



วสสพ  
992381934

ความผาสุกในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา  
: บริษัท อิมโก้แพ็ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด

THE EMPLOYEE'S WORKING HAPPINESS : A CASE STUDY  
OF IMCO PACK CORPORATION CO., LTD.



โดย  
นายถนอมสิน กั้นแสง

การศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

พ.ศ. 2554

การศึกษาอิสระ

ความผาสุกในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท อิมโก้แพ็ค  
คอร์ปอเรชั่น จำกัด

The Employee's Working Happiness : A Case Study of Imco Pack  
Corporation Co., Ltd.

ชื่อนักศึกษา

นายณอมสิน กันแสง

รหัสประจำตัว

506020

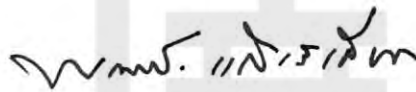
สาขาวิชา

การจัดการอุตสาหกรรม

ปีการศึกษา

2553

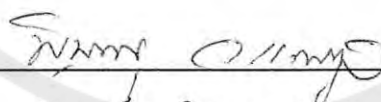
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้ตรวจสอบและอนุมัติให้การศึกษา  
อิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต เมื่อวันที่ 13 มีนาคม  
พ.ศ. 2554



คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณราย แสงวิเชียร)

คณะกรรมการสอบการศึกษาอิสระ



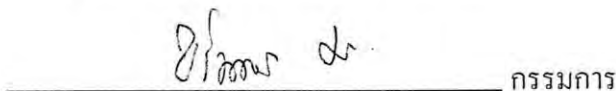
อาจารย์ที่ปรึกษา

(อาจารย์ ดร.พิษณุ วรรณกุล)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุตีระ ระบอบ)



กรรมการ

(อาจารย์ชรินทร์พร งามกมล)



กรรมการ

(อาจารย์แววมยุรา คำสุข)

การศึกษาอิสระ	ความผาสุกในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท อิมโก้แพ็คคอรี่ปอเรชั่น จำกัด The Employee's Working Happiness : A Case Study of Imco Pack Corporation Co., Ltd.
ชื่อนักศึกษา	นายถนอมสิน กันแสง
รหัสประจำตัว	506020
สาขาวิชา	การจัดการอุตสาหกรรม
ปีการศึกษา	2553

### บทคัดย่อ

การศึกษาอิสระเรื่องความผาสุกในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อิมโก้แพ็คคอรี่ปอเรชั่น จำกัด เป็นการศึกษาเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาความผาสุกของพนักงาน และเปรียบเทียบความผาสุกของพนักงาน จำแนกตามรายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ชั่วโมงการทำงาน และสถานะการเป็นลูกจ้าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัท อิมโก้แพ็คคอรี่ปอเรชั่น จำกัด ส่วนใหญ่ร้อยละ 42.8 มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 51.7 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี ร้อยละ 50.9 มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 48.3 มีความผาสุกในการทำงาน ในภาพรวมพนักงานมีความผาสุกในการทำงานในระดับปานกลาง ( $X = 2.745$ ,  $SD 0.121$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่ามีความผาสุกในการทำงาน 1) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ ( $X = 3.219$ ,  $SD 0.184$ ) อยู่ในระดับสูงสุด 2) ด้านความเจริญงอกงามและความมั่นคง ( $X = 2.934$ ,  $SD 0.325$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 3) ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ( $X = 2.44$ ,  $SD 0.216$ ) อยู่ในระดับน้อย

### กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต ใน การศึกษารุ่นนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.พิชญ วรณกุล ซึ่งได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องรวมทั้งข้อคิดเห็นต่างๆ อันเป็นประโยชน์

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยหัวเฉียว เฉลิมพระเกียรติทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และให้ประสบการณ์ต่าง ๆ แก่ผู้ศึกษามา โดยตลอดระยะเวลาที่ได้ทำการศึกษาในสถาบันแห่งนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการที่กรุณาให้คำชี้แนะและข้อคิดในการปรับแก้ไขการศึกษาให้ มีคุณภาพจนสำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้มอบ โอกาสของความเป็นมหาบัณฑิตให้แก่ผู้ศึกษา และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยที่เอื้ออำนวยและให้บริการด้านต่าง ๆ

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเพื่อนร่วมงาน บริษัท อิมโก้แพ็ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่ให้ความ ร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสรุปผลการศึกษา

