

# คุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กรเอกชน ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม สภาพปัจจุบันและความคาดหวัง กรณีศึกษา บริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

Quality of Work Life in Corporate Social Responsibility  
(CSR) current situation and expectation  
in Electrical and Electronics Private Organization

วรภรณ์ ณ ถลาง<sup>1</sup>, ดร.พีรธร บุญยรัตพันธุ์<sup>2</sup>  
รศ.ดร. พัชรินทร์ สิริสุนทร<sup>3</sup>, ผศ. ดร. ทวีศักดิ์ ศิริพรไพบุลย์<sup>4</sup>

## บทคัดย่อ

ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นเครื่องมือในการบริหารอย่างหนึ่งขององค์กรธุรกิจปัจจุบัน เพื่อให้องค์กรยั่งยืนและเติบโตในสังคมนานาชาติ ด้วยการดำเนินธุรกิจพร้อมรับผิดชอบต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจทั้งในองค์กรและนอกองค์กรในมิติทางเศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย สิ่งแวดล้อม และจริยธรรม ดังนั้น เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงตัวอย่างของการประยุกต์ใช้ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) เพื่อเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพของการประกอบการให้ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงได้นำวิธีการศึกษาวิจัยแบบผสมผสานมาใช้ในการศึกษาซึ่งประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การนำความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มาเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จตั้งแต่ขั้นตอนของการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ มีส่วนสำคัญในการทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของคณาจารย์ในหลักสูตรศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาลังคม คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่องตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กรเอกชนที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม กรณีศึกษา : บริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

## คำสำคัญ

ความรับผิดชอบต่อสังคม(CSR) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ตัวชี้วัด (Indicators)

<sup>1</sup> นักศึกษาริษิตเอก. คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร, อีเมล warapon26@gmail.com, มือถือ : 081 835 3189

<sup>2</sup> ดร.คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

<sup>3</sup> รองศาสตราจารย์ ดร., คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

<sup>4</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

## Abstract

Today, Corporate Social Responsibility (CSR) is one of the important tools for sustainable growth in worldwide organization international. Doing business with corporate social responsibility both in and out organization has many dimensions such as economic, social legal, environmental and ethic Therefore, Corporate social responsibility is a key responsibility for successful business outcomes. Apart from than, it also a key for long term community empowerment.

To provide an example of how CSR offers are effective and sustain business result, a mix methodology including documentary, qualitative and quantitative methods were applied. The result found that the more CSR had put result in to the performance indicator of policy planning and implementation, the stronger Quality of Work Life(QWL) of the majority of organizational members were significantly increased.

This article is a part of a dissertation of the requirements for the Philosophy of Doctor of Social Development Faculty of Social Science , Graduate School Naresuan University, Quality of Work Life Indicators in Corporate Social Responsibility (CSR) in Electrical and Electronics Private Organization

**Keywords :** Corporate Social Responsibility: CSR, Quality of Work Life: QWL

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบันเต็มไปด้วยการแข่งขันชิงความได้เปรียบในด้านการแข่งขันเพื่อสร้างการเติบโตแบบยั่งยืนให้แก่องค์กร การบริหารองค์กรธุรกิจเอกชนที่มุ่งเน้นการวัดผลความสำเร็จเฉพาะที่เป็นตัวเลขผลกำไร (Tangible) ซึ่งเป็นผลสำเร็จที่จับต้องได้เป็นเป้าหมายหลักซึ่งมักประสบปัญหาผลการศึกษารายงานจำนวนมาก (Michel Hopkins, 2009, p114) ได้แสดงให้เห็นว่าการขาดศักยภาพในการบริหารทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ (Intangible) เช่น วัฒนธรรม ทักษะ ความสามารถ แรงจูงใจ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานด้วยกัน สิ่งแวดล้อม สังคม ชุมชน บุคคล และทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นปัญหาสำคัญของการบริหารจัดการองค์กร เนื่องจากทรัพยากรที่สำคัญมีค่าจับต้องไม่ได้เป็นปัญหาสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ทั้งนี้เนื่องจากทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้มีส่วนสำคัญต่อการคงอยู่และความยั่งยืนของการเติบโตและมีต้นทุนในการจัดการต่ำกว่า ดังนั้นการที่จะรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพไว้กับองค์กรให้ได้จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งในท้ายที่สุดจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างผลงานมีคุณภาพ และการเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กร อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมความยั่งยืนมั่นคงให้แก่การพัฒนาสังคมในระยะยาวต่อไป (Thorne, O.C. Ferrelle , Linda Ferrel, 2008, p 19-23 , Lawrence, Weber, 2008, pp 52-60)

ในปี พ.ศ. 2550 ประเทศไทยโดยกรม  
โรงงานอุตสาหกรรมเริ่มให้การสนับสนุนให้  
องค์กรธุรกิจภาคเอกชนแสดงความรับผิดชอบต่อ  
ต่อสังคม และในปี พ.ศ.2551 กรมโรงงาน  
อุตสาหกรรมกำหนดมาตรฐานเพื่อใช้ในการ  
ตรวจสอบความรับผิดชอบต่อสังคมของ  
องค์กรขึ้นหรือที่เรียกว่ามาตรฐาน CSR-DIW  
โดยมาตรฐานดังกล่าวมุ่งพิจารณาความรับ  
ผิดชอบต่อสังคมในหัวข้อหลักได้แก่ การกำกับ



