงานได้รับคำร้องทุกข์จากผู้ได้บังคับบัญชาแล้ว ให้ไต่สวนและพิจารณาวินิจฉัยข้อร้องทุกข์นั้นร่วมกับฝ่ายบริหารบุคคล และแจ้งผลการวินิจฉัยให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันได้รับคำร้องทุกข์ หากผู้ร้องทุกข์ไม่พอใจในคำวินิจฉัยนั้น ให้ยื่นอุทธรณ์ต่อฝ่ายบริหารบุคคล เพื่อนำเสนอผู้อำนวยการบริหารทำการพิจารณาไต่สวนและวินิจฉัยชี้ขาดพร้อมทั้งชี้แจงเหตุผลให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันได้รับคำอุทธรณ์ และให้ถือว่าคำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

26. สัญญาจ้างระหว่างพนักงานกับบริษัท จะสิ้นสุดเมื่อ

26.1 พนักงานถึงแก่กรรม

26.2 พนักงานลาออก

26.3 พนักงานเกษียณอายุ

26.4 บริษัทเลิกจ้าง

27. บริษัทจะไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานซึ่งเลิกจ้างกรณีหนึ่งกรณีใด ดังนี้

27.1 ทุจริตต่อหน้าที่ หรือ กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่บริษัท

27.2 จงใจทำให้บริษัทได้รับความเสียหาย

27.3 ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือ คำสั่งของบริษัท อันชอบด้วยกฎหมาย และ บริษัทได้คัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงบริษัท ไม่จำเป็นต้องคัดเตือน

27.4 ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันปฏิบัติงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

27.5 ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือ ความผิดลหุโทษ

27.6 ประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้บริษัทได้รับความเสียหายอย่างแรง

28. พนักงานบริษัทจะเกษียณอายุเมื่อมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

29. พนักงานจะขอเกษียณอายุก่อนได้ เมื่อมีอายุครบ 50 ปีบริบูรณ์ หรือ มีอายุงานไม่น้อยกว่า 20 ปี ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของ หรือผู้อำนวยการบริหาร แล้วแต่กรณี

30. พนักงานที่ครบเกษียณอายุ อาจได้รับการพิจารณาจ้างต่อไป หรือ ไม่ได้ โดยให้อยู่ในดุลพินิจของประธานกรรมการ

31. พนักงานที่บริษัทเลิกจ้าง เนื่องจากเกษียณอายุ จะได้รับเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงานกำหนด

32. พนักงานที่ประสงค์จะลาออกจากบริษัท ให้ทำหนังสือแจ้งไปยังฝ่ายบริหารบุคคลล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน มิฉะนั้นพนักงานอาจต้องเสียสิทธิในการลาออกตามที่บริษัทกำหนด บริษัทสงวนสิทธิที่จะไม่อนุญาตให้มีการลาพักผ่อนประจำปี หรือ ลาิจในช่วงระยะเวลา 30 วันก่อนวันลาออก

33. การเพิ่มเติม แก้ไข เปลี่ยนแปลงกฎ ระเบียบข้อบังคับให้ผู้อำนวยการบริหาร มีอำนาจออกคำสั่งกฎระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อใช้บังคับโดยไม่ขัดกับระเบียบบริษัท ว่าด้วยข้อบังคับการทำงานนี้

34. บริษัทสงวนสิทธิปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม หรือ เปลี่ยนแปลง ข้อความและสาระสำคัญที่ปรากฏในระเบียบการปฏิบัติงานนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพธุรกิจ สภาพทางเศรษฐกิจ และกฎหมายแรงงานที่อาจจะเปลี่ยนแปลงแก้ไขในอนาคต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนิษฐา สุนาคราช (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดโรงพยาบาลจิตเวชภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 180 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยองค์ประกอบด้านการการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนเองอยู่ในระดับสูง ส่วนองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการทำงาน และการดำเนินชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนองค์ประกอบที่อยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ปัจจัยด้านบริหาร ได้แก่ โครงสร้าง กลยุทธ์ ระบบ แบบการบริหารคน หรือพนักงาน ทักษะและค่านิยมร่วม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง และพบว่าปัจจัยทั้ง 7 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จินตนา นาคพิน (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.55$, $SD=.28$) โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.17$, $SD=.30$) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=2.93$, $SD=.59$) สำหรับข้อที่พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้สูงสุดคือการที่พยาบาลมีความรู้สึกรักภูมิใจในอาชีพพยาบาลว่าสามารถช่วยเหลือประชาชนและทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ ($\bar{X}=4.59$, $SD=.53$) และข้อที่มีการรับรู้ต่ำสุด คือพยาบาลรับรู้ว่าเงินพื้นที่พิเศษเสี่ยงภัย (สปป.) ที่ได้รับเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ($\bar{X}=1.93$, $SD=.96$)