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอแสดงความดีอันเกิดจากการศึกษารุ่นนี้ให้แก่ บิดา มารดา ญาติพี่น้อง ที่ ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจตลอดมา จนทำให้การศึกษาวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ถนอมสิน กันแสง

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(1)
กิตติกรรมประกาศ.....	(2)
สารบัญ.....	(3)
สารบัญตาราง.....	(5)
สารบัญแผนภูมิ.....	(6)
สารบัญภาพ.....	(7)
<b>บทที่</b>	
<b>1. บทนำ</b>	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
1.3 ขอบเขตของการศึกษา.....	3
1.4 คำนิยามศัพท์.....	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
<b>2. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	
2.1 ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.2 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	52
2.3 สมมติฐานการศึกษา.....	52
<b>3. วิธีดำเนินการวิจัย</b>	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	54
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	56
<b>4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	
4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	57

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	
4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	57
4.2 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน.....	59
4.3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน.....	69
4.4 การทดสอบสมมติฐาน.....	77
<b>5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	79
5.2 อภิปรายผล.....	81
5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป.....	81
บรรณานุกรม.....	83
ภาคผนวก.....	85
ประวัติผู้เขียน.....	101

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ระบบการพัฒนากิจกร.....	23
2.2 ความต้องการของลูกค้าใน 1 ปี.....	43
2.3 ปริมาณการใช้วัตถุดิบใน 1 ปี.....	43
2.4 ปริมาณการสั่งซื้อใน 1 ปี.....	44
3.1 ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	54
4.1 ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ.....	57
4.2 ลักษณะส่วนบุคคลด้านการศึกษา.....	58
4.3 ลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	58
4.4 ลักษณะส่วนบุคคลด้านเงินเดือน.....	59
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม.....	60
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม.....	61
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ.....	62
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ.....	63
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความเจริญงอกงามและความมั่นคง.....	64
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณค่าทางสังคม.....	65
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว.....	66
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม.....	67
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม.....	68
4.14 ความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามอายุ.....	70
4.15 ความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....	72
4.16 ความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	74
4.17 ความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามเงินเดือน.....	76
4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลเทียบกับความพึงพอใจในการทำงาน....	77

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน 4 มิติ.....	28
2.2 แผนผังองค์กร.....	39
2.3 แผนผังขั้นตอนการจัดซื้อ.....	45
2.4 กระบวนการจัดเตรียมวัตถุดิบเข้าสู่กระบวนการผลิต.....	46
2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	52





## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 เครื่องเป่าพลาสติกและตัวอย่างสินค้า.....	40
2.2 เครื่องฉีดพลาสติกและตัวอย่างสินค้า.....	40
2.3 เครื่องสวมฉลาก Steam Tunnel และตัวอย่างสินค้า.....	41
2.4 เครื่องพิมพ์ Silk Screen และตัวอย่างสินค้า.....	41
2.5 เครื่องติดฉลาก (Labeling Machine) และตัวอย่างสินค้า.....	42
2.6 การจัดการคลังสินค้า.....	47



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมนับเป็นส่วนสำคัญที่มีบทบาทต่อการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากการที่ภาครัฐมีนโยบายในการผลักดันเสริมหนุนขีดความสามารถของภาคอุตสาหกรรมให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกที่กำลังก้าวไปสู่ยุคของ “ระบบเศรษฐกิจใหม่” (New Economy) ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถในการแข่งขันของชาติ (Competitive Advantage of Nations) ภายใต้ระบบการค้าเสรี ขณะที่ประเทศไทยยังคงต้องการความพร้อมด้านการพัฒนาในหลายๆ ด้าน จึงกลายเป็นจุดอ่อนสำคัญของการพัฒนาอุตสาหกรรมไทยที่เป็สร้างรายได้ให้กับประเทศเป็นจำนวนมหาศาล