ดูแลองค์กร สิทธิมนุษยชน การปฏิบัติด้านแรงงาน สิ่งแวดล้อม การปฏิบัติที่เป็นธรรม ประเด็นด้านผู้บริโภค  
ในการพัฒนาสังคมการมีส่วนร่วม มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมดังกล่าว  
มีองค์กรที่สมัครใจและที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการของกรมโรงงานอุตสาหกรรมในปี พ.ศ. 2551  
จำนวน 28 บริษัท และต่อมาในปี พ.ศ. 2552 ได้เพิ่มขึ้นอีก 80 บริษัท หรือรวมทั้งสิ้นเพียง 108 บริษัท  
จากจำนวนบริษัทที่ขึ้นทะเบียนกับกรมโรงงานทั้งหมด บริษัททั้งหมดนี้ มีหลายอุตสาหกรรมผ่านการคัดเลือก  
ให้เป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) เป็นเลิศโดย  
อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่ได้รับคัดเลือกเข้าร่วมโครงการเนื่องจาก  
อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ถือเป็นอุตสาหกรรมหลักที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันมูลค่าการ  
ส่งออกโดยมีสัดส่วนถึง 30 เปอร์เซ็นต์ของยอดส่งออกรวมทั้งหมดของประเทศไทย โดยในปี พ.ศ. 2548-2552  
พบว่าสามารถครองอันดับสินค้าสูงสุด 10 อันดับแรกถึง 3 รายการ ในปัจจุบันประเทศไทยมีองค์กรธุรกิจ  
ภาคเอกชนที่ดำเนินธุรกิจและวิสาหกิจในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในรูปของโรงงานทั้งสิ้น  
2,199 บริษัท มีพนักงานจำนวนทั้งสิ้นถึง 587,173 คน นอกจากนี้ยังพบว่าอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็ก  
ทรอนิกส์เป็นอุตสาหกรรมประเภทหนึ่งที่มีกระบวนการผลิตซึ่งส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และคุณภาพ  
ชีวิตในการทำงาน ของสังคมและชุมชนโดยรวม (รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและ  
อิเล็กทรอนิกส์ เดือนพฤศจิกายน 2551 แนวโน้มอุตสาหกรรม ไตรมาสที่ 4 ปี 2551)

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เป็นอุตสาหกรรมสำคัญต่อการพัฒนา  
ประเทศและหากเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) น่าจะส่งผลกระทบต่อ  
ต่อการเติบโตของเศรษฐกิจ มหาภาคได้มากที่สุดมีมูลค่าส่งออกเป็นอันดับหนึ่งของประเทศไทย และเป็น  
อุตสาหกรรมที่ใช้สารเคมีเป็นส่วนประกอบในกระบวนการผลิตเป็นส่วนใหญ่ ในสหภาพยุโรปได้ออกระเบียบ  
RoHS หรือระเบียบ Restriction of the use of certain Hazardous Substances in electrical and  
electronic equipment ซึ่งเป็นระเบียบที่มุ่งเน้นการจำกัดการใช้สารที่เป็นพิษต่อสิ่งแวดล้อมที่ต้นเหตุ  
เพื่อสร้างมาตรฐานของการจำกัดการใช้สารเคมีอันตรายบางประเภทในการผลิตผลิตภัณฑ์ไฟฟ้าและ



อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดขยะที่เป็นพิษโดยปราศจากการควบคุมซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียต่อสิ่งแวดล้อมและเพื่อให้การจัดการซากเครื่องใช้ที่หมดอายุทำได้ง่ายและปลอดภัยยิ่งขึ้น ระเบียบนี้มีผลทำให้สินค้าเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่ส่งเข้าไปขายในประเทศกลุ่มสหภาพยุโรป (Directive 2002/95/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 27 January 2003 on the restriction of the use of certain hazardous substances in electrical and electronic equipment) ต้องมีมาตรฐานการผลิตตามเกณฑ์ของ RoHS อย่างหลีกเลี่ยง

ไม่ได้ตั้งแต่ หลังวันที่ 1 กรกฎาคม 2549 โดยระบียบดังกล่าวได้ระบุให้ปลอดสารต้องห้าม 6 ชนิด ได้แก่ ปรอท แคดเมียม โครเมียม-เฮกซะวาเลนซ์ (Cr-VI) โพลีโบรมิเนท ไบฟีนิล (PBB) และ โพลีโบรมิเนท ไดฟีนิล อีเทอร์ (PBDE) โดยสิ้นเชิง นอกจากนี้ RoHS ยังระบุให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัทไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นผู้ที่สัมผัสกับสารเคมีอันตรายตลอดเวลาทั้งทางตรงและทางอ้อมเป็นตัวชี้วัดมาตรฐานการผลิต (ศูนย์เทคโนโลยีและวัสดุแห่งชาติ เอ็มเทค ,2547, หน้า 43-81) ซึ่งหากพิจารณาถึงสภาพดังกล่าวจะพบว่า ในกรณีของประเทศไทยหากผู้ที่กำหนดนโยบาย และผู้บริหารองค์กรภาคธุรกิจเอกชนยังขาดความตระหนักถึงความสำคัญของระเบียบ RoHS และละเลยไม่ปฏิบัติตามก็ว่าจะส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยโดยรวมในที่สุด

### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์สภาพคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เอกชนที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมที่สมัครใจและที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการของกรมโรงงานอุตสาหกรรมในปี พ.ศ.2552

### ประโยชน์ในการศึกษาวิจัย

เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเอกชนที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม อันส่งผลต่อครอบครัว สังคม ชุมชน และ ประเทศชาติต่อไป

### วิธีการศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 ประกอบด้วยการศึกษาเอกสาร (Documentary Research ) เพื่อวิเคราะห์ภาพรวมแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กรเอกชนที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 มา และที่มีอยู่ในปัจจุบัน และแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD ) แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ (Human Capital) การพัฒนาตัวชี้วัด (Indicators) แนวคิดการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) ทำการวิเคราะห์แนวคิดโดยการเปรียบเทียบความเหมือน ความต่างของแนวคิด ทฤษฎี สร้างเป็นกรอบแนวคิด และตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Draft 1)

