



องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน Quality of working life of employees in private companies

เจษฎา เลิศวารีเวช^{1*}, นัทนิชา โชติพิทยานนท์²

Jedsada Lertvareevej^{1*}, Natnicha Chotpittayanon²

^{1,2}วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

^{1,2} College of Politics and Governance, Suan Sunandha Rajabhat University

Corresponding author's e-mail: s60563809002@ssru.ac.th^{1}, natnicha.ch@ssru.ac.th²

Received: April 09, 2025

Revised: May 12, 2025

Accepted: May 16, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะพนักงานจัดเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น หากองค์กรมีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีตามมาในที่สุด โดยในการศึกษาครั้งนี้ทำการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน สรุปได้ว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน ประกอบด้วย 8 ปัจจัย คือ 1. องค์ประกอบด้านผลตอบแทนที่เหมาะสม 2. องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม 3. องค์ประกอบด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ 4. องค์ประกอบด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในที่ทำงาน 6. องค์ประกอบด้านลักษณะการบริหารงาน 7. องค์ประกอบด้านภาวะอิสระจากงาน และ 8. องค์ประกอบด้านความภูมิใจองค์กร

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน, พนักงานในบริษัทเอกชน

Abstract

This academic article aims to study the components of quality of working life of employees in private companies. Quality of working life is considered crucial because employees are valuable resources and are important to the organization. Therefore, if the organization provides a suitable and conducive work environment and atmosphere that makes employees feel good about their work, ensures stability, and promotes happiness at work, it will ultimately lead to improved work efficiency. In this study, concepts and theories related to quality of working life were collected to synthesize the components of quality of working life of employees in private companies. In conclusion, the components of quality of working life of employees in private companies consist of 8 factors: 1. appropriate compensation components, 2. appropriate environment components, 3. opportunities for skill development components, 4. advancement and job security components, 5. relationships with other people in the workplace components, 6. management characteristics components, 7. freedom from work components, and 8. organizational pride components.

Keywords: quality of working life, work efficiency, employees in private companies

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรธุรกิจได้มีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างคนขององค์กรที่ถูกจำกัดลดน้อยลง การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน การใช้ระบบประกันคุณภาพ และผลกระทบจากเศรษฐกิจที่ตกต่ำทำให้สวัสดิการและผลตอบแทนที่ได้รับน้อยลง ปัญหาหนี้หากไม่เร่งแก้ไขอย่างถูกต้อง จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพที่ต้องการ ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของหน่วยงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างไรก็ตาม ปัญหาทั้งหลายไม่ว่าจะยุ่งยากมากน้อยเพียงใด สามารถแก้ไขให้สำเร็จลงได้ด้วยทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งต่อตนเองและองค์กร (อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากร ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร หน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ หรือบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญและมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ดังนั้นจึงถือได้ว่าเป็นภารกิจของผู้บริหารที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ นับตั้งแต่การสรรหา การฝึกอบรม เพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากร รวมถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพอีกด้วย โดยคน (man) ทรัพยากรบุคคลที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะก่อผลสำเร็จให้กับกิจการได้อย่างมาก ทั้งนี้ในแง่ของปริมาณและคุณภาพ (ธงชัย สันติวงษ์, 2542) ซึ่งบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร หน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ หรือบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญและมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ นอกจากนั้นการทำงานจะมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องมีบุคลากรที่เพียงพอเหมาะสมกับงาน ดังนั้นการคัดเลือกคน หรือบุคลากรเข้ามาทำงาน จะต้องมีการศึกษาที่ตรงกับการปฏิบัติ และก่อนที่จะปฏิบัติงานควรได้รับการอบรมอย่างดี จำนวนผู้ปฏิบัติงานมีเพียงพอกับงานในหน้าที่ทุกฝ่าย จึงจะทำให้งานสามารถดำเนินไปได้อย่างสมดุล และที่สำคัญคือผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรักและความกระตือรือร้นในการทำงานด้วย (สมพงศ์ เกษมสิน, 2523) ซึ่งจากการศึกษาถึงปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีความรัก ความกระตือรือร้นในการทำงาน ผูกพันกับการทำงาน หน่วยงานต่าง ๆ จึงได้พยายามส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ที่ดีเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life) จึงถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร การให้ความเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลจึงถือเป็นเรื่องที่ต้องกระทำทั้งนี้เพราะจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากมีการให้ผลตอบแทนที่ดีมีสวัสดิการที่สร้างความมั่นคง ให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจและทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานที่ดีขึ้น (สมยศ นาวิการ, 2549) อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละองค์กรมีความหลากหลายและแตกต่างกัน เช่น ความหลากหลายและความซับซ้อนของงาน ลักษณะการบริหารงาน ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีที่จัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ซึ่งจะแตกต่างตามนโยบายของแต่ละหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ แต่ละองค์กรจึงต้องศึกษาความสอดคล้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับพนักงานและองค์กร