คน หรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นผู้สร้างสรรค์ทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริการที่น่าองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป็นการฉายภาพลักษณะที่ดีขององค์กรสู่สาธารณชน โดยทั่วไปคนแต่ละคนมีลักษณะที่หลากหลายแตกต่างกันในด้านความรู้ ทักษะทัศนคติ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (พยอม วงศ์สารศรี, 2545 : 2) จากความสำคัญดังกล่าวเป็นเครื่องพิสูจน์ว่าแม้จะเป็นองค์กรรูปแบบใดก็ตาม “ทรัพยากรมนุษย์” ก็ยังคงเป็นหัวใจหลักโดยแท้จริง ดังนั้นการพัฒนาอุตสาหกรรมต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ ไม่ว่าจะอยู่ในด้านเครื่องจักร วัตถุดิบ เงินทุนหรือแม้กระทั่งวิธีการดำเนินงาน รวมไปถึงการพัฒนาตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในอุตสาหกรรมนั้นๆ อีกด้วย การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ถือเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมกระบวนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจ ความสุขในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะทุ่มเทสรรค์สร้างสิ่งดี ๆ อย่างเต็มศักยภาพ อันนำไปสู่ความสำเร็จต่อตนเองและองค์กรต่อไปในอนาคตด้วยความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจที่ดี

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก

การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาว์ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต

ในขณะที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ภาวะของความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICS) เชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้จะมีคนเป็นจำนวนมากเข้ามาใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นในทุกระดับของการจ้างแรงงานและถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ภาคอุตสาหกรรมนับเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศและจะทวีความสำคัญเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากโครงสร้างของภาคอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป คือ ส่วนแบ่งของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศที่เกิดจากภาคอุตสาหกรรมได้เพิ่มขึ้นทุกปี และจำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมก็เพิ่มขึ้นเช่นกัน อีกทั้งมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นต่อไป ประกอบกับภาครัฐบาลได้ให้ความสำคัญ และสนับสนุนมาโดยตลอด ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 และ 7 ซึ่งได้กำหนดแผนพัฒนาอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับแนวทางการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศ ในภาวะเช่นนี้ ลักษณะของอุตสาหกรรมในประเทศไทยที่ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก หรือขนาดย่อม คือมีถึง 90-95% จะต้องมีการเติบโตขึ้นเป็นอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ตามลำดับ

ทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพย์สินที่มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารและสร้างคุณค่าให้กับองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท อิม โกล์แพ็ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำเป็นต้องมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเข้มแข็งและมีสมรรถนะ สิ่งที่สำคัญที่สุดในองค์กรปัจจุบันคือจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital) ทุนทางสังคม (Social Capital) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความได้เปรียบ องค์กรจึงต้องมีแนวทางปฏิบัติ ระบบงาน ที่เอื้อและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันเป็นทีม การพัฒนาบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่สูงจะก่อให้เกิด ความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (บดินทร์ วิจารณ์. 2551 : 1 – 4 ) นอกจากนี้ ปัจจุบันนำไปสู่ความสำเร็จที่สำคัญของการบูรณาการการทำงาน คือ

ความสามารถของคน ในเรื่องความสามารถในการมองแบบ Oriented View ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาในประเด็นต่างๆ ความสามารถในการจัดการเพื่อผลักดันให้งานเกิดขึ้นได้ และความสามารถในการประสานงานทุกฝ่าย นั่นคือการทำงานต้องอาศัยความสามารถของบุคลากร เรื่องการมองในเชิงยุทธศาสตร์ รู้ภาพใหญ่ รู้ความเชื่อมโยง รู้ปัญหา รู้จักวิเคราะห์ รู้ลำดับความสำคัญ ต้องเป็นคนที่มีความกล้าหาญ มีจิตวิทยาในการใช้คน การใช้คนให้ถูกกับงานไม่เพียงพอ ต้องรู้จักให้แรงจูงใจด้วย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2549)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาความผาสุก กรณีศึกษาบริษัท อิมโก้แพ็ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด ทั้งนี้ผลการศึกษานี้จักเป็นประโยชน์ต่อความผาสุกในการทำงานของพนักงานต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาความผาสุกในการทำงานของพนักงานบริษัท อิมโก้แพ็ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความผาสุกของพนักงาน บริษัท อิมโก้แพ็ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด

จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

## 1.3 ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาตัวแปรดังนี้
  - ตัวแปรอิสระ คือ
    - 1) ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และเงินเดือน
    - 2) หน่วยงานที่ผู้ตอบแบบสั้งกักจำนวน 9 หน่วยงาน คือ 1. ฝ่ายบัญชี/การเงิน 2. จัดซื้อ
3. คลังสินค้าและจัดส่ง 4. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล 5. ฝ่ายปฏิบัติการ 6. สารสนเทศ 7. พัฒนาผลิตภัณฑ์
8. ฝ่ายการตลาด และ 9. ฝ่ายควบคุมคุณภาพ