ขั้นตอนที่ 2 นำตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น (Draft 1) ทำการสำรวจความคิดเห็นกับพนักงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารเรื่องสภาพปัจจุบัน และ ความคาดหวังของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความรับผิดชอบต่อสังคม กับบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่สมัครใจและที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการของกรมโรงงานอุตสาหกรรมในปี พ.ศ.2552 จำนวน 8 บริษัท มีพนักงาน 28,043 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่าง 450 คน (สุวิมล ติรกานันท์, 2551, หน้า 176-180)

## ผลการศึกษา

ผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ภาพรวมของแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ทวีความสำคัญและได้รับการยอมรับ ตลอดจนเป็นที่สนใจขององค์กรธุรกิจเอกชนทั่วโลกเพิ่มขึ้นตามลำดับ กล่าวคือพบว่าตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 เป็นต้นมา แนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) คุณภาพชีวิตในการทำงานในฐานะที่เป็นความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กร ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานการผลิตขององค์กรธุรกิจเอกชนในยุโรป และต่อมาในปีค.ศ.1995 แนวคิดดังกล่าวได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตและตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของสหรัฐอเมริกา และในปีค.ศ. 1999 กลุ่มประเทศ NICS ได้นำความคิดดังกล่าวมาใช้และประสบความสำเร็จในการดำเนินการธุรกิจ

ในกรณีของประเทศไทย พบว่าองค์กรธุรกิจเอกชนซึ่งนำความคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มาใช้ในฐานะที่เป็นตัวชี้วัดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานล้วนประสบความสำเร็จในการดำเนินการธุรกิจ และเป็นองค์กรชั้นนำของประเทศ

ในส่วนของการสังเคราะห์ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรนำไปสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานของคนองค์กร ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานจากการทบทวนวรรณกรรม ประกอบด้วยมิติต่างๆ 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านเศรษฐกิจ มิติสังคม มิติด้านสิ่งแวดล้อม และมิติด้านจริยธรรม ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรได้แก่

มิติด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้วยการที่องค์กรแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กร คือ รับผิดชอบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้ได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม ตามวุฒิการศึกษาและความสามารถของพนักงาน รวมถึงความมั่นคงในการทำงาน (Walton 1985, Marcel & Dupuis 2006)

มิติด้านสังคม ประกอบด้วยการที่องค์กรรับผิดชอบต่อสังคมภายในด้วยการให้พนักงานมีประชาธิปไตยในการทำงาน ได้มีส่วนร่วมในแก้ปัญหาด้วยการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจที่เกี่ยวกับในงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมความเป็นมนุษย์ทั้งร่างกายและจิตใจ การปฏิบัติต่อแรงงานในเรื่องของชั่วโมงการทำงาน วันหยุด สามารถส่งเสริมให้พนักงานสามารถสร้างสมดุลในชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัว ด้วยการคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนด้วยการปฏิบัติด้านแรงงานด้วยความเท่าเทียมกัน ไม่ปฏิบัติกรใด ๆ อันจักทำลายศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน (Torrington , p 17, 2005)

มิติด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยการที่องค์กรสามารถดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานได้ด้วยการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ สถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในการทำงาน (Casio, 1995, pp 23 - 25)

มิติจริยธรรมในการทำงาน องค์กรมีการปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความโปร่งใสไม่ว่าจะเป็นการให้คุณหรือให้โทษในการทำงาน มีขั้นตอนในการปฏิบัติที่พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้และสามารถเรียกร้องได้เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม (Lawrence and Weber, 2008, 59 - 60p, Michael Hopkins, 2009, 15p, UN Global Compact, 1999)

ผลการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้นสรุปเป็นตารางให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความรับผิดชอบต่อสังคม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดง มิติ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความรับผิดชอบต่อสังคม

มิติของตัวชี้วัด (Indicators Dimension)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)	ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility)
<b>ก. มิติทางด้านเศรษฐกิจ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม Walton 1985, Marcel &amp; Dupuis 2006</li> <li>- ความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน (Walton 1985 Herberg 2004)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ยอมรับผลประโยชน์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยการดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน</li> </ul>
<b>ข. มิติทางด้านสังคม</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน</li> <li>- การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในการทำงาน</li> <li>- การส่งเสริมความเป็นมนุษย์ทั้งร่างกายและจิตใจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เคารพต่อหลักนิติธรรม</li> <li>- การปฏิบัติด้านแรงงาน</li> <li>- เคารพต่อแนวปฏิบัติสากลด้วยการดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ชุมชนท้องถิ่น และสังคมโดยรวม</li> </ul>

มิติของตัวชี้วัด (Indicators Dimension)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)	ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว</li> <li>- ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน (Torrington 2005)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เคารพสิทธิมนุษยชน (Standard for Corporate Social Responsibility (CSR-DIW) B.E. 2552 pp. 13-19 , กัลยาณี คุณมี และบุษยา วีรกุล 2551 Sirgy, EFraty, Seigel &amp; Lee, 2001)</li> </ul>
<p><b>ค. มิติทางด้านสิ่งแวดล้อม</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สภาพในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Casio, 1995, p 23 - 25)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สนับสนุน อาสา ส่งเสริมพัฒนาทางด้านสิ่งแวดล้อม (ISO 26000 requirement (Draft), 2009, Standard For Social Responsibility (CSR - DIW) B.E. 2552</li> </ul>
<p><b>ง. มิติทางด้านจริยธรรม</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จริยธรรมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กรสามารถตรวจสอบได้ทั้งภายในและภายนอก อย่างโปร่งใส</li> <li>- ปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Shestack 2005, 97p, Lawrence and Weber, 2008, pp. 59 - 60, Michael Hopkins, 2009, p.15, UN Global Compact, 1999, ISO 26000 requirement (Draft), 2009, Standard For Social Responsibility (CSR - DIW) B.E. 2552</li> </ul>

ผลจากการทบทวนวรรณกรรมคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมประกอบด้วย มิติและองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นเพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรเอกชนที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังได้ทำการสำรวจความคิดเห็นจากพนักงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานจริงกับองค์กรที่ได้รับการสนับสนุน

จากกรมโรงงานอุตสาหกรรมให้องค์กรแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมโดยในปี พ.ศ.2552 ใน 8 บริษัท มีพนักงานจำนวน 28,034 คน ทำการสุ่มตัวอย่างจำนวน 450 คน ด้วยการใช้แบบสอบถามทั้งที่เป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิดในมิติและองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ในองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของพนักงานในสภาพปัจจุบัน และความคาดหวัง

ระดับ สภาพคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						ผลต่าง
	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง			
	Mean	SD.	ระดับ	Mean	SD.	ระดับ	
มิติทางด้านเศรษฐกิจ	3.34	.70	ปานกลาง	4.08	.74	มาก	0.74
มิติทางด้านสังคม	3.48	.65	มาก	4.10	.70	มาก	0.62
มิติทางด้านสิ่งแวดล้อม	3.57	.75	มาก	4.24	.74	มากที่สุด	0.67
มิติทางด้านจริยธรรม	3.57	.88	มาก	4.23	.82	มากที่สุด	0.66
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.46</b>	<b>.63</b>	<b>มาก</b>	<b>4.12</b>	<b>.68</b>	<b>มาก</b>	<b>0.66</b>

จากตารางที่ 2 ผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน หัวหน้างานและผู้บริหารสภาพปัจจุบันของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความคาดหวังของพนักงานมีความเห็นที่แตกต่างกันทุกมิติในภาพรวมคือ สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากและความคาดหวังอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ มิติด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานและมิติจริยธรรมในการทำงานเป็นมิติที่พนักงานมีความคาดหวังในระดับมากที่สุด สภาพปัจจุบันมีความเห็นอยู่ในระดับมาก มิติด้านเศรษฐกิจในสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ผลต่างสภาพปัจจุบันและความคาดหวังต่างกันมากที่สุด 4 มิติ มิติด้านเศรษฐกิจ มีความน่าสนใจว่าพนักงานไม่คาดหวังว่าเศรษฐกิจจะต้องมีระดับมากที่สุดจึงเป็นการยืนยันว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเงินมิใช่สำคัญที่สุด แต่องค์ประกอบที่พนักงานคาดหวังได้แก่สภาพแวดล้อมในการทำงานและจริยธรรมที่องค์กรปฏิบัติต่อแรงงาน และมิติด้านสังคม ซึ่งผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน หัวหน้างานและผู้บริหาร สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากและความคาดหวังอยู่ในระดับมากด้วย เป็นผลจากองค์กรที่สำรวจในครั้งนี้เป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมที่ปฏิบัติต่อสังคมภายในเป็นที่พึงพอใจของพนักงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสภาพปัจจุบันและความคาดหวัง มิติทางด้านเศรษฐกิจ องค์กรประกอบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

มิติทางด้านเศรษฐกิจ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	ระดับความคิดเห็น						ผลต่าง
	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง			
	Mean	SD.	ระดับ	Mean	SD.	ระดับ	
1. ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างตามวุฒิและความสามารถ	3.25	.94	ปานกลาง	3.97	1.00	มาก	0.72
2. ได้รับค่าล่วงเวลา (Overtime) ตามระเบียบการจ้างงานหรือมาตรฐานสากล	3.66	1.05	มาก	4.09	.96	มาก	0.43
3. มีการจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงานตามกฎหมาย	3.73	.94	มาก	4.14	.94	มาก	0.41
4. ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานสอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	3.31	.96	ปานกลาง	4.14	.88	มาก	0.83
5. บริษัทมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.04	1.04	ปานกลาง	4.17	.94	มาก	1.13
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.39</b>	<b>.77</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>4.09</b>	<b>.80</b>	<b>มาก</b>	<b>0.70</b>

จากตารางที่ 2.1 ในด้านมิติเศรษฐกิจ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม พบว่าระดับสภาพคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสภาพปัจจุบัน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 ส่วนในความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 อยู่ในระดับมาก ซึ่งความคาดหวังสูงกว่าสภาพปัจจุบัน ผลต่างเท่ากับ 0.70

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบสภาพปัจจุบันของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเป็นเรื่องที่องค์กรปฏิบัติตามกฎหมายได้แก่ค่าทำงานล่วงเวลาและสวัสดิการสภาพปานกลาง ได้แก่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเงินเดือนอย่างยุติธรรม ค่าตอบแทนในการทำงานที่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับตามวุฒิและความสามารถ เป็นองค์ประกอบที่พนักงานให้ความเห็นว่าสภาพปัจจุบันและความคาดหวังต่างกันเป็นอันดับต้น

ตารางที่ 2.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสภาพปัจจุบัน และความคาดหวังในมิติทางด้านเศรษฐกิจ ของความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน

มิติทางด้านเศรษฐกิจ ความก้าวหน้ามั่นคง ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						ผลต่าง
	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง			
	Mean	SD.	ระดับ	Mean	SD.	ระดับ	
6. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน	3.44	1.02	มาก	4.24	.86	มากที่สุด	0.80
7. ได้รับการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในงาน การอบรม สัมมนา ด้งานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	3.31	1.12	ปานกลาง	4.13	.89	มาก	0.82
8. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเท่าเทียมกับผู้อื่น	3.17	1.01	ปานกลาง	4.06	.98	มาก	0.89
9. ในหน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมที่จะให้ก้าวหน้าได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.03	1.04	ปานกลาง	4.03	.97	มาก	1.00
10. การมอบหมายให้ทำหน้าที่ใด ๆ ในการทำงานเป็นไปตามความรู้ ความสามารถแต่ละคนที่สามารถทำได้	3.32	.94	ปานกลาง	4.07	.93	มาก	0.75
11. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทำงาน	3.20	1.01	ปานกลาง	4.05	.94	มาก	0.85
12. หน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่นั้นช่วยให้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถ	3.49	.95	มาก	4.04	.97	มาก	0.55
13. ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.34	.99	ปานกลาง	4.13	.88	มาก	0.79
14. งานที่ทำน่าสนใจและท้าทายความสามารถ	3.49	.90	มาก	4.02	.94	มาก	0.53
15. ไม่ต้องการลาออก เพราะบริษัทมีความมั่นคง	3.47	1.01	มาก	4.06	.95	มาก	0.59
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.32</b>	<b>.75</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>4.08</b>	<b>.78</b>	<b>มาก</b>	<b>.076</b>