ชยภัทร หอมทอง (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตรวด จำนวน 175 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับคุณภาพชีวิตในด้านรายได้ ได้แก่ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานภายใต้การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการทำงานภายใต้บรรยากาศองค์กรที่ถูกลักษณะ ด้านการทำงานภายใต้ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ด้านความสามารถ

ในการรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ด้านมีโอกาสเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับสังคม มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตราด ได้แก่ สถานที่ที่ปฏิบัติงาน โดยปัจจัยด้านคุณลักษณะทางประชากรไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ได้แก่ ตัวแปรด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งหน้าที่

ชัช เมืองโคตร (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 148 แห่ง พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.48$ $SD = 0.41$) และ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น ($r = 0.79$, $p\text{-value} < 0.001$) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.43$) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และพฤติกรรม พบว่า อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.31$, $SD = 0.81$) สมการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น เท่ากับ $.447 + .293$ (มิติรางวัล) $+ .123$ (มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน) $+ .143$ (มิติโครงสร้าง องค์การ) $+ .119$ (มิติความขัดแย้ง) $+ .133$ (มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน) สามารถร่วมกันทำนาย คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 68.4

ณัฐปภัสร์ พัฒนโพธิ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยศึกษาในพยาบาลที่ปฏิบัติงานใน 12 แผนกการพยาบาลของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ตั้งแต่ 1 มกราคม 2553 ถึง 31 มกราคม 2553 ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย สถานภาพสมรส ตำแหน่ง อายุ รายได้ ปัจจัยค่านิยมประกอบด้วย ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางการบริการ ค่านิยมทางราชการ ปัจจัยการรับรู้ ได้แก่ การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ การรับรู้ต่อระบบบริหารและค่านิยมทางวิชาชีพ ปัญหาอุปสรรคในเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ค่าตอบแทนด้านสวัสดิการคุ้มครองต่อการเสี่ยงภัยในการทำงานน้อย และหน่วยงานมีสถานที่สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการพักผ่อนเป็นส่วนตัวน้อย จึงมีข้อเสนอแนะให้

ผู้บริหารพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนให้เหมาะสม จ่ายเงินเร็วให้ตรงเวลา และควรเพิ่มค่าตอบแทนความเสี่ยงสำหรับผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์กับเชื้อโรคให้เหมาะสม

ดาลัด จันทรเสนา (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ผลการศึกษา พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล อยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยด้านบุคคล ที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่ง แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.866, 0.147, 0.227$ และ 0.357 ตามลำดับ) ส่วนบุคลากรที่มี อายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.009, 0.023$ และ <0.001 ตามลำดับ)
3. ปัจจัยด้านบริหาร ได้แก่ การบริหารจัดการและลักษณะงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ คน ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = < 0.001$ $r = 0.54, 0.41, 0.55, 0.53, 0.47$ และ 0.38 ตามลำดับ)

ทวนทอง นาเมืองรักษ์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมาราชชนครินทร์ จำนวน 276 คน พบว่าระดับความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมาราชชนครินทร์ เท่ากับคนทั่วไปร้อยละ 49.3 มากกว่าคนทั่วไปร้อยละ 3.2 และน้อยกว่าคนทั่วไปร้อยละ 11.5 โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 31.5 คะแนน คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 61.3 ระดับสูงร้อยละ 35.7 และระดับต่ำร้อยละ 3.0 โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 66.0 คะแนน ความต้องการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรพบว่าต้องการด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะ

ทัศนีย์ จังกาจิตต์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลของพยาบาล โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี พบว่า ระดับคุณภาพการทำงานของพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง วุฒิการศึกษาที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก และหน่วยงานพิเศษ