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในส่วนนี้ผู้ศึกษาได้นำเอาทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ประกอบในการสร้างกรอบแนวคิด โดย Walton ได้อธิบายความหมายของคำว่า “ความผาสุกในการทำงาน” ว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการดังต่อไปนี้

- 1) ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

- 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 4) ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ
- 5) ด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม
- 6) ด้านความเสมอภาค และความเป็นส่วนตัว
- 7) ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม
- 8) ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

2. ขอบเขตประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท อิมโก้แพ็คคอรี่ปอเรชั่น จำกัด

3. ขอบเขตระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการในช่วงเดือน ธันวาคม 2553 ถึง กุมภาพันธ์ 2554

#### 1.4 คำนิยามศัพท์

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน หมายถึง ภูมิลำเนาของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และเงินเดือน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการดำรงชีวิตในการทำงานที่รู้สึกพึงพอใจและมีความสุขกับการทำงานของพนักงาน

สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง การที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา หรือสวัสดิการ จากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเป็นธรรมชาติ เป็นไปตามมาตรฐาน และเหมาะสมกับสภาพการณ์ เมื่อเทียบกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพที่ส่งผลสุขภาพกายและสุขภาพจิต เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี การให้การยอมรับและความสำคัญกับการรักษาความปลอดภัย ทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ

การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ พัฒนาทักษะในการทำให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น มีอิสระในการปฏิบัติงาน และใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่

ความเจริญงอกงามและความมั่นคง หมายถึง ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีโอกาสได้รับผิดชอบงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อท้าทายความสามารถมีโอกาสรอบสปรความสำเร็จในงาน ตามความมุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัว และผู้ที่เกี่ยวข้อง นำมาซึ่งความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

คุณค่าทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาการให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันด้วยความสามัคคี มีโอกาสความก้าวหน้าภายใต้เกณฑ์ในการพิจารณาที่เป็นมาตรฐาน

ความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว หมายถึง การทำงานมีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวมากเกินไปและแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย ด้วยความเสมอภาคเกี่ยวกับงานที่ทำ

จังหวะของชีวิต โดยส่วนรวม หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมสามารถแบ่งเวลาอย่างมีสัดส่วนสำหรับทำกิจกรรมในเรื่องของงาน ครอบครัว ส่วนตัว และสาธารณะ

การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันสังคม หมายถึง ลักษณะงาน หรือองค์กรมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในหลายด้าน เช่น ด้านสิ่งแวดล้อม การคำนึงถึงผู้บริโภค การรับผิดชอบต่อสินค้าและบริการ

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน บริษัท อิม โก้ แพ็ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์
2. เป็นฐานข้อมูลและแนวทางการศึกษาเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับบุคคลหรือองค์กรที่สนใจศึกษาค้นคว้าต่อไปในอนาคต

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความผาสุกในการทำงาน: กรณีศึกษา บริษัท อิม โก้แพ็ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผู้ศึกษาดำเนินการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังนี้

#### 2.1 ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 บทบาทและความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.3 วิสัยทัศน์และพันธกิจของบริษัท อิม โก้แพ็ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด

2.1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 กรอบแนวคิดในการศึกษา

2.3 สมมติฐานการศึกษา

#### 2.1.1 บทบาทและความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด มนุษย์เป็นผู้ลงมือ ลงแรง ออกความคิดผลิตสินค้าหรือให้บริการที่มีคุณภาพ ตามที่ลูกค้าต้องการ แต่ทรัพยากรมนุษย์ก็มีความหลากหลาย สั้นแตกต่างกัน แม้ฝ่าฝืนที่เกิดห่างกัน ไม่นานเท่า ดังนั้นองค์กรจึงต้องใช้ทักษะในการบริหารงานบุคคล ให้พนักงานสามารถสร้างสรรค์งานหรือให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธัญญา ผลอนันต์. 2546 : 16)

