

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ ในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าในหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงาน
2. งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแนวทางการคิดที่เน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ งานที่ทำ ท้าทาย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความปลอดภัย และการมีสุขภาพดี โอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถอนาคตที่เจริญงอกงามและมั่นคง การป้องกันสิทธิส่วนบุคคล การแสดงออกเสรี และการมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว (ดิน ปรัชญาพุทธ, 2542, หน้า 334)

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นองค์ประกอบ หรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life: QOL) นั่นเอง หากกล่าวถึงความหมายคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว จะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้น่าสนใจในแง่มุมต่าง ๆ มากมายดังนี้

องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ให้นิยามคุณภาพชีวิตว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์ประกอบของวัฒนธรรม ระบบคุณค่าต่าง ๆ ของเขาอันสัมพันธ์กับเป้าหมายของชีวิตความคาดหวัง มาตรฐานและสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่ และหมายถึงแนวความคิดที่มีขอบเขตกว้างขวางอันเป็นผลซับซ้อนจากสุขภาพทางกายของบุคคล สภาพจิตใจ ระดับของความเป็นอิสระความสัมพันธ์ทางสังคม และความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในชีวิตของบุคคลเป็นสำคัญ (กิติกร มีทรัพย์, 2536, หน้า 40 อ้างถึงใน ประเสริฐ กลิ่นหอม, 2543, หน้า 11)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ว่าเป็นเรื่องของปัญหาแรงงานและมาตรการแก้ไขซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญถึงความพึงพอใจของคนงานและการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานหาก

จะว่าไปแล้วคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดีในสถานที่ทำงาน และมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มผลผลิตอย่างใกล้ชิด เนื่องจากพนักงานได้รับสวัสดิการที่ดีในการทำงานพวกเขาก็จะมีกำลังกายกำลังใจในการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานก็ย่อมที่จะสูงขึ้นนั่นเอง แต่อย่างไรก็ตามผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเพิ่มผลผลิตควรมีการแบ่งปันกันอย่างเป็นธรรม ผู้ประกอบการจะมีผลกำไรเพื่อใช้สำหรับการลงทุนครั้งต่อไป ในขณะที่ลูกจ้างได้ใช้สินค้าที่มีคุณภาพดีและราคาถูก ผู้ถือหุ้นได้รับเงินปันผลสูงขึ้น และพนักงานได้รับผลตอบแทนในรูปของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น (สุภชัย อาชีวะระงับ โรค, 2540, หน้า 80)

องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1995 อ้างถึงใน อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล, 2538, หน้า 56) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิต (QOL) ไว้ว่าคุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้และประเมินภาวะต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน และสภาพแวดล้อมของงาน การรับรู้และการประเมินของบุคคล จะแตกต่างกันไปตามพื้นฐานชีวิตของบุคคล สถานภาพ บทบาท และความสามารถของบุคคล

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2547, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ในข้อกำหนดการทำโครงการคุณภาพชีวิตการทำงาน (MS-QWL) ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานคือการดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ และมีความมั่นคงซึ่งครอบคลุมถึงด้านต่าง ๆ 4 ด้าน อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ของคนทำงาน

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

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน องค์กรประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและมนุษย์สัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของสารที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความหมายเทียบเท่าดังกับการทำงานเยี่ยงมนุษย์หรือ การปรับปรุงสภาพการทำงานในประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสหรือการคุ้มครอง แรงงานในประเทศสังคมนิยมหรือสภาพแวดล้อมการทำงาน และความเป็นประชาธิปไตยใน สถานที่ทำงานในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือ “Hatarakigai” ในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งคุณภาพชีวิต การทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการ หรือแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีสำคัญ ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดมีความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งของ องค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

โรบบินส์ (Robbins, 1998 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541, หน้า 16) ได้กล่าวว่า คุณภาพ ชีวิตการทำงานหมายถึงกระบวนการที่องค์กร ได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนาหลากหลาย ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มี ผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วมนั่นเอง

เซอร์เมอร์ฮอร์น ฮันต์ และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 1997 อ้างถึงใน ประเสริฐ กลิ่นหอม, 2543, หน้า 12) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานคือภาพรวมของ ประสบการณ์ทำงานของบุคคล ซึ่งแสดงออกมาจากความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่องาน อาชีพ ตลอดจนองค์กร ดังนั้นการที่บุคคลมีผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงย่อมแสดงว่าบุคคลมีความพึง พพอใจในงานสูงด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นผลสะท้อนของการบริการงานที่ดี เช่น การให้ พนักงานมีส่วนร่วม ได้รับผิดชอบงานและตัดสินใจงานร่วมกัน การไว้วางใจให้อิสระในการทำงาน ของพนักงานมากขึ้น อีกทั้งการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งเหล่านี้ล้วนช่วยให้พนักงานมีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานดี และองค์กรประสบความสำเร็จอย่างสูง

เชี่ยวชาญ อาศัฒนกุล (2530, หน้า 120) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตของการทำงาน ได้ว่าการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจ การทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมี ส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

ติน ประชญพทุทธิ (2530, หน้า 266) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคคลซึ่งเป็นชีวิต การทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความสามารถจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ใน แต่ละยุคสมัย รวมถึงความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสภาพ การทำงาน

