

คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ผู้สอนในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ Quality of Instructors Work Life of life in Rajabhat University

วันวิสา มากดี¹ และ วลัยพร สุขปลั่ง²

² สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

¹ สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

E-mail: aae27@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการศึกษาข้อมูลจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ 1) การบริหารค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 2) ความมั่นคงก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติตามความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ 3) โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองโดยได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน 4) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และ 5) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, มหาวิทยาลัยราชภัฏ, อาจารย์

Abstract

This article aims to study the quality of instructors work life of in Rajabhat University. The results showed that the quality of instructors work life in Rajabhat University includes; 1) Fairness of income which is suitable for their skills and competencies 2) Career stability 3) Opportunity in competency empowering and supporting from organization 4) Collaboration and relationship with others 5) Employee health promotion and work safety environment.

Keywords: Quality of Work Life, Rajabhat University, Instructors

บทนำ

ปัจจุบันของสังคมไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นเหตุให้วิถีชีวิตของคนในสังคมต้องเปลี่ยนไป ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลในการกำหนดบทบาท หน้าที่ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลมากขึ้น ดังนั้น การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การบุคคลที่มีคุณภาพเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งขององค์การ เพราะคุณภาพของคนย่อมเป็นสิ่งบ่งชี้โอกาสในการเจริญเติบโตขององค์การนั่นเอง (ศิริอรพิมพ์ ธรรมสุจริตวิภาพร แวเว็ชร์ และดรณี นิมสา 2551 : 29)

คุณภาพชีวิตที่ดีจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ และเป็นบ่อเกิดของขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่การงานให้มีประสิทธิภาพ หากบุคคลได้อยู่กับสิ่งที่พึงพอใจชีวิตก็จะมีคุณค่าและมีความสุขมากขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น (ภณิดา กบรัตน์ 2556 : 1) ทั้งนี้ การทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ อยู่ภายใต้เกณฑ์ภาระงานและมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สืบเนื่องจากเงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท

หน้าที่ของมหาวิทยาลัย ตามนัยมาตรา 7 มาตรา 8 และมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 และ มาตรา 3 มาตรา 5 มาตรา 65/1 และมาตรา 65/2 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ประกอบกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ลงวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2551 และสภาพการจำกัดของจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในปัจจุบัน จึงเป็นการสมควรกำหนดภาระงานในภาคปกติของข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยตามลักษณะงานที่ทำกำหนดเป็นภาระงานในมหาวิทยาลัย แบ่งเป็น 5 ประเภท คือ ภาระงานด้านการบริหาร ภาระงานด้านการสอนและการวิจัย ภาระงานด้านการสนับสนุนวิชาการ ภาระงานด้านการบริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภาระงานหน้าที่พิเศษ (ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 2555 : 1-6, ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ 2551: 1-7, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ 2558 : 1-3)

นับตั้งแต่มีการนำพระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2550 ซึ่งกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษา (ส่วนราชการ) สามารถจัดตั้งส่วนงานภายในที่ดำเนินการจากเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษาได้ โดยจัดทำเป็นประกาศของสถาบัน มีผลทำให้เกิดการขยายตัวของพนักงานมหาวิทยาลัย หรือการจ้างรูปแบบ ๆ จากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ต่อมามีการกำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 กำหนดให้มีการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (พนักงานมหาวิทยาลัย) โดยกำหนดให้เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งหมายความว่าบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา ตามมาตรา 65/1 การกำหนดตำแหน่ง ระยะการจ้าง การบรรจุแต่งตั้งอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน เงินเพิ่มและสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนและการโอนย้ายตำแหน่ง การลา จรรยาบรรณ วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากการงานการอุทธรณ์และการร้องทุกข์และการอื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา

จากสภาพความเป็นจริงและลักษณะการทำงานที่ต้องมีความรับผิดชอบมากขึ้น ความยากของงานเพิ่มสูงขึ้น ความไม่สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอาจทำให้การทำงานผิดพลาดและเกิดความเบื่อหน่ายซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากยิ่งขึ้นและอาจนำไปสู่โศกนาฏกรรม การลาออก การไหลออกของบุคลากรที่มีคุณค่าขององค์กร ดังนั้นในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ทำงานอย่างมีความสุข สนุกในงานที่ทำและเกิดความรักภักดีต่อองค์กร ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญในการธำรงรักษาบุคลากรไว้ในระบบและยังผลอันเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารให้ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ดังนี้

สุธรรม รัตนโชติ (2552 : 138-139) กล่าวว่า “ปรัชญาของการจัดการที่ทำให้คนทำงานเกิดความภาคภูมิใจ (Dignity) มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไปในทางที่ดี มีการปรับปรุงความอยู่ดีกินดีหรือคุณภาพชีวิตของคนทำงานทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ เช่น มีโอกาสที่จะเติบโตและพัฒนา” ตัวชี้วัดของคุณภาพชีวิตการทำงานมีหลายตัว เช่น อัตราการเกิดอุบัติเหตุ (Accident Rate) อัตราการป่วย (Sick Leave Rate) อัตราการเปลี่ยนงาน (Turnover Rate) และจำนวนครั้งของการร้องทุกข์ (Number of Grievances) ในบางองค์กร โครงการ QWL ทำให้พนักงานมีความไว้วางใจ มีส่วนร่วม

และมีการแก้ปัญหามากขึ้นและทั้งฝ่ายบริหารและพนักงานมีความพึงพอใจต่อผลการทำงานของตนมากขึ้น ตลอดจนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานกว้างขวาง แต่งานเป็นแหล่งสำคัญของความพึงพอใจ

ฉานิกา วงษ์สุริยรัตน์ (2554 : 10-11) ให้คำนิยามคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร มีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความกระตือรือร้นอยากจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีชีวิตร่วมกับครอบครัวอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข โดยความรู้สึกเหล่านี้พนักงานจะได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน และกลไกจากกระบวนการต่างๆ ที่องค์กรได้ให้การส่งเสริมสนับสนุน และตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

Walton (1975 : 12) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นคุณลักษณะงานที่จะส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคลตามการยอมรับของสังคม ซึ่งต้องประกอบไปด้วยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน การดำเนินชีวิตโดยรวมและการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

Cascio (1992: 8) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นสุขทั้งกายและใจของสมาชิกในองค์กรที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กรมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร มีแรงจูงใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรมีโอกาสร่วมกันตัดสินใจในงานที่ทำ ได้รับการยอมรับสนับสนุนจากองค์กรและมีความรู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ดังนั้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจการมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม รวมทั้งการได้รับการยอมรับและมีโอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลเพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตของการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐาน ดังนั้น สถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร เช่น

1. ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร
2. ช่วยปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน
3. ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน (วิทยา อินทร์สอนและสุรพงษ์

บางพาน. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม (ออนไลน์))

นอกจากที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว คุณภาพชีวิตในการทำงานยังมีความสำคัญต่อการธำรงรักษาคนดีคนเก่งและยังเป็นการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการงาน

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Schuler, Beutell, และ Youngblood (1989:452,492) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตที่มีต่อบุคลากรในองค์กร ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุดและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน
2. ลดการขาดงานและลาออกจากงานของพนักงาน
3. มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
4. ได้ผลผลิตมากกว่า
5. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น
6. ลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาลและต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ
7. ลดอัตราการจ่ายค่าตอบแทนในเรื่องของสิทธิจากการทำประกัน
8. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากขึ้น และความสามารถสับเปลี่ยนงานมีมากขึ้น
9. อัตราการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานดีขึ้น
10. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงานโดยเฉพาะพนักงานที่ดี

ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยส่งเสริมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทั้งยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน ลาออกจากงาน และองค์กรยังได้บุคลากรที่มีคุณภาพกายและใจที่ดี ทำให้ผลผลิตและประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีองค์ประกอบหลายๆ ด้านที่มีความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น แนวคิดของ Walton และ Cascio ดังนี้

Walton และ Cascio (1975 : 12 - 14) มีการกำหนดไว้ว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ 8 ด้าน คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
6. สิทธิส่วนบุคคล
7. จังหวะชีวิต
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

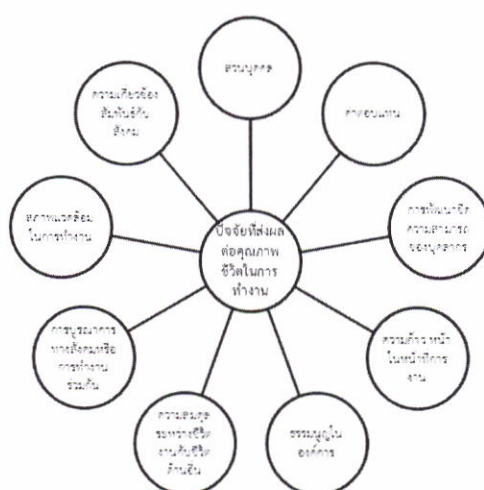
Cascio (1992: 11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรจะต้องประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทน
2. ผลประโยชน์ของลูกจ้าง
3. ความมั่นคงในงาน
4. การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม
5. ความเครียดในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
7. มีการปกครองแบบประชาธิปไตย
8. การแบ่งปันผลกำไร
9. สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ
10. มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
11. ใน 1 สัปดาห์ทำงาน 4 วัน

องค์ประกอบดังกล่าวทำให้เห็นว่า องค์กรที่ต้องการสร้างความจงรักภักดีและสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรของตนก็ควรจะมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้าน ผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สถานที่และความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งถือเป็นการสร้างความสุขร่วมกันของคนในองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมีปัจจัยหลายๆ ด้าน เช่น กนกวรรณ ชูชีพ (2551 : 71-77) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยค่าตอบแทน ปัจจัยการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยธรรมาภิบาลในองค์กร ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ปัจจัยการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งสามารถอธิบายสรุปได้ดังภาพที่ 1



จากภาพที่ 1 สามารถอธิบายสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 9 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง อายุ เพศ ระดับตำแหน่งงาน สถานภาพ
2. ปัจจัยค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ยุติธรรมเหมาะสมกับปริมาณงานและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและการเก็บสะสมเพื่ออนาคต
3. ปัจจัยการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเพิ่มพูนทักษะ โดยนำเอาความรู้ความสามารถไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานอย่างเต็มที่
4. ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานจากความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะสามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้
5. ปัจจัยธรรมาภิบาลในองค์กร หมายถึง ระเบียบ แนวทางที่องค์กรกำหนดไว้เป็นแบบแผนเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นและให้ความเสมอภาคปฏิบัติในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน
6. ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง การปฏิบัติงานที่ไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่เป็นส่วนตัวในการดำเนินชีวิตให้มีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานในแต่ละวันด้วยความเต็มใจและพึงพอใจในงาน
7. ปัจจัยการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมให้ทุกคนมีโอกาสได้ทำงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีและส่งเสริมให้เกิดการยอมรับนับถือซึ่งกัน

8. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง หน่วยงานสนับสนุนจัดสภาพการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการมีสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ส่งเสริมความรู้สึกให้อยากทำงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมทั้งหน่วยงานมีระเบียบในการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานที่สะดวก รวดเร็วในการทำงานอย่างพอเพียงและมีความเหมาะสมในการทำงาน

9. ปัจจัยความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การให้ความร่วมมือและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเป็นเรื่องที่ทุกคนในองค์กรต้องร่วมมือร่วมใจกันทั้งองค์กรไม่ว่าจะเป็นฝ่ายบริหาร บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานต่างๆ เพราะไม่ใช่เรื่องยากจนเกินความสามารถหากแต่เป็นเรื่องที่ทุกคนต้องเห็นพ้องไปในแนวทางเดียวกันพร้อมที่จะพูดคุยและพัฒนาไปพร้อมๆ กัน โดยที่ทุกคนทุกฝ่ายจะต้องคำนึงถึงเป้าหมายและนโยบายขององค์กรเป็นสำคัญ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้นเป็นการตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดๆ ก็ตาม เขาเหล่านั้นก็จะมีความรู้สึกพึงพอใจในงานและในองค์กร ทั้งนี้ได้มีทฤษฎีที่สามารถเป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมาเป็นปัจจัยชี้วัดความสุข ความพอใจและคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร ดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน Herzberg (Herzberg, Musner, and Synderman 1959: 141) ทฤษฎีนี้ มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation Maintenance Theory” หรือ “The Motivation-Hygiene Theory” หรือ “Two Factors Theory” เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน “Motivation Factors หรือ Motivators” เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้นก็ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ “Maintenance Factors” หรือปัจจัยจูงใจสุขอนามัย “Hygiene Factor” เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในกาสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งที่จรรโลงใจ หรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป ปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ ไม่สามารถจูงใจได้ คือช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพอใจได้ ปัจจัยกลุ่มนี้ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานสถานภาพของอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

นอกจากปัจจัยดังกล่าวแล้วยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่มีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ปริมาณงานที่เหมาะสมกับชั่วโมงในการทำงาน เนื่องจากปริมาณงานที่เหมาะสมกับชั่วโมงในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลผลิตในการทำงาน

2. การสื่อสารภายในองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมแก้ไข การสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน (Learning Organization หรือ LO)

3. การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพื่อเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ศรัญญา ชัยแสง (2544 : ง) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำบุคลากรในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยทำการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ (ข้าราชการสาย ก) พนักงานในมหาวิทยาลัย บุคลากรสายช่วยงาน

ด้านวิชาการ (ข้าราชการสาย ข) บุคลากรด้านบริหารธุรการ (ข้าราชการสาย ค) ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีกลุ่มข้าราชการสาย ก มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และบุคลากรอื่น ๆ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและการใช้ความสามารถส่วนบุคคล ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางนอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ส่วนรายได้พิเศษและการได้รับการพัฒนาตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

นงลักษณ์ ฤทธิ์คำ (2555 : 68-69) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในงานของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต รองลงมาตามลำดับ ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยทั้ง 8 องค์ประกอบพบว่าคุณภาพด้านความสมดุลในการดำรงชีวิตมีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกว่างานในหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นยังกระทบกับชีวิตประจำวันอยู่บ้าง

ฉานิกา วงษ์สุริยรัตน์ (2554 : 8-10) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงาน โดยตัวแปรต้นคือคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนพอเพียงและยุติธรรม (adequate and fair compensation) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย (safe and healthy working condition) ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน (development of human capacities) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ (growth and security) ด้านสังคมสัมพันธ์ (social integration) ด้านลักษณะการบริหารงาน (constitutional) ด้านภาวะอิสระจากงาน (the total life space) และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (social relevance) ตัวแปรตามคือความสุขในการทำงาน ซึ่งแบ่งความสุขในการทำงานเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (connection) ด้านความรักในงาน (love of the work) ด้านความสำเร็จในงาน (work achievement) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (recognition) โดยทดสอบและยอมรับสมมติฐานว่าคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน

Gabriel and Nwaeke (2014: 774-787) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความยุติธรรมขององค์กรและชีวิตการทำงานคุณภาพอาจารย์ของในประเทศไนจีเรีย แบบสอบถาม 252 ตัวอย่างจากอาจารย์มหาวิทยาลัยในพอร์ตฮาร์คอร์ต์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์ โดยผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ของความยุติธรรมขององค์กรและคุณภาพอาจารย์ของชีวิตการทำงานในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนประกอบสำคัญของการมีส่วนร่วมของกลุ่มใดๆ ที่ประสบความสำเร็จและแนะนำคนอื่น ๆ ว่าพบว่าเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยควรปฏิบัติความเป็นธรรมให้กับทุกในการใช้งานของกฎการกระจายของรางวัลและการลงโทษ หน่วยงานในมหาวิทยาลัยควรจะทำให้เป็นมาตรฐานสำหรับการส่งเสริมการขายที่ชัดเจนและวัดผล รักษาความมั่นคงเมื่อเวลาผ่านไป โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าเป็นใครและปรับบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และเจ้าหน้าที่ควรตรวจสอบกิจกรรมของกลุ่มและการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้ตามกฎหมายอย่างยุติธรรม

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาแล้วนั้นจะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะหมายถึง และเกี่ยวข้องกับ สภาพร่างกาย และจิตใจที่มั่นคงแข็งแรง มีความพอใจ สุขใจ สุขกาย มีความสงบ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การกระทำที่ก่อให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่งตามความรู้

ความถนัด และความชอบหรือความสนใจที่แตกต่างกันโดยการทำงานจะได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ได้รับค่าตอบแทนซึ่งการทำงานนั้นจะต้องทำงานอย่างสุจริตและทำให้สังคมเกิดความสงบสุขสามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่นในการวิจัยครั้งนี้แบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ด้านคือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาตนเองด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสมดุลชีวิตและการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นส่วนตัวด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมผู้ร่วมงานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบรรยากาศในการทำงาน

ตารางที่ 1 แสดงผลสรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ที่	คุณภาพชีวิต	Cascio (1992)	Wolton (1975)	Farid ,Izadi , IsmilandAlipour (2015)	ฉานิกา (2554)	กนกวรรณ (2551)	รวม
1	ค่าตอบแทน	/	/	/	/	/	5
2	ผลประโยชน์ของลูกจ้าง	/					1
3	ความมั่นคงในงาน	/	/	/	/	/	5
4	การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม	/					1
5	ความเครียดในการทำงาน	/					1
6	การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง	/					1
7	มีการปกครองแบบประชาธิปไตย	/					1
8	การแบ่งปันผลกำไร	/					1
9	สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ	/					1
10	มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการผู้ปฏิบัติงาน	/					1
11	ใน 1 สัปดาห์ ทำงาน 4 วัน/	/					1
12	สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ		/	/	/		3
13	โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง		/	/	/	/	4
14	การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น		/	/	/	/	4
15	สิทธิส่วนบุคคล		/			/	2
16	จังหวะชีวิต		/				1
17	ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม		/				1
18	ความเป็นธรรมในการทำงาน			/			1
19	ระยะห่างระหว่างการทำงานและชีวิตโดยรวม			/			1
20	ความสัมพันธ์ทางสังคมของชีวิตการทำงาน			/		/	2
21	ลักษณะการบริหารงาน				/		1
22	ภาวะอิสระจากงาน				/		1
23	ความภาคภูมิใจในองค์กร				/		1
24	ธรรมเนียมในองค์กร					/	1

25	สภาพแวดล้อมในการทำงาน				/	1
----	-----------------------	--	--	--	---	---

จากตารางที่ 1 แนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวข้างต้น สามารถอธิบายได้ว่า แนวทางเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทน องค์กรควรมีการบริหารค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานสมควรเป็นทั้งค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน สามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ และรายได้ที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับภาระที่ตนเองทำงาน หรือเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่ทำงานโดยมีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ทั้งนี้ค่าตอบแทนยังช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นการป้องกันคนดีคนเก่งไม่ให้ย้ายโอน ลาออกไปจากองค์กร