ในปัจจุบันนี้แต่ละองค์กร หรือทุกหน่วยงานเล็งเห็นความสำคัญของมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จได้เพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินการ โดยเฉพาะการกำหนดหลักการในการบริหารงานจะต้องเป็นที่ยอมรับระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงานและถูกต้องตามกฎหมาย มนุษย์ถือเป็นสิ่งที่มีค่าขององค์กร ไม่มีองค์กรใดจะแสวงหาบุคคล สร้างบุคคลได้ในลักษณะเช่นเดียวกันได้ทุกองค์กร หากองค์กรได้พัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มขีดศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ องค์กรนั้น ๆ จะประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพในทางการจัดการนั้น เรามีปัจจัยป้อนเข้า แม้เราจะมีเงิน วัสดุ อุปกรณ์ไม่จำกัด หรือเทคโนโลยีเพียงใด ถ้ามีคนแล้วใช้ปัจจัยดังกล่าวไม่เป็น หรือใช้ไม่คุ้มประโยชน์ ผิดภูมิประเทศ และเหตุการณ์แล้วอะไรจะเกิดขึ้น ในยุคโลกาภิวัตน์นี้ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร เป็น

ตัวป้อนเข้าไป (Input) ในกระบวนการผลิตหรือกระบวนการทำงานเพื่อให้ได้เป็นตัวป้อนออกหรือผลผลิต (Output) ที่มีประสิทธิภาพทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ ปัจจัยทุกตัวจึงต้องมี คน เป็นผู้ใช้ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะคงจะไม่มีกิจการใดมีทรัพยากรมากมายที่จะทุ่มลงไป ในกระบวนการผลิตงานอย่างไม่จำกัด เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการ แต่ที่กล่าวไว้ว่าประสิทธิภาพนั้น คือ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด อย่างได้สัดส่วนสัมพันธ์กันและถูกทิศทางอย่างประหยัดแล้ว ได้ผลงานออกมาเท่าเดิมหรือดีกว่าเดิมแล้วผู้ปฏิบัติพึงพอใจ ผลงานที่ได้ออกมานั้นเรียกว่า ประสิทธิภาพ ดังนั้นประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยคน เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยตัวอื่น ๆ ดังกล่าวแล้ว

คนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของการจัดการ เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร หากคนไม่มีคุณภาพก็ไม่สามารถที่จะจัดการงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ การจะได้บุคคลที่ดีมีคุณภาพเข้ามาทำงานย่อมขึ้นกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่และยุ่งยากของผู้บริหาร เพราะบุคคลเป็นผู้ใช้ปัจจัยการผลิตตัวอื่น ๆ คนมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิดซับซ้อนเปราะบาง ซึ่งใจคนนั้นหากกระทบกระเทือนเสียหายมีอาจซ่อมกลึงหรือเปลี่ยนแปลงได้เหมือนชิ้นส่วนเครื่องจักร จะเห็นได้ว่ากว่าจะสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพมาใช้งานแล้ว ทำการฝึกอบรม พัฒนาให้ยกระดับคุณภาพดีขึ้นเรื่อย ๆ นั้นยากมากอยู่แล้ว แต่ทำอย่างไรจึงจะรักษาคนที่เป็นทรัพยากรที่มีค่าให้อยู่ทำงานในองค์กรนาน ๆ นั้นยากยิ่งกว่า (บรรยง โดจินดา. 2543 : 16 - 17)

ในบรรดาทรัพยากรทั้งปวงที่มีอยู่ในโลก กล่าวได้ว่า “คน” หรือ “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด และมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้ก็เพราะทรัพยากรอื่น ๆ แม้จะมีชีวิตก็ตามมีสติปัญญาเท่าคนไม่ ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้น หากคนไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์มิได้ จากความสำคัญดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทำให้ต้องมีแนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องเรียนรู้ และมีได้เป็นเรื่องใหม่ที่ทำการศึกษากันในยุคปัจจุบันเท่านั้น หากแต่ได้มีการศึกษากันมานานตั้งแต่โบราณกาลแล้ว ดังจะเห็นได้จากหลักธรรมของพระพุทธองค์ในหมวดสัพปริสธรรมและหมวดราชสังคหวัตถุ ซึ่งกล่าวว่าเป็นแก่นสารของการบริหารบุคคล สัพปริสธรรม 7 ประการนั้น ข้อที่ว่าด้วยบุคคลัญญตา หมายถึง ความเป็นผู้รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน และความสามารถของเขา ส่วนหลักธรรม ในหมวดราชสังคหวัตถุ ข้อที่ว่าด้วยปริสเมธี นั้น หมายถึง ความเป็นผู้ฉลาดในคน รู้จักใช้คนให้ถูกกับความถนัดของเขา โดยพิจารณาเลือกสรรแต่งตั้งให้เขาทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และหากผู้ใดปฏิบัติงานดีก็ปูนบำเหน็จรางวัล จะเห็นได้ว่า การเห็นความสำคัญของคนและรู้จักใช้ประโยชน์ในลักษณะของการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (Put the Right Man in the Right Job) โดยพิจารณาถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของบุคคลเป็นคน ๆ ไปนั้น พระพุทธศาสนา ได้บัญญัติเป็นคำสั่ง