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532, หน้า 154) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่ง ๆ โดยพิจารณาถึงว่าเขาผู้นั้นมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโง่งการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

พิไลสรร แดงสะอาด (2532, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงการพัฒนาให้บุคคลนั้นมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดยคนงานในฐานะลูกจ้างได้มีสภาพการทำงานที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัยได้รับผลประโยชน์และมีสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม

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

ชาญชัย อาจินสมาจร (2536, หน้า 8) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด

พลดา เดชพลมาตย์ (2538, หน้า 8) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติการตามที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานในเรื่องพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมี โอกาสทำงานที่ทำหายความสามารถ และใช้ชีวิตการทำงานอย่างสัมพันธ์กันกับการดำเนินชีวิต โดยทั่วไป

มนัสวี ชาติาศีห์ (2539, หน้า 33-34) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพชีวิตของลูกจ้างหรือพนักงานในที่ทำงาน โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของพนักงานการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานให้ดี

ผจญ เฉลิมसान (2540, หน้า 23) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมาย ครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งองค์กร และปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

สันติ บางอ้อ (2540, หน้า 39-40) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ภูวนัย ช้อยวงศ์ (2541, หน้า 14) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลในด้านความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร ประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือ การทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในสถานที่ทำงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรักชอบในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน งานที่ทำ ทักษะ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน เพื่อนร่วมงานที่ดี ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับ ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานดี ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจในงานที่ทำ มีกำลังใจในการทำงาน และมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ผลงานที่ออกมาจะส่งเสริมให้มีผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ได้มีผู้ให้ความคิดเป็นต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ให้ไว้หลายประการดังต่อไปนี้

วอลตัน (Walton, 1973 อ้างถึงใน เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529, หน้า 120-121) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency Development) หมายถึง งานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกทำทนายซึ่งเกิดจากการทำงานของตน

4. ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ (Growth and Security) หมายถึง ควรจะให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ และการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5. การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนประสบผลสำเร็จและเป็นว่าตนมีคุณค่าจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกว่ารุมชนหรือสังคมสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับบุคคลอื่น ความรู้สึกว่ามีภาระแบ่งปันกัน ในองค์กร และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ และมีโอกาสเท่าเทียมกันในความก้าวหน้า ที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. สิทธิตามรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไรและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร คำตอบอาจแตกต่างกันเพราะอาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ด้วยว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม (Total Life Space) หมายถึง งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับภาระแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าจะการของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

สถาบันเสริมสร้างความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2547) ได้จัดทำโครงการคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีแนวคิดที่จะพัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรนำไปจัดทำและสร้างให้เกิดระบบเพื่อให้การดูแลคุณภาพชีวิตของคนทำงานเป็นไปอย่างมีวิธีการและขั้นตอน จึงได้มีการจัดทำอนุกรมระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life) ขึ้น โดยประกอบไปด้วย ฉบับข้อกำหนด และฉบับแนวทางเพื่อนำไปปฏิบัติโดยกำหนดเป้าหมายของการจัดทำโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 4 ด้าน ได้แก่

1. สุขภาวะกาย

ภาวะการรับรู้และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เพื่อรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์ไว้

2. สุขภาวะทางอารมณ์

ภาวะการรับรู้ของสภาพอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

3. สุขภาวะทางสังคม

ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่นทั้งในกลุ่มเพื่อนผู้ร่วมงานและต่อสาธารณชน

4. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ

ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสงบมีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมายเข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิตรวมทั้งการมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

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

1. มนุษย์พึงได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติ และได้รับการยอมรับทั้งไปทั้งภายในสถานที่ทำงาน และที่อื่น ๆ

2. มนุษย์พึงได้รับการสนับสนุนในสิ่งที่พวกเขาสร้างสรรค์ขึ้นมา

3. มนุษย์ในองค์การมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้และเติบโตไปกับองค์การ

4. มนุษย์ต้องการรู้ว่าองค์การของตนมีวิธีการทำงานอย่างไร และตนจะอุทิศ

ความพยายามเพื่อองค์การเป็นส่วนรวมได้อย่างไร

5. มนุษย์ มีแนวโน้มที่จะตอบสนองมากขึ้นหาก ได้รับการสนองตอบอย่างผู้มีเกียรติและศักดิ์ศรี

6. การที่มีค่านิยมร่วมกันนี้ไม่ได้หมายความว่า จะมีแนวทางคุณภาพชีวิตในการทำงานใด ๆ จะดีเกินกว่าแนวทางอื่น

จีระ หงส์ลดารมย์ (2533, หน้า 27-28) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ช่วงเวลาแห่งการดำรงชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในวันหนึ่ง ๆ นั้น การใช้เวลาในช่วงการทำงานจะมีมากที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนั้นมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญก็คือ ค่าจ้างและสวัสดิการ สภาพการทำงานความปลอดภัยในการทำงาน แบบการคุ้มครองแรงงาน คือ