2. ความมั่นคงในงาน องค์กรควรมีการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อความมั่นคงในการทำงาน ทั้งนี้หากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจในงานและมีความเชื่อว่าการทำงานที่ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองจะเป็นประโยชน์และมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคต และยังเป็นผลในการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับบุคลากร

3. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง องค์กรควรให้การสนับสนุนอาจารย์ให้ได้รับการสนับสนุนด้านต่างๆ และใช้ความรู้ความสามารถของตนในงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และให้มีความรู้สีกว่างานที่ตนเองปฏิบัติเป็นอาชีพที่มีเกียรติโดยเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป นอกจากนี้ งานที่ปฏิบัติยังมีความมั่นคง ทำให้ตนเองมีรายได้จากการทำงานอย่างต่อเนื่อง

4. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อาจารย์ได้ทำงานและกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยได้คำนึงถึงความสำเร็จของงานเป็นหลัก มีความรู้สึกทั่วทุกคนมีทักษะ มีความสามารถ โดยไม่ถืออคติเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ การสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้อาจารย์ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างมีความมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดหรือตรงกับความต้องการพร้อมกับสวัสดิการต่างๆ ที่สร้างความพึงพอใจให้กับตนเอง ซึ่งจะเกี่ยวข้องไปถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากการทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่า แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่ดีและมีความยั่งยืน ผู้บริหารจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ควรจะต้องตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรมตามความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน เนื่องจากค่าตอบแทนจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร เมื่อบุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจในงานและมีความเชื่อว่าการทำงานที่ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองจะเป็นประโยชน์และมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคต นอกจากนี้การเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย จะเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีที่ทำให้เกิดความผูกพันในการทำงานระหว่างบุคลากรในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ผู้สอนสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ จึงเป็นประเด็นที่ผู้บริหารในทุกระดับขององค์กรควรให้ความสำคัญและหาแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ มีความพึงพอใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดการรักษาและธำรงคงอยู่ของอาจารย์ให้อยู่ในระบบอย่างยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ชูชีพ. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2551.
- ณานิภา วงษ์สุริย์รัตน์. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน โดยมีความเพลลีนเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์: กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.
- นงลักษณ์ ฤทธิ์คำ. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2555.
- วิทยา อินทร์สอนและสุรพงษ์ บางพาน. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. (ออนไลน์) 2560 (อ้างเมื่อ 3 เมษายน 2560). จาก <http://www.thailandindustry.com/onlineimag/view2.php?id=773§ion=30&issues=74>
- ศรัณญา ชัยแสง. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.
- ศิริอรพิมพ์ ธรรมสุจริต ธิภาพร แวเว้เพชร และตรุณี นิมสา. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการสังกัด สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,” วารสารวิชาการศิลปะศาสตร์ประยุกต์, 2551, กรกฎาคม-ธันวาคม: 29-35.
- สุธรรม รัตนโชติ. พฤติกรรมองค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ท็อป, 2552.
- Cascio, Wayne F. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. USA: McGraw-Hill, 1992
- David, L. E. Exchanging the quality of working life: Development in the United States. *International Labor Review*. 116, 1, (1977) 53 - 56.
- Gabriel, J. M.O. & Nwaeke, L.I. An Empirical Critique of the Association of Organizational Justice and Lecturers' Quality of Work-Life in Nigeri. *International Journal of Management Sciences*. 3, 10 (2014): 774-787.
- Herzberg, Frederick, Musner, Bernard and Synderman, Barbara B. *The Motivation to Work*. New York: John & Wiley & Sons, 1959.
- Schuler, R.S. Beutell, N.J., and Youngblood, S.A. *Effective personnel management* 3rd ed. New York West (1989).
- Walton, R. E. Criteria for quality of work life. In L. E. Davis, & R. L. Cherns (Eds.), *The quality of working life: Problems, prospects, and the state of the art*. New York: Free Press. 1 (1975): 12-54.
- . Quality of Working Life: What is its. *Management Review*, 5, 6 (1974): 857-B.