องค์ประกอบที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลมากที่สุดเรียงตามลำดับน้ำหนักปัจจัย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สรุปและข้อเสนอแนะ การส่งเสริมและพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลควรให้ความสำคัญในเรื่อง โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การส่งเสริมการพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนทักษะ การปฏิบัติการพยาบาล และควรมีการพิจารณาเพื่อเป็นประเด็นเสนอเชิงนโยบาย เรื่องการเพิ่มค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของพยาบาลตามภาระงานและลักษณะความซับซ้อนของการปฏิบัติการพยาบาลแต่ละประเภทหรือแต่ละสาขา

รชทิพย์ วัฒนชัย (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลพิจิตร ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพิจิตร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.52$, $\sigma = .40$) ในรายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างและหน้าที่ขององค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากรแต่ละคนด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37-3.48$, $\sigma = .40-.59$) ส่วนด้านขอบเขตและความซับซ้อนของบทบาท ด้านเส้นทางอาชีพ ด้านการติดต่อสื่อสารด้วยความร่วมมือ ด้านทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.55-3.78$, $\sigma = .48-.66$) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลเทคนิคพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลเทคนิคสูงกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเพียงเล็กน้อย โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, $\sigma = .40$) ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลเทคนิคโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$, $\sigma = .39$) และที่มีความแตกต่างกันคือ ด้านโครงสร้างและหน้าที่ขององค์กร ด้านการติดต่อสื่อสารด้วยความร่วมมือ และด้านลักษณะของงานพยาบาลวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34-3.49$, $\sigma = .50-.64$) ส่วนพยาบาลเทคนิคมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.63-3.82$, $\sigma = .55-.61$) ผลการศึกษานี้สามารถเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพิจารณาส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพิจิตรให้ดียิ่งขึ้น

เพ็ญผกา พุ่มพวง (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพพัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($r = 0.519$) และคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ร้อยละ 29

$$(R^2 = 0.286)$$

สัมมนา มูลสาร วรวรรณ มินพิมาย และวิญญาพร จงนบกลาง (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกร โรงพยาบาลชุมชนเทียบกับเภสัชกร โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลศูนย์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกร โรงพยาบาลชุมชนสูงกว่าของเภสัชกร โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) ในองค์ประกอบ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม ส่วนองค์ประกอบด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล และความก้าวหน้า และความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เมื่อควบคุมปัจจัยอื่น ๆ คือ เพศ สถานภาพสมรส อายุราชการ หรืออายุการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง โดยวิธีวิเคราะห์แบบสมการถดถอยพหุคูณยังคงพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชนสูงกว่าโรงพยาบาลทั่วไปหรือโรงพยาบาลศูนย์

สุกานดา ขวัญเมือง (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-40 ปี สถานภาพโสด ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-25,000 บาท และมากกว่า 25,000 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยใน

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี ในภาพรวมพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

4. เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ความแตกต่างด้าน เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ส่วนความแตกต่างด้านอายุ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุนทรา โตบัว และอารีย์ เฟื่องรัมย์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต การทำงานของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของอาจารย์พยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 467 คน จากวิทยาลัยพยาบาล 28 แห่ง ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน อาจารย์พยาบาลมี 7 องค์ประกอบ องค์ประกอบแรกที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพ ชีวิตการทำงานคือ ลักษณะงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถและสร้างสรรค์ องค์ประกอบที่ 2 คือ ธรรมเนียมในองค์การองค์ประกอบที่ 3 คือสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบที่ 4 คือ ผลตอบแทนที่เพียงพอ องค์ประกอบที่ 5 คือ ความสมดุลของชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น องค์ประกอบ ที่ 6 คือ การสร้างเสริมสุขภาพในที่ทำงาน และองค์ประกอบที่ 7 คือ การเดินทางและการติดต่อ สื่อสาร (Variance = ร้อยละ 39.67, ร้อยละ 5.15, ร้อยละ 3.53, ร้อยละ 3.28, ร้อยละ 2.64, ร้อยละ 2.61 และร้อยละ 2.34 ตามลำดับ) ผลการวิเคราะห์ถดถอยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน พบว่า ตัวแปรด้านอายุการทำงาน รายได้ ภาระงานการสอน สามารถร่วมกันทำนาย คุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 16.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R^2 = 0.166$ ค่า $B = -3.014, 0.0027, -0.0482$ ตามลำดับ) แต่ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งและ ภาระงานด้านอื่นไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของอาจารย์พยาบาล ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้อาจารย์ได้ทำงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ สร้างความรู้สึกรักมีเกียรติและศักดิ์ศรีในการทำงาน โดยเฉพาะ อาจารย์ที่ทำงานมานาน