กว่า 2,531 ปีมาแล้ว ปัจจุบันการศึกษาวิชาการบริหารบุคคลก็ยังคงยึดถือคำสั่งสอนนั้น ไม่เปลี่ยนแปลง เพียงแต่มีวิธีการหลักเกณฑ์ และระเบียบปฏิบัติปลีกย่อยแตกแขนงเพิ่มขึ้นเท่านั้น

ด้วยสภาพองค์การในทุกวันนี้ นับว่า ได้มีปัญหาถูกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมเป็นอันมาก ทั้งในด้านเศรษฐกิจ เทคนิควิทยาการ สภาพสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานและการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์โดยตรง ล้วนแต่เห็นได้ชัดแจ้งว่ามีผลกระทบทำให้การบริหารที่ต้องให้ความสำคัญยิ่งกว่าแต่ก่อนเป็นอันมาก (ธีรยุทธ พึ่งเพียร และสุรพล สุยะพรหม. 2543 : 1)

ในเอกสารประกอบการสอนชุดวิชาพฤติกรรมองค์การและการจัดการการตลาด ได้กล่าวถึงบทบาทและความสำคัญของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. สภาวะแวดล้อมภายนอกและภายในขององค์การแตกต่างจากสภาวะแวดล้อมที่บุคคลมีชีวิตอยู่หรือได้เรียนรู้จากสถานศึกษาหรือในแต่ละสังคมของตนเอง และมีความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ นอกจากนี้สภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์การยังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวาง รวดเร็ว และรุนแรง มนุษย์จึงนำเอาความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมมาใช้สำหรับการปฏิบัติงาน ตรงตามความต้องการและความจำเป็นของแต่ละลักษณะงาน และแต่ละองค์กร โดยเฉพาะในการพัฒนาองค์การให้สามารถดำรงอยู่หรือเจริญก้าวหน้าได้สำเร็จ มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมอย่างแท้จริง

2. มนุษย์สามารถเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงาน ช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน ได้เรียนรู้วิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีความสามารถและทักษะในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ใหม่ ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งในกรณีการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานใหม่ การย้ายงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน หรือการเลื่อนตำแหน่ง ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีความรู้ ความเข้าใจความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น

3. สุขภาพพลานามัยของบุคคลในองค์การ ช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพพลานามัยของตนเอง ทั้งทางกายภาพและทางจิตภาพ ช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ และ/หรือครอบครัว เป็นผู้มีความสุขและพลานามัยที่ดีทั้งทางกาย และทางจิต สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ลดปัญหาการขาดงานหรือการละทิ้งงาน

4. บุคคลตระหนักรู้ถึงการเป็นที่ยอมรับของสังคมหรือองค์กร การได้รับความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น ช่วยให้บุคคลตระหนักรู้ถึงคุณค่าของตนเอง มี

ความเต็มใจ ตั้งใจ และอุทิศตนในการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ มีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการสร้างผลงานหรือการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนางานหรือพัฒนาระบบและวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน สนองตอบ ความต้องการ วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งทิศทางการพัฒนาการขององค์กร

ในทางตรงข้าม องค์กรที่ไม่ให้ความสนใจหรือไม่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานในองค์กรจะเป็นเพียงผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ในลักษณะการทำงาน ประจำแต่ละวัน (routine) เพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นประจำ ไม่สนใจและไม่มีความรู้ ความสามารถ หรือทักษะใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ และไม่มีการพัฒนาเกี่ยวกับงานหรือการ ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ เคยทำอะไรก็ลงไปอย่างนั้น การปฏิบัติงานมีลักษณะต่างคนต่าง อยู่ หรือแต่ละหน่วยงานต่างฝ่ายต่างอยู่ต่างฝ่ายต่างทำตามหน้าที่ของหน่วยงานที่ได้จัดแบ่งไว้ ไม่ สนใจหรือไม่รับรู้ถึงความเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร และถือ ว่าเป็นหน้าที่หรือเป็นเรื่องของผู้เป็นเจ้าของ ผู้จัดการ หรือผู้บริหารระดับสูงขององค์กร องค์กรใน ลักษณะนี้อาจดำรงอยู่ได้เรื่อย ๆ ภายใต้สภาวะแวดล้อมปกติที่ราบ เรียบหรือไม่มีการเปลี่ยนแปลง มากนัก แต่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ ยุคของเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร ยุคของการ แข่งขัน องค์กรในลักษณะดังกล่าว หรือองค์กรที่ไม่ให้ความสนใจและไม่มีการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในองค์กร ย่อมไม่สามารถพัฒนาประสิทธิผลหรือประสิทธิภาพขององค์กรให้ เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น หรือแม้เพียงความพยายามที่จะปรับตัวให้องค์กรสามารถดำเนินอยู่ภายใต้ สภาวะแวดล้อมด้านต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปก็ยิ่งยากหรือไม่อาจธำรงรักษาองค์กรไว้ได้ (สาขาวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2546 : 277-278)

### ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของเฮร์สเบิร์ก (Herzberg)

เฮร์สเบิร์ก (Herzberg) ได้มีแนวความคิดที่คล้ายกับแนวความคิดลำดับขั้นความต้องการ ของมนุษย์ ของอับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H.Maslow) โดยเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยที่อยู่ ภายในบุคคล อันเป็นสาเหตุทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางเฉพาะตน เฮร์สเบิร์กศึกษาว่า คนเรา ต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ได้ค้นพบ คือ ความต้องการความสุขจากการทำงาน นั่นคือ สิ่งที่ทำให้ ความพึงพอใจในงาน เขาอธิบายว่า ปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงานปัจจัยที่ส่งผลถึง ความไม่พึงพอใจในงานนั้นแยกจากกันและไม่เหมือนกัน เป็นปัจจัยที่เกิดจากสองกลุ่มจึงให้ชื่อทฤษฎี ของเขาว่า ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541) โดยมีสมมติฐานว่า ความพึงพอใจ ในงานที่ทำเป็นสิ่งที่มุ่งใจสำหรับผลการปฏิบัติงาน องค์กรประกอบ ที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน ความต้องการภายใน ความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง โดยจะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจและเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) เช่น การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย หรือการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานและผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 การได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ (Recognition) คือการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง การได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ ทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) คือการมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ เป็นต้น

1.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทาย ความสามารถในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดตรงตามความรู้ที่ได้ศึกษา เป็นต้น

1.5 โอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว (Personal Growth) คือ การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนโอกาสที่ได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง

1.6 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การที่ได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบและการได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญ เป็นต้น

2. ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job Dissatisfaction) เป็นปัจจัย

ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงแต่เป็นเพียงสิ่งที่ช่วยสกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้ หรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยทั้งหมด 10 ด้าน ด้วยกันคือ

2.1 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company Policies) เช่น นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการหรือวิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน มีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervisors Technical) เช่น ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงานการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations Superior) เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (Interpersonal Relations with Other Division) เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลแผนกอื่น

2.6 ค่าตอบแทน (Pay) เช่น ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน ค่าจ้างสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) เช่น ความมั่นคงของบริษัท ภาพจน์ชื่อเสียงหรือขนาดของบริษัท

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) เช่น สภาพความเป็นอยู่ในชีวิตปัจจุบันความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) เช่น สภาพการทำงานในที่ทำงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ บรรยากาศในการทำงาน

2.10 ตำแหน่งงาน (Status) เช่น อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี ความสำคัญของงานต่อบริษัท เป็นต้น

จากแนวคิดข้างต้น จะเห็นว่า ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation Factor) เช่น ความสำเร็จ และความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงจาก

จากแนวคิดข้างต้น จะเห็นว่า ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation Factor) เช่น ความสำเร็จ และความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงจากการทำงานและผลงานของบุคลากร และในด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยและความก้าวหน้า เป็นสิ่งที่บุคลากรจะได้รับจากงานที่ทำโดยปัจจัยเหล่านี้จะมุ่งเน้นที่ตัวงาน (Job Centered) ในขณะที่ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene Factor) จะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งไม่เกี่ยวกับงานโดยตรง เช่น นโยบายและการบริหารงานของบริษัท ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านสภาพการทำงาน เป็นต้น