ดังนั้นในบทความนี้ผู้เขียนจึงมุ่งศึกษาถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนว่าประกอบด้วยองค์ประกอบใดบ้าง เพื่อนำข้อมูลและผลการศึกษาเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบาย กลยุทธ์หรือวางแผนพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากรในส่วนงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความเหมาะสมเพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ได้ทำงานอยู่ในองค์กรได้ยืนยาวไม่ละทิ้งองค์กรไป อันจะนำไปสู่การเกิดการพัฒนาเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน และสร้างความมั่นคงและยั่งยืนแก่องค์กรต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการรับรู้และการประเมินภาวะต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การรับรู้และการประเมินของบุคคลนี้จะแตกต่างกันไปตามพื้นฐานชีวิตของบุคคล ตามสถานภาพ บทบาทและความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมก่อให้เกิดความสุข และความมั่นคงในการทำงาน มีความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงาน รวมไปถึงเกิดความพึงพอใจในการทำงานของตนเองด้วย (กิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับสวธัมม มหัตถินันทรกุล และคณะ (2540) ที่กล่าวว่า คำว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับของการมีชีวิตที่ดีมีความสุข ความพึงพอใจในชีวิตทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม การดำเนินชีวิตของปัจเจกบุคคลในสังคม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งสามารถเชื่อมโยงเข้ากับหลาย ๆ ด้าน

ในขณะที่ อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งรวมในมิติต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกต่อผลตอบแทน ผลประโยชน์ที่ได้รับในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับองค์กร/ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ในการทำงาน

นอกจากนี้ยังพบว่า มัณฑนา เพชรเมณี (2552) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายหลายมิติ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ผลประโยชน์และบริการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่ส่งผลผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การปรับปรุงองค์การและลักษณะงาน ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และสร้างการมี

ส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการทำงานของเขา รวมทั้งสร้างความพึงพอใจในงานด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเอียงมนุษย์ (humanization of work) หรือ การปรับปรุงสภาพการทำงาน นอกจากนี้ได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติ คือ

3.1 เป้าหมายพื้นฐาน (traditional goal) หมายถึง แนวทางหรือจุดมุ่งหมายดั้งเดิมที่ถูกกำหนดขึ้นในระยะเริ่มต้นของชีวิตการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ชั่วโมงการทำงานที่ควรได้รับการแก้ไข เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโดยการใช้วิธีการใหม่ ๆ

3.2 การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (fair treatment at work) หมายถึง ความต้องการของคนงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรมจากนายจ้าง ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลภายในองค์กร และในบริบทของกลุ่มหรือสังคมในวงกว้าง

3.3 อิทธิพลต่อการตัดสินใจ (Influence of decision) หมายถึง การสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแปลกแยกที่มีผลมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของคนงาน

3.4 ความท้าทายของลักษณะงาน (challenge of work content) เกี่ยวข้องกับความซับซ้อน ความยากง่าย และความแปลกใหม่ของภารกิจที่ได้รับ ซึ่งอาจส่งผลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และการพัฒนาศักยภาพของคนงานส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพนั้นของคนงานเอง

3.5 ชีวิตการทำงาน (work life) กล่าวถึง ในมิติการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของคนที่เปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินและพัฒนาในช่วงชีวิตของคนงาน ซึ่งมีผลกระทบและความสัมพันธ์โดยตรงต่อคนงาน ครอบครัว และสังคม

นอกจากนี้ยังพบว่า สมพงษ์ รัตนบุพศ (2558) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงานซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน รู้สึกได้ถึงความมั่นคงในหน้าที่และชีวิตตนเองอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์กร