จากตารางที่ 2.2 ในด้านมิติเศรษฐกิจ ของความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงานในภาพรวม พบว่าระดับสภาพคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 ส่วนในความคาดหวังที่อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 อยู่ในระดับมาก ผลต่างเท่ากับ 0.76

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ความคิดเห็นของพนักงานสภาพปัจจุบันที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การปฏิบัติในการให้ความรู้และประสบการณ์ในงาน การมอบหมายงาน การสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในงาน ซึ่งมีความสำคัญกับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของพนักงาน สะท้อนไปที่สิ่งที่พนักงานคาดหวังมากที่สุด คือ การที่ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในด้านการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน การที่หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น และการมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในการทำงานทัดเทียมกับผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ ชื่นฤทัย กาญจนจิตราชม และคณะ ที่ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารที่มีคุณธรรม สนองตอบความต้องการที่มนุษย์คาดหวัง หรือมากกว่า การพัฒนาประสิทธิภาพของงานด้วยการให้ความรู้ ทักษะ คุณธรรม ทำให้เกิดความพึงพอใจ ด้วยการเสริมกำลังใจ เช่น การปรับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การให้โบนัส ให้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (ชื่นฤทัย กาญจนจิตราชม และ คณะ, 2551 หน้า 4)

ตารางที่ 2.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสภาพปัจจุบัน และความคาดหวัง ในมิติทางด้านสังคม ของประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน

มิติทางด้านสังคม ประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น						ผลต่าง
	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง			
	Mean	SD.	ระดับ	Mean	SD.	ระดับ	
16. ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก	3.29	1.00	ปานกลาง	4.13	.97	มาก	0.84
17. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคกับพนักงานทุกคนในที่ทำงาน	3.22	1.10	ปานกลาง	4.06	.96	มาก	0.84
18. ผู้บังคับบัญชามีการสอบถามความเห็นของพนักงานเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน	3.27	1.04	ปานกลาง	4.09	.96	มาก	0.82
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.26</b>	<b>.93</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>4.09</b>	<b>.88</b>	<b>มาก</b>	<b>0.83</b>

จากตารางที่ 2.3 ในด้านมิติสังคม ประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน พบว่าระดับสภาพคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสภาพปัจจุบัน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 ส่วนในความคาดหวังที่อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 ซึ่งความคาดหวังกับสภาพปัจจุบันมีผลต่างกัน ในภาพรวมเท่ากับ 0.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ การที่ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก มีการสอบถามความเห็นของพนักงานเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน และให้ความเสมอภาคกับ พนักงานทุกคนในที่ทำงาน คือ สิ่งที่พนักงานคาดหวัง สอดคล้องกับแนวความคิดของ De Nisi และ Griffin (2008) ที่ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ (Angelo S. De Nisi and Ricky W. Griffin ,2008 pp.38-39 )

ตารางที่ 2.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสภาพปัจจุบัน และความคาดหวัง ในมิติทางด้านสังคม ของการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และตัดสินใจในการทำงาน

มิติทางด้านสังคม การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และตัดสินใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						ผลต่าง
	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง			
	Mean	SD.	ระดับ	Mean	SD.	ระดับ	
19. การเป็นสมาชิกกลุ่ม / ชมรม วิชาชีพ	2.77	1.12	ปานกลาง	3.83	1.07	มาก	1.06
20. การปรึกษาปัญหาด้านการ ทำงานกับผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานได้	3.51	1.00	มาก	4.10	.95	มาก	0.59
21. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และปรับปรุงงาน	3.34	1.00	ปานกลาง	4.09	.91	มาก	0.75
22. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการทำงาน	3.34	.96	ปานกลาง	3.90	1.02	มาก	0.56
23. มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วน หนึ่งขององค์กร	3.56	.97	มาก	4.12	.88	มาก	0.56
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.30</b>	<b>.80</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>4.01</b>	<b>.81</b>	<b>มาก</b>	<b>0.71</b>

จากตารางที่ 2.4 ในด้านมิติสังคม ของการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในการทำงาน สภาพปัจจุบันของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 ส่วนในความคาดหวังที่อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 ซึ่งความคาดหวังกับสภาพปัจจุบันมีผลต่างกันในภาพรวมเท่ากับ 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ปรึกษาปัญหาด้านการทำงานกับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานได้ และอิสระในการแสดงความคิดเห็น และปรับปรุงงาน สอดคล้องกับความคิดเห็นของ Rue และ Byars ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความพึงพอใจของพนักงานในโครงสร้างการทำงานรู้สึกว่าจะองค์กรเต็มเต็มคุณภาพชีวิตการทำงานของเขาที่มีอยู่ ด้วยการเลื่อนตำแหน่ง ประชาธิปไตยในการปกครอง การมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจในการแก้ปัญหา (Leslie W. Rue and Lloyd L. Byars, 2009,pp.66-79) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคือ พนักงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรทำให้พนักงานพึงพอใจ

ตารางที่ 2.5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับสภาพคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสภาพปัจจุบัน และความคาดหวังในมิติทางด้านสังคม ของการส่งเสริมความเป็นมนุษย์ ทั้งร่างกายและจิตใจ