1. ค่าจ้างและสวัสดิการซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคม ค่าจ้างและสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานจะแตกต่างกันตามประเภทของตลาดแรงงานและประเภทของทักษะและงาน คือ โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการของตลาดแรงงานทุกประเภทจะจัดสรรตามคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตลาดแรงงานภาคเอกชน โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการจะให้ความสำคัญมากกว่าในแรงงานที่มีทักษะสูงในขณะที่แรงงานที่มีทักษะน้อยจะเสียเปรียบ อย่างไรก็ตามสังคมของมนุษย์เป็นสังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน การแบ่งปันผลประโยชน์และความสุขในชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญซึ่งค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน

2. สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจต้องการสภาพแวดล้อมที่ได้สภาพการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันตามขนาดของอุตสาหกรรมในสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คนลงมา ส่วนมากไม่สามารถจัดสภาพการทำงานให้ได้ตามกฎหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสมเพราะสถานประกอบการขนาดเล็กไม่มีความสามารถเพียงพอในเรื่องทุนและการแข่งขัน

3. ความปลอดภัยในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากมีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมและสภาพมีทำงานที่ดีแล้ว ความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งในปัจจุบันแรงงานในสถานประกอบการประมาณร้อยละ 95 มีเครื่องป้องกันอุบัติเหตุ เช่น อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ อุตสาหกรรมผลิตน้ำมันและธนาคาร เป็นต้น แต่อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมีเหตุส่วนใหญ่เกิดจากแรงงานในสถานประกอบการ อันเนื่องมาจากปัญหาด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิต โดยเฉพาะแรงงานที่มีอายุในช่วงระหว่าง 20-39 ปี และเป็นแรงงานที่อยู่ในเขตอุตสาหกรรมขนาดกลาง (แรงงานจำนวน 200-499 คน) โดยมีสาเหตุมาจากอุบัติเหตุอันเกิดจากวัตถุหรือสิ่งของกระแทกเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาคือ เครื่องจักรและสิ่งมีพิษสารเคมีตามลำดับ แนวโน้มดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าสาเหตุอันเกิดจากสิ่งมีพิษสารเคมี จะมีความสำคัญและรุนแรงมากขึ้นเป็นลำดับ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการผลิต เช่น อาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ ผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์ เป็นต้น จึงสรุปได้ว่ากฎหมายประกันสังคมจะช่วยให้ผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์ในเรื่องการเจ็บป่วยนอกงาน ควบคู่ไปกับกองทุนเงินทดแทน และถ้าความมั่นคงและความพอใจมีอยู่ก็อาจจะทำให้การเจ็บป่วยในงานดีขึ้น

4. การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกและมาตรการหนึ่งของรัฐบาล เพื่อคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เช่น การคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตามยังมีนายจ้างจำนวนมากประมาณร้อยละ 30 ที่หลีกเลี่ยงและไม่ปฏิบัติตาม

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนายจ้างของกิจการขนาดเล็กที่มีลูกจ้าง ต่ำกว่า 50 คน จากผลการสำรวจของกรมแรงงาน (มกราคม-มิถุนายน 2532) ปรากฏว่าจากจำนวนสถานประกอบการขนาดเล็กประมาณ 5,258 ราย หรือร้อยละ 34 ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีลูกจ้างที่ไม่ได้รับค่าจ้างตามกฎหมาย 7,527 คน หรือร้อยละ 13 ซึ่งส่วนใหญ่จัดอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้าง การค้า บริการชุมชน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2536, หน้า 38-39) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งหมดพร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human Dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีดังนี้

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

บุญเชื้อ วงษ์เกษม (2530, หน้า 29-30 อ้างถึงใน ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์, 2542, หน้า 16) กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามี ดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กรและมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กร ไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์กรนั้น ๆ

3. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานและประสบผลสำเร็จหน้าที่การทำงาน

แม้ว่าองค์กรจะมีระบบการสรรหา และเลือกสรรบุคลากรที่ดีและมีความสามารถแต่ มิได้เป็นหลักประกันว่าคุณค่าจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ในทันทีและตลอดไป เนื่องจากในปัจจุบันได้มีการนำเอาวิทยาการต่าง ๆ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กรอยู่ตลอดเวลา จึงมีความจำเป็นที่บุคลากรจะต้องมีความรู้และปรับปรุงตนเองให้มีความคิดที่ทันสมัยก้าวทันโลกอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร และวิธีอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร ก็คือ การพัฒนาบุคลากรนั่นเอง (กุลธนา พงศธร, 2526, หน้า 18)

1. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การทำงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่เห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม

2. สักดิ์ศรีของความเป็นคน ทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติแบบมีเกียรติมีศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสภาพการณ์

ลิตทิโชค วรานุสันติ (2531, หน้า 16) ได้กำหนดให้ทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ในการพิจารณาว่างานใดมีคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างสวัสดิการ และการชดเชยที่เหมาะสม
2. อนามัยและความปลอดภัยในสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
3. การช่วยพัฒนาศักยภาพของคนทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะการทำงานที่ท้าทาย

4. ความมั่นคงและความเจริญองกงาม คนงานควรได้รับงานที่ส่งเสริมศักยภาพของเขา มากขึ้นกว่าที่จะทำให้เขาล้าหลัง ได้งานที่เตรียมตัวเขาสำหรับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งสูงขึ้น ไปและโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า