สุรัชย์ แก้วพิกุล (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ 81.6 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 27.2 มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 40.8 ศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 45.2 มีชั้นยศระหว่างพันตำรวจตรี ถึงพันตำรวจโท คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมี ความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถและมีความก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานที่มีเวลา ให้กับตนเองและครอบครัว ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ใน ระดับน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, อายุราชการ, รายได้, ความพอเพียงของรายได้, ชั้นยศแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิต ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุนิธิ ศรีฉันทะมิตร (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยเท่ากับ 39.57 ปี กว่าร้อยละ 50 มีสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุการทำงานเฉลี่ย 16.20 ปี กว่าร้อยละ 50 เป็นพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 10,001-20,000 และ 20,001-30,000 บาท ในสัดส่วนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 35.0 และ 34.5 ร้อยละ 50 มีความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง กว่าร้อยละ 50 มีภาระหนี้สินอยู่ระหว่าง 1-10,000 บาท และปัจจัยการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

3. ปัจจัยทางด้านระดับอายุ สถานะการทำงาน ฝ่ายงาน ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน สาเหตุของความเครียดอันเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และสาเหตุ ของภาระหนี้สินจากสิ่งอำนวยความสะดวกที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ปัจจัยทางด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน บุคคลที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู สาเหตุของความเครียด อันเนื่องมาจากการงาน สาเหตุของภาระหนี้สินจากที่อยู่อาศัย ยานพาหนะ และระดับภาระหนี้สิน ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ

4. ปัจจัยการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลชุมชน อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

วงเดือน เลหาวัฒนิกัญญ, พัทธมน สุริโย, เกล็ดดาว ลิ้มปิสิลปี และพัชรา ยิ้มสรวล (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี เพื่อศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาล พระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี โดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ประสบการณ์ การทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ปฏิบัติงาน 6 แผนกของโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ งานผู้ป่วยนอก งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานผู้ป่วยสามัญ หอผู้ป่วยพิเศษ งานห้องผ่าตัด และพักรักษา และสำนักบริหารการพยาบาล จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ตามเกี่ยวกับภาระงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน บรรยากาศและ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า

จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความภาคภูมิใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ภาวะเศรษฐกิจ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับสูง และองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำสุด การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรีกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนแตกต่างกัน มีสถานภาพ ตำแหน่ง และความก้าวหน้า ความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน

โอภาส วิเศษ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัยตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 164 คน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล โดยรวมอยู่ในระดับกลาง ปัจจัยด้านลักษณะประชากร ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ตัวแปรที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของ ได้แก่ การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางการบริการ สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 46.30

แฮคแมน และซัตเติล (Hackman & Suttle, 1977 อ้างถึงใน วารุณี จันทรสมบัติ, 2550, หน้า 24) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสนองความต้องการ และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กรไม่ว่าจะเป็นระดับผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนอกจากมีส่วนทำให้บุคคลพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันขององค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในด้านขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

เฟอร์ริส (Ferris, n.d. อ้างถึงใน ปัทมา อ่อนไสว, 2542) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งประสบความสำเร็จเฉพาะที่ตั้งอยู่ในเขตตะวันตกของสหรัฐ พบว่าสภาพการทำงานสัมพันธ์ระหว่างกันของเพื่อนร่วมงานมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานได้ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ การหมุนเวียนของข้อมูลข่าวสารในหน่วยงาน

และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเชื่อมโยงกับการรับรู้ของพนักงานโดยเฉพาะในเรื่องของความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังพบว่าเมื่อความเครียดในงานสูงขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจลดลงพนักงาน

กัมเรท (Khamrat, n.d. อ้างถึงใน สมหวัง โอหารส, 2542) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เพื่อประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อผลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 68.6 โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 59

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา 8 ด้าน คือการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม, สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, การพัฒนาความสามารถของบุคคล, ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ, การบูรณาการทางด้านสังคม, สิทธิตามรัฐธรรมนูญ, จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม, ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระยะเวลาการปฏิบัติงาน, ระดับการศึกษา, รายได้, แผนกที่ปฏิบัติงาน