มิติทางด้านสังคม การส่งเสริมความเป็นมนุษย์ ทั้งร่างกายและจิตใจ	ระดับความคิดเห็น						ผลต่าง
	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง			
	Mean	SD.	ระดับ	Mean	SD.	ระดับ	
24. ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน	3.48	.99	มาก	4.11	.89	มาก	0.63
25. ได้สวัสดิการความคุ้มครองตามกฎหมาย	3.96	.95	มาก	4.18	.92	มาก	0.22
26. บริษัทไม่มีการบังคับใช้แรงงานเด็ก แรงงานที่ไม่เต็มใจ	4.17	1.01	มาก	4.29	.95	มากที่สุด	0.12
27. ผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับงาน	3.74	1.01	มาก	4.20	.93	มาก	0.46
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.84</b>	<b>.75</b>	<b>มาก</b>	<b>4.19</b>	<b>.78</b>	<b>มาก</b>	<b>0.35</b>

จากตารางที่ 2.5 มิติด้านสังคม ของการส่งเสริมความเป็นมนุษย์ทั้งร่างกายและจิตใจพบว่าระดับสภาพคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 ส่วนในความคาดหวัง อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 ซึ่งความคาดหวังกับสภาพปัจจุบันมีผลต่างกันในภาพรวมเท่ากับ 0.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ความคาดหวังที่สูงที่สุด คือ บริษัทไม่มีการบังคับใช้แรงงานเด็ก แรงงานที่ไม่เต็มใจ รongมา ได้แก่ การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับงาน และการได้รับสวัสดิการคุ้มครองตามกฎหมาย สอดคล้องกับมาตรฐานความรับผิดชอบของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม พ.ศ. 2552 ที่ว่าองค์กรไม่หาประโยชน์กับแรงงานเด็ก และดูแลไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน(มาตรฐานความรับผิดชอบของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม พ.ศ.2552 หน้า 13-19)

ตารางที่ 2.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสภาพปัจจุบัน และความคาดหวังในมิติทางด้านสังคม ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว

มิติทางด้านสังคม ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และชีวิตครอบครัว	ระดับความคิดเห็น						ผลต่าง
	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง			
	Mean	SD.	ระดับ	Mean	SD.	ระดับ	
28. มีความพอใจกับสัดส่วนของ การใช้เวลาในการทำงาน และเวลาที่ให้กับครอบครัว	3.57	1.02	มาก	4.29	.83	มากที่สุด	0.72
29. ภาระหน้าที่ไม่เป็นอุปสรรค ต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	3.58	1.01	มาก	4.30	.86	มากที่สุด	0.72
30. ต้องยุ่งกับการทำงานจนไม่มี เวลาพักผ่อนหรือดูแลสุขภาพ	2.97	1.12	ปานกลาง	3.76	1.21	มาก	0.79
31. มีเวลาพักผ่อนเพียงพอหลัง จากการทำงาน	3.60	.97	มาก	4.16	.93	มาก	0.56
32. มีความพึงพอใจต่อจำนวน วันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน	3.53	1.07	มาก	4.19	.93	มาก	0.66
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.45</b>	<b>.70</b>	<b>มาก</b>	<b>4.14</b>	<b>.73</b>	<b>มาก</b>	<b>0.69</b>

จากตารางที่ 2.6 มิติสังคม องค์ประกอบความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว พบว่า ระดับสภาพคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 ส่วนในความคาดหวัง อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 ซึ่งความคาดหวังกับสภาพปัจจุบันมีผลต่างกันในการรวมเท่ากับ 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า สภาพปัจจุบันพนักงานให้ความเห็นว่าต้องยุ่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนและดูแลสุขภาพ จึงมีความคาดหวังว่าภาระหน้าที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว และต้องการสัดส่วนที่พอเหมาะของการใช้เวลาในการทำงาน และเวลาที่ใช้กับครอบครัว เป็นความคาดหวังในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Torrington, Hall และ Taylor ที่ให้ความสำคัญกับสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัว (Derek Torrington, Laura Hall, Stephen Taylor, 2005, p18) และสอดคล้องกับงานของ De Cenzo และ Robbins ที่พบว่า ปัจจุบันพนักงานให้ความสนใจกับสมดุลชีวิตในการทำงาน หากงานทำให้ชีวิตส่วนตัวกระทบกระเทือน จะไม่มีความสุข และปัจจุบันนักศึกษาในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยต้องการสมดุลในชีวิตการทำงานกับส่วนตัวเป็นเป้าหมายแรกในการทำงาน ( D.A. DeCenzo & S.P Robbins, 2007, p 14)

ตารางที่ 2.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันและความคาดหวัง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในมิติด้านสังคม องค์ประกอบความสัมพันธ์ที่ีระหว่างพนักงาน เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

มิติทางด้านสังคม องค์ประกอบความสัมพันธ์ที่ ระหว่างพนักงาน เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน	ระดับความคิดเห็น						ผลต่าง
	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง			
	Mean	SD.	ระดับ	Mean	SD.	ระดับ	
33. ได้รับความช่วยเหลือเป็น อย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน เสมอ	3.76	.95	มาก	3.98	1.09	มาก	0.22
34. ที่ทำงานมีบรรยากาศในการ ทำงานที่เป็นกันเอง	3.60	.93	มาก	4.22	.89	มากที่สุด	0.62
35. หน่วยงานมีบุคคลที่รับฟัง ปัญหาส่วนตัว	3.53	1.06	มาก	3.92	1.01	มาก	0.39
36. ปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับ เพื่อนร่วมงานได้	3.35	1.05	ปานกลาง	3.87	1.04	มาก	0.52
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.56</b>	<b>.82</b>	<b>มาก</b>	<b>4.00</b>	<b>.83</b>	<b>มาก</b>	<b>0.44</b>