5. การทำให้คนงานสามารถมีบูรณาการกับสังคม ส่งเสริมคนให้คนงานเข้ากับคนอื่น ๆ ในสังคมได้โดยไม่มีการรังเกียจเหยียดฉันท์

6. สอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ

7. ชีวิตโดยรวมของคนทำงานมีความสมดุล มีเวลาให้แก่ครอบครัว และเวลา
สำหรับตนเอง

8. ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

อย่างไรก็ตามสิ่งที่ควรคำนึง คือ ตัวงาน (Work Content) ซึ่งเป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรม
ของคนงานได้ จึงควรออกแบบงานให้มีลักษณะที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่
ความรู้สึกว่างานมีความหมาย (Meaningfulness) ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนต้องรับผิดชอบต่อ
ผลลัพธ์จากงานที่สำเร็จออกมา (Responsibility of Work Outcome) และความต้องการที่จะรู้ว่า
ผลงานเป็นอย่างไร (Knowledge of Work Result)

บุญแสง ชีระภกร (2533, หน้า 7-12) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญใน
การนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) ค่าตอบแทนที่เป็น
ตัวเงิน (Salary and Wage) ซึ่งพิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและ
ค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Fair Pay) คือการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตาม
หลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหาร
ค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation)
การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ
โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ
(Adequate Pay) คือการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพภาวะ
เงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) เป็นปัจจัยสำคัญ
ในการครองชีพคนทุกคนต้องมีรายได้ให้เพียงพอกับการดำรงชีวิตในระดับหนึ่งตามสถานะทาง
สังคมของแต่ละคน การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร สร้าง
ขวัญในการทำงานให้กับบุคลากร หากบุคลากรเห็นว่าอัตราค่าตอบแทนไม่ยุติธรรมก็จะเกิดความ
ไม่พอใจ และผลการแสดงออกจะกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรในที่สุด (เสนาะ ดิยาวี,
2536, หน้า 18)

1. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กร
จัดให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ยุติธรรมให้แก่บุคคลใน
องค์กร โดยไม่มีข้อผูกพันเพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงานแต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อ
เป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น

ผลประโยชน์ก็ถูกเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมักมีความแตกต่างในตัวองค์กรไม่มากนักแต่ผลประโยชน์ก็ถูกมีความแตกต่างกันมาก องค์กรใดมีประโยชน์ก็ถูกสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์กรนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี เพราะองค์กรจัดผลประโยชน์ก็ถูกให้มากกว่าองค์กรอื่น ๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร

2. สภาพแวดล้อมมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นเงินที่ควรทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ (Pollution) เป็นปัญหาที่ทั้งภาคเอกชนและรัฐบาลให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์กรต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในสภาพความเป็นจริงแล้วก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้เช่นกัน การจัดให้มีสภาพแวดล้อมมีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ จึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมาย แรงศีลธรรมและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรด้วย

3. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการมีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันควร เช่น ทูจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมาก เช่นเดียวกัน แม้จะมีการปลดพนักงานออกก่อนครบเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีมีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจ และสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง องค์กรที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักวิธีการเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทนกันไปแต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือเมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูงจะเกิดความเฉื่อย (Inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำความผิดที่ร้ายแรงซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กรเอง

4. เสถียรภาพในการเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรอง เปิดสิทธิและเสถียรภาพของพนักงานในองค์กรตามของเจรจาที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การรวมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าต่างๆ การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็นำไปสู่การนัดหยุดงาน (Strike) ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเพื่อมิให้เกิดผลเสียหายขึ้นแก่ทุกๆ ฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักถูกมองไปในแง่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยา (Psychology) และด้านเศรษฐกิจ (Economy) แล้ว จะพบว่าเราสามารถนำอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยาพนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทำให้บทบาทของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเอง จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรีเกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ความรู้สึกรู้สึกที่เกื้อหนุนนี้สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้วจะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้นเพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้ว ก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงาน ให้ดีที่สุดเพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจ การร่วมเจรจาต่อรองมีผลกระทบโดยตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์กรและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผลงานของการเจรจา องค์กรจึงควรหาข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรควรจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจรจาต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองตามข้อจำกัดที่องค์กรมีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงาน และช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กรอีกด้วย

5. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) พัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลมักจะมี การเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ (Development) จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้วในพัฒนาการและการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า จะต้องมีกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโตจึงจะสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่ง

หน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขนี้ในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (Promotion)

6. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นการจกกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่าองค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมักเต็มไปด้วยขั้นตอนล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้จะช่วยให้ระบบขององค์กร มักเต็มไปด้วยขั้นตอนล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบขององค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพ (Brotherhood) แบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช้จนเลยเกิดกลายเป็นระบบพรรคพวก (Spoils System) ไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์กรที่ดีที่สุด คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอากิจกรรมเหล่านี้เข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

7. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์กรในที่นี้ หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์กร ได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว กำหนดนโยบายการบริหาร อาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจจะอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้การบริหารที่ต้องการให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมไปพร้อม ๆ กันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลง คือ แต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบหมายนโยบายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์กรเป็นแนวทาง การบริหารงานที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective) และวงจรรควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle)

8. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) ความหมายของคำว่า ประชาธิปไตยในที่นี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุก ๆ คน ในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาคกัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กรเพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรไม่ว่าจะมีกรณีใด ๆ เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน การประชุม

กลุ่มการทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คนอย่าง เท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์กร (Authority) ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมากจริง ๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กรสูง ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

9. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space) การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง เพื่อทำกิจกรรมนันทนาการ (Recreation) องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน (Break) หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์และวันหยุดพิเศษเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่องว่างที่พนักงานทุกคนได้ทำงานประจำนี้ถือเป็นประเด็นเกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มี ได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

การทำงานในองค์กรเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้สิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการมีเวลา เพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือ ทำกิจกรรมนันทนาการ สำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตจะต้องมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่ง โดยเฉลี่ยแล้วบุคคลต้องใช้เวลาในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บุคคลอื่นหรือสังคมไปในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การหลับนอน การทำงาน สนุกสนาน ฯลฯ ความสำคัญของเวลาจึงอยู่ที่ภารกิจหรือ กิจกรรมที่เราจะทำให้เสร็จภายในเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัด การใช้เวลาในการบริหารงานเป็นหลักสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องจัดการตนเองโดยกำหนดแผนในการทำงานควรมีลักษณะเป็นการทำงานทั้งหมดในภาพรวม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเหมาะสม การบริหารเวลาจึงเป็นสิ่งสำคัญซึ่ง วิรัช สงวนวงษ์วาน (2533, หน้า 18) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเวลาไว้ดังนี้

1. การวางแผนการใช้เวลา เป็นเรื่องการกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำไว้ล่วงหน้า
2. การกำหนดเป้าหมาย การบริหารเวลาให้ได้ประโยชน์อย่างจริงจังจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง และต้องมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน
3. การจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดขึ้นจะเป็นจริงก็ต่อเมื่อมีการกระทำกิจกรรมในแนวทางเดียวกันหรือสอดคล้องกับเป้าหมายนั้นตามลำดับความสำคัญจะเห็นได้ว่าเวลาที่มีความสำคัญมาก

องค์ประกอบทั้งหมดที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยที่สามารถชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีอยู่หลายปัจจัยด้วยกัน แต่ปัจจัยที่เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ใช้กันค่อนข้างแพร่หลายคือเกณฑ์ การประเมินของวอลตัน ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ค่อนข้างสมบูรณ์ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเลือกวิธีของ Walton มาใช้ในการประเมินในการศึกษานี้

มีผู้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับเทคนิคหรือแนวทางที่นำไปสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

สุพิน เกษาคุปต์ (2536, หน้า 14) ได้กล่าวถึงการออกแบบงานที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่ามีเป้าหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศการทำงานให้มีการผสมผสานระหว่างปัจจัยด้านมนุษย์ และเทคนิคขององค์กรที่นำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น การออกแบบงานจะสนใจความสัมพันธ์ระหว่างระบบเทคนิคกับระบบในสังคมควบคู่กัน โดยกำหนดกระบวนการทำงานด้านเทคนิคให้คนงานทำงานได้อย่างมีอิสระมากขึ้นตลอดจนเปิดโอกาสให้พนักงานได้ควบคุมการทำงานของตนเองหรือใช้กลุ่มเป็นตัวควบคุม นอกจากการออกแบบงานแล้ว อาจใช้มาตรการอื่น ๆ เช่น การยกเลิกอภิสิทธิ์นานาประการที่ให้แก่ฝ่ายจัดการ เพื่อให้คนงานเกิดความรู้สึกที่ดีขึ้นและเชื่อว่าการออกแบบงานในแนวนี้จะได้รับความนิยมต่อไปในอนาคต

นิตยสาร เงินประเสริฐศรี (2540, หน้า 18) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิธีการเอาชนะความไม่พึงพอใจของคนงานซึ่งเป็นแนวคิดใหม่ใช้เพื่อแก้ปัญหาในเรื่องความชำนาญเฉพาะด้านในงานซึ่งโปรแกรม QWL จะเน้นการมีส่วนร่วมเพื่อให้คนมีความใส่ใจในงานมากขึ้นแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับการยอมรับเมื่อญี่ปุ่นนำไปใช้แล้วทำให้ระบบเศรษฐกิจเจริญก้าวหน้ามีวิธีการต่าง ๆ ที่นำมาใช้เพื่อให้กลุ่มมีส่วนร่วมได้แก่

1. ให้คนงานมีส่วนร่วมในการวางแผน
2. กลุ่มควบคุมคุณภาพ (Quality Circle: QC) แนวคิดพื้นฐานคือ การรวมคนงานเข้าเป็นทีมให้มีส่วนร่วมวางแผน โดยมีการอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในงานเพื่อให้กลุ่มมีความกระตือรือร้นและรับผิดชอบต่อคุณภาพของสินค้าและบริการ ถ้าได้นำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพขององค์กรจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการดำรงชีวิตในการทำงานของพนักงาน

เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ ก็จะทำให้สภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งมีผลให้งานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องเสริมสร้างหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันระหว่างพนักงานและองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด

แฮคแมน และซุตเติล (Hackman & Suttle, 1987 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541, หน้า 16) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย อัน ได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

สคูเลอร์ และคณะ (Schuler et. al., 1989 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541, หน้า-18) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดอัตราการขาดงานที่ลดลง
2. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
3. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เนื่องจากอัตราการขาดงานลดน้อยลง
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วย จากการทำงาน จึงจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำงานประกัน ปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดี เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นคือการจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร
7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้นจากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการใช้สิทธิออกเสียงการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ควรเคารพสิทธิของพนักงาน

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมานี้ สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีประโยชน์ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และ ต่อองค์กร ขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน สุขภาพและสุขภาพจิตที่ดี ลดอัตราการขาดงานการลาออกจากงานซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลลัพธ์ทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรให้มากขึ้นด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ณัชพล ภู่อึ้ง (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงาน โรงงานแม่กะสัน การรถไฟแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงาน โรงงานแม่กะสัน จำนวน 360 คน พบว่า องค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ สิ่งแวดล้อมมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับชีวิตด้านอื่นๆ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541, หน้า 54-87) ได้ศึกษาถึงเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท มินิแป ไทย จำกัด จากกลุ่มประชากรทั้งหมด 365 คน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูงความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสถานะแวดล้อม ลักษณะงานความก้าวหน้า มีค่าปานกลาง พนักงานชาย และหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพึงพอใจสถานะแวดล้อมความก้าวหน้า ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542, หน้า 104-105) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีกลุ่มประชากรพนักงานจำนวน 1,500 คน ศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 329 คน พบว่า ทั้งคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังจะส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และพบว่าพนักงานมีคุณภาพการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังไม่แตกต่างกันมากนัก แต่อย่างไร ส่วนที่แตกต่างนั้นก็ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างเห็นได้ชัด คือ กลุ่มที่มีความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและคาดหวังน้อยกว่าก็จะผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มที่มีความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและคาดหวังมากกว่า

ประเสริฐ กลิ่นหอม (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน และสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผสมเสร็จเครื่องซีเมนต์ไทย จากการสุ่มตัวอย่างพนักงานจากกลุ่มประชากรพนักงานจำนวน 736 คน ศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 239 คน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยอายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ทำเลที่ตั้งโรงงาน และรายได้ ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่อายุมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่ม ตัวอย่าง คือ พนักงานปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 305 คน พบว่า พนักงานปฏิบัติการบินมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งงาน รายได้ และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .001 ส่วนระยะเวลาการทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กริชเพชร ชัยช่วย (2544, หน้า 67-68) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมเจ้าท่า จากกลุ่มประชากรข้าราชการกรมเจ้าท่าสังกัดส่วนกลางจำนวน 499 คน ศึกษากลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 222 คน พบว่า รายได้ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ระดับการศึกษา อายุ ราชการ ระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนสายงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่าองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เมื่อพิจารณาด้าน องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ มีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่ำสุด เมื่อพิจารณาด้านองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่าด้านชีวิตส่วนตัวมีสัดส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านเงินเดือนมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด และพบว่าปัจจัยด้านสายงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการกรมเจ้าท่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 กล่าวคือสายงานด้านปฏิบัติการมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ส่วนสายงานด้านบริหารงานทั่วไป และสายงานด้านวิชาการ มีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

วัลลภ ปรัชญาสันติ (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ระดับล่างของกรมทางหลวง กรมศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักงานหลวงที่ 12 (จังหวัดชลบุรี) จาก กลุ่มประชากรจำนวน 569 คน โดยสุ่มตัวอย่างจำนวน 235 คน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในรายด้าน พบว่า ไม่มีด้านใด ที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูงเลย และค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตที่อยู่ใน ระดับกลางได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับ ถือ ส่วนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน

ความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัว การทำงานและสังคม ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านการบังคับบัญชา

กัลยา ดิษเจริญ (2538, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลางเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับกลางขึ้นไปในอุตสาหกรรมขนาดกลางเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 120 คน ใน 20 สถานประกอบการ ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21-30 ปี เป็น โสด จบการศึกษาปริญญาตรี จากการศึกษาพบว่าร้อยละ 80 มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานปานกลางและปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของครอบครัว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลของความคาดหวังที่ได้รับจากการทำงาน ตามลำดับ

โกเล็มบีสกี และซัม (Golembiewski & Sum, 1990 อ้างถึงใน ประเสริฐ กลิ่นหอม, 2543, หน้า 48) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพงานและระดับความสำเร็จจากกลุ่มตัวอย่าง 231 คน เพื่อวิเคราะห์ระดับความสำเร็จ 4 ประการจาก QWL ได้แก่

1. ความมีอิสระในการทำงานของพนักงาน
2. ความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับเวลาพักผ่อน
3. ความคาดหวังในผลงาน
4. ความพึงพอใจในงาน