กล่าวโดยสรุป คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ชีวิตที่มีคุณภาพได้รับการดูแลที่ดี ตอบสนองความต้องการของบุคคลด้านร่างกายและจิตใจจากสภาวะที่ต่างกัน ความต้องการของบุคคลจึงถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ถ้าบุคคลมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข และมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ ก็สามารถเผชิญกับปัญหาทุกสภาวะ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และปัญหาที่ซับซ้อนได้ พร้อมทั้งสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (สมพงษ์ รัตนบุพศ, 2558)

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (adequate income) ที่จะดำรงชีวิตประจำวันตามสภาพเศรษฐกิจและพื้นที่ที่อาศัยในปัจจุบันอยู่อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับทักษะฝีมือ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่ทำ หรือความเท่าเทียมกันเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน หรือไม่ต่ำกว่าตามที่กฎหมายกำหนดไว้

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ส่งผลดีต่อสุขภาพ (safe and healthy working conditions) คือ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยไม่สุ่มเสี่ยงให้เกิดอุบัติเหตุต่อผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีมลภาวะทางด้านเสียง ฝุ่นควัน และแสงสว่าง ที่อาจจะส่งผลเสียต่อสุขภาพอนามัยทั้งทางร่างกายและจิตใจได้

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (immediate opportunity to use and develop human capacities)

เป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับบุคลากร ช่วยให้พัฒนาและดึงศักยภาพที่ตนเองมีออกมาใช้อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถจัดการและแก้ไขปัญหาได้ โดยการให้อำนาจในการตัดสินใจและควบคุมงานด้วยตนเอง ตั้งแต่การวางแผนงานลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเองทุกขั้นตอนไม่ใช่เพียงแค่บางส่วนซึ่งจะสามารถช่วยเพิ่มทักษะ และความชำนาญในงานนั้น

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (future opportunity for continued growth and security) คือ การให้บุคลากรรู้สึกถึงความเชื่อมั่นและความมั่นคงในงาน ให้อำนาจและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพื่อใช้เป็นโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไป และรายได้ที่มั่นคงในอนาคต

5. ด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (social integration in the work organization) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะการทำงานร่วมกันจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นถึงความสำคัญของตัวเอง การมีตัวตนในงาน การยอมรับความคิดเห็นจากบุคคลอื่นอย่างไม่มีอคติ หรือนิ่งถึงพวกพ้อง มีความเท่าเทียมกันไม่แบ่งชนชั้นในกลุ่มงานหรือระหว่างกลุ่มงาน ช่วยทำให้งานประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี

6. สิทธิส่วนบุคคล (constitutionalism in the work organization) เป็นการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งกันและกัน การให้ความเสมอภาคให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นให้มีความเท่าเทียมกันทั้งในการรักษากฎระเบียบ หรือการได้รับผลประโยชน์อื่นที่เท่ากัน ช่วยให้เป็นการกำหนดแนวทางในการอยู่ร่วมกันซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

7. การดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (work and the total life space) คือ การบริหารจัดการเวลาให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต เนื่องจากการทำงานจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวหรือคนรัก และสังคมภายนอกของบุคลากร เพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตด้วยเช่นกัน

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (the social relevance of the work life) คือ กิจกรรม การทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่มีความผิตชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น บุคลากรรู้สึกถึงความภาคภูมิใจของกิจการของตนที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคการตลาด การมีส่วนร่วมด้านบรรณรักษ์สิ่งแวดล้อม และอื่น ๆ

ในขณะที่ Delamotte & Takezawa (1984 อ้างถึงใน ทศนีย์ ชาติไทย, 2559) ได้กล่าวถึง มิติที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้เป็น 5 ด้าน คือ

1. การได้รับความคุ้มครองจากสภาพการจ้าง (traditional goals) กล่าวคือ เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง เช่น ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ การได้รับความปลอดภัยจากสถานที่ปฏิบัติงานทั้งสุขภาพอนามัย สภาพแวดล้อมการทำงาน และรวมไปถึงความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีความเสี่ยงจากการที่จะถูกเลิกจ้างในช่วงที่สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงาน

2. การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม (fair treatment at work) กล่าวคือ การได้รับการปฏิบัติถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด เป็นธรรมจากองค์กร ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งชนชั้นอันเนื่องมาจากฐานะทางสังคม เพศ สภาพเชื้อชาติ สีผิว หรือความเห็นต่างทางการเมือง

3. อำนาจการตัดสินใจ (influence of decision) คือ การส่งเสริมให้มีสิทธิในการตัดสินใจอันเป็นการนำการพัฒนาบางอย่างมาใช้เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแปลกแยกที่เนื่องมาจากการขาดอำนาจในการต่อรอง

4. ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (challenge of work content) เป็นการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ เพื่อดึงศักยภาพของบุคคลนั้นออกมาใช้อย่างเต็มที่ ซึ่งก็คือโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ๆ ของพนักงาน

5. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต (work life cycle) เป็นการที่องค์กรให้ความสำคัญกับชีวิตนอกเวลาทำงานของบุคคลต่าง ๆ เช่น การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับคนในครอบครัว การลดช่องว่างในสถานะทางสังคม

ในองค์กรให้มีความเท่าเทียมและเสมอภาคกัน ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ การเพิ่มขึ้นของเงินเดือน หรือได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม

สูตรรัตน์ ครุฑสิทธิ์ (2557) ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึง การมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร 6. พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและการมีโอกาสนำอย่างเท่าเทียมกัน 7. การมีเวลาว่าง หมายถึง สามารถแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้เหมาะสม และ 8. การยอมรับทางสังคม หมายถึง การมีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

รณชฎี ป้องกันภัย (2557) ได้เสนอความคิดว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ชีตหรือระดับที่คนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. การยอมรับ คือ มีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การและมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ ไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์การค่านิยมการรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์การนั้น ๆ

4. ความก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้จากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้างการเลื่อนตำแหน่งสวัสดิการต่าง ๆ ส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

สูตรรัตน์ ครุฑสิทธิ์ (2557) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า มีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนา (development) คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการและการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (dignity) คือ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจได้รับการยกย่องหรือยอมรับในความสามารถ การที่บุคคลได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรจะทำให้บุคคลนั้นเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์กรได้ผลผลิตมากขึ้น

3. การปฏิบัติงานในแต่ละวัน (daily practice) กล่าวคือ โดยทั่วไปบุคคลต้องใช้เวลาน้อย 8 ชั่วโมงกับการทำงานในแต่ละวัน ย่อมต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลรวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพจำเป็นที่องค์กรจะต้องมีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงาน มีการประสานงานที่ดีเพื่อให้บุคคลสามารถไปถึงเป้าหมายได้

นอกจากนั้นผู้ศึกษายังได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนสามารถสรุปได้ว่า

ณัชช โมธินา (2566) ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงาน Start up แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงาน Start up แห่งหนึ่ง ประกอบด้วย 1. ด้านค่าตอบแทน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับการทำงาน 2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ต้องปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานบางส่วนทั้งในเรื่องปริมาณ

และคุณภาพให้เหมาะสมกับงาน 3. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล บริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีการออกแบบลักษณะงานที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน 4. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น สังคมการทำงานควรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ประสานงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. ด้านสิทธิเสรีภาพพื้นฐานตามกฎหมาย กฎระเบียบมีความยืดหยุ่นเหมาะสมและสะดวกต่อการทำงาน 6. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีแบบแผนและกระบวนการส่งเสริมความก้าวหน้าที่ชัดเจนและเป็นระบบดี มีมาตรฐาน 7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวและ 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ขวลิต ศุภศักดิ์ธำรง (2564) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะสุขภาพจิต วัฒนธรรมองค์การ สถานภาพทางเศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการ พบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานจะประกอบด้วยหลากหลายองค์ประกอบแตกต่างกันออกไป และหน่วยงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์ประกอบเหล่านี้ เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ และรู้สึกว่าการที่ตนเองทำอยู่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการต่อองค์กร ได้แก่ 1) สามารถเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้พนักงาน 2) ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานน้อยลง 3) ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น เพราะพนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น 4) ลดความตึงเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งส่งผลถึงการลดต้นทุน ด้านการรักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนด้านประกันสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน ปริมาณของการจ่ายลดลง 5) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น 6) อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ดี เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กรจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร 7) ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานโดยเฉพาะพนักงานที่ดี และ 8) ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการให้สิทธิหรือความเสี่ยง การรับฟังความคิดเห็นพนักงาน การเคารพสิทธิพนักงาน

ผลการศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจากนักวิชาการและนักวิจัย สามารถนำมาสังเคราะห์และสรุปเป็นองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน ซึ่งในการดำเนินงานของบริษัทเอกชนนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเทอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งส่งผลต่อความต่อเนื่องของการดำเนินงานและประสิทธิผลของงาน ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นภายในการดำเนินงานของบริษัทเอกชน เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่พนักงานให้ความสนใจ เนื่องจากการจ้างงานในปัจจุบันเงินเดือนหรือค่าจ้างและสวัสดิการที่สูงเพียงอย่างเดียวไม่ใช่เป้าหมายของพนักงานอีกต่อไป หากแต่ต้องมีบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนต่อความสำเร็จและการสร้างนวัตกรรม การได้เป็นตัวเองและความสมดุลในการใช้ชีวิต เช่น การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมีความสุข การได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การและสังคม โดยคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานและองค์กร นำไปสู่การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร ซึ่งมีข้อค้นพบว่า บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้มีความเต็มใจการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ในบริษัทเอกชนที่พบในการศึกษาค้างนี้ ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน

จากภาพที่ 1 สรุปได้ว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน ประกอบด้วย 8 ปัจจัยสำคัญที่หน่วยงาน บริษัท หรือองค์กรต้องให้ความสำคัญ ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีค่าเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ
2. องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. องค์ประกอบด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล (development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
4. องค์ประกอบด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง
5. องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. องค์ประกอบด้านลักษณะการบริหารงาน (constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. องค์ประกอบด้านภาวะอิสระจากงาน (total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. องค์ประกอบด้านความภูมิใจองค์กร (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

บทสรุป

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน ประกอบด้วย 8 ปัจจัย คือ 1) องค์ประกอบด้านผลตอบแทนที่เหมาะสม 2) องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม 3) องค์ประกอบด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ 4) องค์ประกอบด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในที่ทำงาน 6) องค์ประกอบด้านลักษณะการบริหารงาน 7) องค์ประกอบด้านภาวะอิสระจากงานและ 8) องค์ประกอบด้านความภูมิใจองค์กร ดังนั้นผู้เขียนจึงขอเสนอแนะองค์การต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับประเด็นดังต่อไปนี้

1. บริษัทเอกชนแต่ละแห่ง ควรมีการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้กับพนักงาน โดยควรพิจารณาจากสภาพค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน อีกทั้งควรจัดให้มีเกณฑ์ในการประเมินผลเงินเดือนที่มีความเหมาะสม พิจารณาเงินเดือนประจำอย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบและเพื่อบริหารงาน

2. ในการทำงาน ควรจัดให้มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเองและมีความเป็นมิตร การเคารพในสิทธิความเป็นส่วนตัวของบุคคลในระดับที่เหมาะสม เช่น การจัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างพนักงานกับพนักงาน และพนักงานกับผู้บริหาร

3. ควรให้ความสำคัญกับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ควรส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะความรู้ ความสามารถใหม่ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้ นอกจากนั้นยังควรพิจารณาเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานที่เติบโตมากขึ้นในอนาคต

4. ต้องไม่ละเลยในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และความปลอดภัยในการทำงานที่ดี ควรจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือในปฏิบัติงานที่ได้รับการตรวจสอบให้มีความปลอดภัย หรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีระบบรักษาความปลอดภัยในองค์กรที่เพียงพอ มีการวางแผนการป้องกันภัยพิบัติต่าง ๆ แก่บุคลากร

5. ความภูมิใจในงานและองค์กร ควรเสริมสร้างให้บุคลากรสนับสนุนนโยบายขององค์กรในด้านช่วยเหลือและพัฒนาสังคม มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

6. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรดำเนินการศึกษาในองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำขององค์กร การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ฯลฯ เพื่อขยายผลไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรได้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ขลิท ศุภศักดิ์อึ้ง. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 9(4), 1526-1538.
- ณัชช โมธินา. (2566). การศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงาน Start up แห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทักษิณ ขาดีไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- มณฑนา เพชรมณี. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างรับเหมาช่วงภายหลังประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รณชุตี ป้องกันภัย. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ: กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2523). การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2549). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- สุธารัตน์ ศรุตสีก. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กร ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล, วิระวรรณ ตันติพิวัฒนสกุล, วนิดา พุ่มไพศาลชัย, กรองจิตต์ วงศ์สุวรรณ และราณี พรมานะจิรังกุล. (2540). เปรียบเทียบแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลกทุก 100 ตัวชี้วัดและ 26 ตัวชี้วัด. เชียงใหม่: โรงพยาบาลสวนปรุง จังหวัดเชียงใหม่.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุสม่า ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.