จากตารางที่ 2.7 ในมิติด้านสังคม องค์ประกอบความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน พบว่าระดับสภาพคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 ส่วนในความคาดหวัง อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 ซึ่งความคาดหวังกับสภาพปัจจุบันมีผลต่างกันในภาพรวมเท่ากับ 0.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ จำแนกลำดับได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน สภาพปัจจุบันพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานเสมอ จึงทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง มีการรับฟังปัญหาส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ ปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ อยู่ในระดับ ปานกลาง ความคาดหวังที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือที่ทำงานมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง อยู่ในระดับมากที่สุด รองมา คือ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ที่จะรับฟังปัญหาส่วนตัว อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวความคิดของ Cascio ที่ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รู้สึกมีอำนาจในตนเอง (Cascio,1995 pp 23-24)

ตารางที่ 2.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสภาพปัจจุบันและความคาดหวังในมิติทางด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

มิติทางด้านสิ่งแวดล้อม ในการทำงานที่ถูกสุขอนามัย และปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น						ผลต่าง
	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง			
	Mean	SD.	ระดับ	Mean	SD.	ระดับ	
37. เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้มีอย่างพอเพียง	3.62	1.05	มาก	4.14	.98	มาก	0.52
38. เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ มีสภาพดีเหมาะสมกับการ ใช้งาน	3.37	1.04	ปานกลาง	4.16	.94	มาก	0.79
39. สถานที่ทำงานและลักษณะ งานส่งเสริมให้มีสุขภาพจิต ที่ดี	3.36	.99	ปานกลาง	4.12	.95	มาก	0.76
40. สถานที่ทำงานและลักษณะ งานส่งเสริมให้มีสุขภาพกาย ที่ดี	3.41	.96	มาก	4.19	.86	มาก	0.78
41. สถานที่ทำงานมีการจัดวาง สิ่งของ เครื่องมือและอุปกรณ์ ต่าง ๆ ที่ช่วยให้ทำงาน ได้อย่างปลอดภัย	3.56	.94	มาก	4.27	.82	มากที่สุด	0.71

มิติทางด้านสิ่งแวดล้อม ในการทำงานที่ถูกสุขอนามัย และปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น						ผลต่าง
	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง			
	Mean	SD.	ระดับ	Mean	SD.	ระดับ	
42. สถานที่ทำงานมีการจัดวาง ของใช้ช่วยให้ทำงานได้อย่าง ปลอดภัย	3.56	.93	มาก	4.25	.81	มากที่สุด	0.69
43. มีการบำรุงรักษาเครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อม ใช้งานอยู่เสมอ	3.55	.87	มาก	4.22	.85	มากที่สุด	0.67
44. บริษัทมีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย จากการทำงานอย่างเพียงพอ	3.65	.91	มาก	4.32	.80	มากที่สุด	0.67
45. หน่วยงานมีการเตรียมพร้อม เพื่อป้องกันอุบัติเหตุในการ ทำงาน	3.73	.91	มาก	4.33	.79	มากที่สุด	0.60
46. สถานที่ทำงาน มีสภาพ แวดล้อมที่ปลอดภัย	3.69	.91	มาก	4.31	.79	มากที่สุด	0.62
47. บริษัทมีกฎระเบียบที่ชัดเจน ในการดำเนินการด้านความ ปลอดภัยในการทำงานให้ กับพนักงาน	3.78	.94	มาก	4.35	.82	มากที่สุด	0.57
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.57</b>	<b>.75</b>	<b>มาก</b>	<b>4.24</b>	<b>.74</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>0.67</b>

จากตารางที่ 2 มิติด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขอนามัยและปลอดภัย พบว่าระดับสภาพ  
คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสภาพปัจจุบัน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57  
และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 ด้านความคาดหวังในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด  
ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 มีผลต่างในภาพรวมเท่ากับ 0.67

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบสภาพปัจจุบันของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน (QWL)  
สภาพปัจจุบัน คือ บริษัทมีกฎระเบียบที่ชัดเจนในการดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงานให้กับ  
พนักงาน มีการเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม  
ที่ปลอดภัย มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานที่เพียงพอ เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆที่ใช้มีเพียงพอ  
มีการจัดวางสิ่งของ เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆที่ช่วยให้ทำงานได้อย่างปลอดภัย สถานที่ทำงานมีการ  
จัดวางของช่วยให้ทำงานได้อย่างปลอดภัย มีการบำรุงรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆให้พร้อมใช้งาน  
อยู่เสมอ สถานที่ทำงานและลักษณะงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพกายที่ดี อยู่ในระดับมาก เครื่องมือและ

อุปกรณ์ต่าง ๆ มีสภาพดีและเหมาะสมในการใช้งาน สถานที่ทำงานและลักษณะงานส่งเสริมให้มีสุขภาพจิตที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความคาดหวัง คือ บริษัทมีกฎระเบียบที่ชัดเจนในการดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงาน มีการเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน พร้อมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานที่เพียงพอ มีการจัดวางสิ่งของ เครื่องมือ และ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยให้ทำงานได้อย่างปลอดภัย การจัดวางของใช้ช่วยให้ทำงานได้อย่างปลอดภัย มีการบำรุงรักษา เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับมาตรฐาน ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม พ.ศ. 2552 ที่องค์กรต้องมีนโยบาย ในการดูแลเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน(กรมโรงงานอุตสาหกรรม (2552) มาตรฐาน ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม พ.ศ.2552 Standard for Corporate Social Responsibility (CSR-DIW)B.E. 2552)