ผลการศึกษาพบว่า ความมีอิสระในการทำงานของพนักงาน และความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับการพักผ่อนมีผลอย่างมากต่อการพัฒนาคุณภาพงานและระดับความสำเร็จในการทำงานของบุคคล นอกจากนี้ยังมีผู้แสดงทัศนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเอาไว้ดังนี้ คือ

นิคม จันทรวิฑูร (2540, หน้า 16) ได้กล่าวถึงเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเราต้องพิจารณาในเรื่องของชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ได้พักผ่อนบ้างไหม มีการลาจิง ลาป่วย พักผ่อนประจำปี บ้างไหม รวมทั้งหมดคือ ส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาวิจัยพบว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดีแต่ไม่ดีมาก ส่วนเรื่องความปลอดภัยในการทำงานพบว่ามีอัตราเสี่ยงสูงมาก มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นอยู่บ่อยครั้งซึ่งส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากการใช้เครื่องจักร และการสะสมสารเคมีต่าง ๆ เข้าสู่ร่างกายทำให้เจ็บป่วย เป็นต้น เรื่องประสิทธิภาพการทำงาน ถ้าคนเราทำงานด้วยความเครียด ทำด้วยความไม่สบายใจ ความตั้งใจและการทุ่มเทก็ย่อมน้อยในทางกลับกันถ้าเราให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากขึ้น ด้วยการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี จะทำให้เกิดความคล่องตัวกระฉับกระเฉง ก็จะมีผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น ทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับกับหน่วยงานที่จะต้องให้ความสำคัญเอาใจใส่พนักงาน เพราะท้ายที่สุดแล้วผลประโยชน์ก็จะตกอยู่กับเจ้าของกิจการเอง การจะมีพนักงานได้อย่างมีคุณภาพด้วยความตั้งใจและทุ่มเทในการปรับปรุงคุณภาพงานนั้นจำเป็นต้องมีพื้นฐานที่คั่นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานที่คั่นั่นเอง

สมลักษณ์ สีสันแสง (2540, หน้า 16) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในปัจจุบันนับว่าดีขึ้นกว่าแต่ก่อนมาก พนักงานได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของรายได้และสวัสดิการที่ดีขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการที่บริษัทต่างๆ เปิดโอกาสให้พนักงานมีการระดมความคิดหรือจัดตั้งการควบคุมคุณภาพเพื่อปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ในการทำงาน อย่างไรก็ตามในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น ผู้ประกอบการถือว่าเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการทำงานให้พนักงานของตนมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจริงๆ แล้วต้องเข้าใจว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเป็นผลมาจากการจัดระบบงานที่ดี คือให้มีสถานที่ทำงานสะอาด มีความปลอดภัย มีการสื่อความหมายที่ดีและมีสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องมากกว่า มิใช่เพียงจัดให้มีเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพ มีกำลังการผลิตสูง ขณะนี้ทางบริษัทได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการเรื่องนี้อยู่ซึ่งยังอยู่ในขั้นเริ่มต้นคงต้องปรับปรุงไปเรื่อย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานนี้จะมองไม่เห็นประโยชน์ในระยะแรกต้องทำไปเรื่อยๆ ก็จะทำให้ผลในระยะยาว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของพนักงานและความอยู่รอดขององค์กรนั่นเอง

สุทัศน์ อนิวัฒนานนท์ (2540, หน้า 17) ได้กล่าวถึงเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ เราต้องมีความสุข ความสบายใจในการทำงานก่อน เพราะถ้าเรารักงาน เราจะทำงานด้วยความสบายใจ ทำงานให้ทำงานได้อย่างมีคุณภาพด้วย นอกจากนี้บริษัทยังมีสวัสดิการ มีการดูแลพนักงานเป็นอย่างดีเป็นปัจจัยเสริมเข้าไปอีก เมื่อชีวิตการทำงานมีปัจจัยการทำงาน

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กฎหมายที่มีความเกี่ยวข้องกับพนักงานคือ กฎหมายแรงงาน เกิดขึ้น เมื่อคริสตศตวรรษที่ 19 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีความสำคัญแขนงหนึ่งและนับว่าจะสำคัญยิ่งขึ้นตามการขยายตัวของกิจการจ้างแรงงานในประเทศ ดังที่ได้กล่าวมานี้ผู้ศึกษาขออ้างถึงกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานบางมาตราดังต่อไปนี้ (ศักดิ์ กอแสงเรือง, 2541, หน้า 7 - 27)

กฎหมายแรงงาน

หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป

มาตรา 23 ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศ

กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันอันเนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

มาตรา 24 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไปในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำงานติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นเหตุฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

มาตรา 25 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็น

มาตรา 27 ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักรั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้ เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลามีเกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่เกินกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่าสี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

มาตรา 28 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้า กำหนดให้มีวันหยุดประจำวันก็ได้

มาตรา 29 ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้า ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศ

มาตรา 30 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้า หรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้ นายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานอาจตกลงกันล่วงหน้า ให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้ สำหรับ

ลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

มาตรา 31 ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง

มาตรา 32 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่ากับที่ป่วยจริง การป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรองเว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้ วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานและวันลาเพื่อคลอดบุตร ตามมาตรา 41 มิให้ถือเป็นลาป่วยตามมาตรา 31