ตารางที่ 2.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสภาพปัจจุบัน และความคาดหวังในมิติทางด้านจริยธรรมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มิติทางด้านจริยธรรม ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						ผลต่าง
	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง			
	Mean	SD.	ระดับ	Mean	SD.	ระดับ	
48. สามารถร้องเรียนได้หาก คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่เป็นที่พึงพอใจ	3.52	1.01	มาก	4.20	.87	มาก	0.68
49. บริษัทมีการปฏิบัติต่อแรงงาน อย่างไร้ประสี	3.55	.95	มาก	4.22	.90	มากที่สุด	0.67
50. บริษัทปฏิบัติต่อแรงงาน อย่างมีจริยธรรม	3.65	.94	มาก	4.28	.85	มากที่สุด	0.63
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.57</b>	<b>.88</b>	<b>มาก</b>	<b>4.24</b>	<b>.74</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>0.67</b>

จากตารางที่ 2.9 ในด้านมิติจริยธรรม จริยธรรมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าระดับสภาพคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสภาพปัจจุบัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 ส่วนในความคาดหวังในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 ค่าผลต่างเท่ากับ 0.67

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ สภาพปัจจุบันของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทุกองค์ประกอบด้านความคาดหวัง พบว่าการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างมีจริยธรรมและโปร่งใส เป็นองค์ประกอบที่พนักงานคาดหวังมากที่สุด สอดคล้องกับมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม พ.ศ. 2552 ที่องค์กรต้องมีนโยบายในการดูแลเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม(2552) มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม พ.ศ.2552 Standard for Corporate Social Responsibility (CSR-DIW)B.E. 2552) ที่ว่าการปฏิบัติด้านแรงงานที่องค์กรต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ให้โอกาสที่เท่าเทียมกับแรงงานทุกคน มีการปฏิบัติที่มีจริยธรรมเคารพต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การที่ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะมีผลต่อความตั้งใจในการทำงาน หากคนงานได้รับการดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างดี จะส่งผลให้องค์กร ครอบคลุม สังคม และชุมชนดีขึ้นด้วย

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเป็นส่วนประกอบของการพัฒนาพนักงานหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อนำองค์กรไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันและความยั่งยืนพร้อมกับความรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มเติมส่วนที่ขาดหายไปด้วยการดูแลศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Cascio,1995, pp 22-26, Armstrong, 2003, p 4, Thorne, O.C. Ferrelle and Linda Ferrel, 2008,pp 19-43 , Lawrence and Weber, 2008, pp 52-60, Nussbaum and Sen, 1993, p3, ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548 หน้า 9, เดช พัฒนเศรษฐพงษ์ พ.ศ.2546 หน้า 23)

## บรรณานุกรม

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม (2552) มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม พ.ศ.2552 Standard for Corporate Social Responsibility (CSR-DIW)B.E. 2552  
กรมโรงงานอุตสาหกรรม กรุงเทพฯ
- กัลยาณี คุณมี นุชยา วีรกุล (2551) รายงานการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรม คุณภาพชีวิตการทำงานและผลที่เกี่ยวข้องกับงาน : การสำรวจในกลุ่มผู้บริหารงานตลาดของไทย Ethics Quality of Work Life, and Employee job-related outcomes: A Survey of HR and Marketing Managers in Thailand (2008)

เดช พัฒนเศรษฐพงษ์ (2546) การนำมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) มาใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทแอฟพาเรล แอฟวีนิว จำกัด

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548) การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย พ.ศ. 2548 พิมพ์ที่บริษัท จุดทองจำกัด 15/111ถนนโชคชัย 4 ซอย72 ลาดพร้าว กรุงเทพฯ 10230 สถาบันวิจัยสังคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รายงานฉบับสมบูรณ์การสร้างและพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตและพัฒนาสังคม พ.ศ. 2546

ศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ (เอ็มเทค) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2547) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสารปนเปื้อนในผลิตภัณฑ์ : RoHS ประเทศไทย

รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เดือนพฤศจิกายน 2551 แนวโน้มอุตสาหกรรมไตรมาสที่ 4 ปี 2551 สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย

สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (2552) รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เดือนพฤศจิกายน 2551 แนวโน้มอุตสาหกรรม ไตรมาสที่ 4 ปี 2551

สุวิมล ตีรกานันท์ (2551) ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ พิมพ์ครั้งที่ 7 โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชื่อนฤทัย กาญจนจิตรา และ คณะ(2551) การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ สถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล พุทธมณฑล นครปฐม 73170

Armstrong M. (2003), Human Resource Management Practice, Edition in London UK.

Byars Lloyd L and Rue Leslie W (2008) Human Resource Management, Ninth Edition, Mc Graw-Hill Irwin, New York , USA

Cascio W. F. (1995) Managing Human Resource Productivity, Quality of work Life, profits. Mc Graw-Hill , Inc. printed in the United States of America

Debbie M Thorne, O.C. Ferrell, Linda Farrell (2008), Business and Society: A Strategic Approach to Social Responsibility, Houghton Mifflin Company Boston New York USA.

DeCenzo David & Robbin Stephen P. (2007), **Fundamentals of Human Resource**  
John Willey & Sons Inc., USA

Derek Torrington, Laura Hall, Stephen Taylor (2005), **Human Resource Management:**  
Pearson Education Limited ,England

De Nisi A., Griffin R.W., (2008) **Human Resource Management** , Houghton Mifflin Company  
Boston , USA

International Standard,(2010) **ISO/FDIS 26000 Guidance on Social Responsibility**  
Reference number ISO/FDIS 26000:2010(E)

Lawrence A.T., Weber J. (2008), **Business and Society Stakeholders, Ethic, Public policy,**  
Mc Graw-Hill Companies Inc,New York, USA

Michel Hopkins (2009), **Corporate Social Responsibility& International Development**  
**in Business the Solution ?** , Earthscan Dunstan House, 14a St Cross Street, London

Martha Nuaabaum and Amartya Sen (1993), **The Quality of Life,** Oxford New York, USA