มาตรา 34 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระนั้นจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 36 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 37 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน ยก แบก หาม ทูน ลาก หรือเงินของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกระทรวง

หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง

มาตรา 39 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลาทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังนี้

1. งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
2. งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
3. งานยก แบก หาม ทูน ลาก หรือเงินของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
4. งานที่ทำในเรือ
5. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 41 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน วันลาตามวรรคหนึ่งให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก

มาตรา 48 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

มาตรา 52 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็ก ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีมีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึก หรือ ลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือ เอกชน ที่อธิบดีเห็นชอบ โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน

หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

มาตรา 53 ในกรณีทำงานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากันให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็น ชาย หรือ หญิง

หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง

มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน คณะกรรมการค่าจ้างต้องศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุน การผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตขั้นมูลรวมของประเทศสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งหรือทุกประเภทหรือในท้องถิ่นหนึ่งก็ได้ การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่นใดให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างของท้องถิ่นนั้น

มาตรา 88 เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 87 แล้วให้คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั้งรายละเอียดต่าง ๆ ตามที่เห็นสมควรเสนอต่อรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 89 ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรา 88 ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้าง ไม่ว่านายจ้างและลูกจ้างนั้นจะมีสัญชาติ ศาสนาหรือเพศใด

มาตรา 90 เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างในตำมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้นายจ้างที่อยู่ในบังคับของประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปิดดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผย ให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

หมวด 7 สวัสดิการ

มาตรา 96 ในสถานประกอบการกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่สถานประกอบการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้วให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 97 คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ร่วมหรือกั้นนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
2. ให้คำปรึกษาหารือ และ เสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับ

ลูกจ้าง

3. ตรวจสอบควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
4. เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อ

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

มาตรา 98 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการอย่างน้อยสามเดือนต่อครั้งหรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการทั้งหมด หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด หรือสภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

มาตรา 99 ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎหมายที่ออกตามมาตรา 95 หรือ ตามที่มีข้อตกลงกับลูกจ้างให้จัดขึ้น ไว้ในที่ เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา 103 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในกรณีที่กฎกระทรวงตามวรรคหนึ่งกำหนดให้การจัดทำงานเอกสารหลักฐาน หรือ รายงานใดต้องรับรองหรือตรวจสอบโดยบุคคลหนึ่งบุคคลใดตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนด กฎกระทรวงนั้นจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการขึ้นทะเบียนและการเพิกถอนทะเบียน อัตราค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนไม่เกินอัตราท้ายพระราชบัญญัติ และอัตราขั้นสูงของค่าบริการที่บุคคลดังกล่าวจะเรียกเก็บไว้ด้วยก็ได้

มาตรา 104 ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตาม กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ หรือจัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักร หรือ อุปกรณ์ที่ลูกจ้างต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้องหรือเหมาะสม ภายในระยะเวลาที่กำหนด

มาตรา 105 ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานอาคาร สถานที่ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างจะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้างหรือนายจ้างไม่ ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 104 เมื่อได้รับอนุมัติจากอธิบดีหรือผู้ซึ่ง อธิบดีมอบหมายให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรือ อุปกรณ์ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้

มาตรา 107 ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง และส่งผลการตรวจดังกล่าว แก่พนักงานตรวจแรงงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ประวัติกลุ่มบริษัท ไทยซัมมิต (โดยย่อ)

กลุ่มบริษัทไทยซัมมิต ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2520 บริเวณถนนบางนา-ตราด กม.16 ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยบริษัท แรกที่ก่อตั้งขึ้นคือ บริษัทไทยซัมมิต โอโตพาร์ท อินดัสตรี จำกัด เป็นบริษัท คนไทย 100 % โดยผู้ที่ก่อตั้งคือ คุณพัฒนา จรุงเรืองกิจ ธุรกิจหลักของบริษัทคือ การผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า โดยมีลูกค้าที่อยู่ในกลุ่มผู้ประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์รายใหญ่ ที่สำคัญ ๆ ได้แก่ บริษัทมิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด บริษัทเจเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด บริษัทสยามนิสสัน ออโตโมบิล จำกัด และบริษัทอิซูซุ มอเตอร์ส ประเทศไทย จำกัด เป็นต้น นอกจากนี้จะมีธุรกิจหลักคือ การผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า แล้ว กลุ่มบริษัทไทยซัมมิต ยังมีการดำเนินธุรกิจทางด้าน โรงแรม และสนามกอล์ฟ อีกด้วย

ปัจจุบันบริษัทในกลุ่มไทยซัมมิต ทั้งหมด มีจำนวนพนักงานรวมกันทั้งสิ้น 16,430 คน ในจำนวนนี้เป็นพนักงานปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่อยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม การผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า จำนวนทั้งสิ้น 236 คน

วิสัยทัศน์ของกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต

เราไทยซัมมิต คือแถวหน้าของบริษัทไทยที่ก้าวไกลสู่อุตสาหกรรมระดับโลก เราคือองค์กรที่มีความกระตือรือร้น โดยมีสปิริต แบบเราทำได้ และมีวิถีคิดแบบนักสร้างสรรค์ และมีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศเป็นเครื่องชี้นำ

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University