อย่างไรก็ดี เฮอร์สเบิร์ก (Herzberg) พยายามชี้ให้นักบริหารเข้าใจว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene Factor) นั้น เป็นปัจจัยที่ช่วยสกัดกั้นไม่ให้อุบัติการณ์เกิดความไม่พอใจในการทำงานเหล่านั้น แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้เพราะการใช้เงินหรือสิ่งจูงใจที่ไม่เกี่ยวกับงาน หรือบีบบังคับให้บุคลากรทำงานด้วยการลงโทษจะทำให้บุคลากรทำงานด้วยความไม่เต็มใจ มีความรู้สึกไม่พึงพอใจต่องานที่ทำ ดังนั้น จึงควรให้ใช้ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation Factor) เช่น การออกแบบงานให้งานมีความน่าทำ ทำทาสความสามารถได้มีการพัฒนาตนเอง เป็นต้น บุคลากรก็จะเกิดความพึงพอใจในงานทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ในการศึกษาเรื่องนี้จะใช้ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Two Factors Theory) เป็นหลักในการศึกษาความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

### 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากบทบาทและความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่าสิ่งที่จำเป็นคือการพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเรียกว่า งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข มีผู้รู้หลายท่าน ได้ให้ความหมายและแนวคิดของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

ผจญ เฉลิมสาร (2540 : 30) นิยามคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยรวม ซึ่งวัดจากสภาพในการทำงาน ภาวะสุขภาพ ความพึงพอใจในการทำงาน และความคาดหวังในความก้าวหน้าในงาน ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานในหน่วยงานโดยรวมทั้งกาย จิต และสังคม

อรนุช ฐิริสังข์ (2544 : 10) กล่าวว่า สภาพชีวิตในการทำงานคือการพยายามผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืน ทำให้เกิดความรู้สึกดีต่อการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกมั่นคงในงาน และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

สุรินทร์ จิรวินิชย์ (อัสนียา สุวรรณศิริกุล. 2547 : 75 - 76) อธิปไตยกรรมสวัสดิการและ  
 คู่มือครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้กล่าวถึงความหมายคำว่าคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง สภาพการ  
 ดำรงชีวิตที่บุคคลแต่ละคนจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมหนึ่ง ๆ ได้โดยมีความสุขทั้งทางร่างกายและ  
 จิตใจ ได้รับการตอบสนองความต้องการทำให้มีการกินดีอยู่ดีเหมาะสมตามสภาพแวดล้อม เมื่อ  
 จำกัด้วงแคบลงมาเฉพาะในกรอบของพนักงาน ผู้ใช้แรงงาน คุณภาพชีวิตของกลุ่มบุคคลเหล่านี้ก็  
 คือการที่พนักงานหรือผู้ใช้แรงงานมีสภาพการดำรงชีวิตอยู่ในสถานประกอบการ หรือสถานที่  
 ทำงานอย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนองความต้องการทำให้มีการกินดี  
 อยู่ดีเหมาะสมตามสถานะของตน

Quality of Work Life หรือคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานใน  
 ปัจจุบัน เพราะเราถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบัน คน  
 ส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานที่ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความ  
 ต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานจะเห็นได้ว่าครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเรา  
 จะอยู่ในที่ทำงาน ดังนั้นที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ  
 มีความรู้สึกมั่นคงที่จะทำงาน ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานประสบจากที่ทำงานไม่  
 น้อยกว่าเมื่อบุคคลเหล่านั้นอยู่ที่บ้าน และเมื่อเป็นเช่นนั้นคนทำงานจะมีสติสัมปชัญญะจดจ่ออยู่กับ  
 การทำงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั่นหมายถึงคนทำงานหรือพนักงานควรจะได้รับ  
 รายได้ที่เหมาะสม ได้รับการรักษาพยาบาลเมื่อมีการเจ็บป่วย ได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ในงาน  
 ที่ทำ ได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ความต้องการของตนได้รับสวัสดิการที่  
 เหมาะสม มีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ เหมาะสมตามสถานะของตน รวมไปถึงครอบครัว  
 เป็นต้น

เนื่องจากพนักงานในสถานประกอบการมีหลายระดับ และความต้องการของพนักงานก็จะ  
 มีแตกต่างกันไป ดังนั้น สถานประกอบการควรให้การสนับสนุนหรือดำเนินการ เพื่อยกระดับ  
 คุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยยึดหลักดังนี้

1. ดำเนินการใด ๆ เพื่อให้พนักงานสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความ  
 ผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มี  
 ความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าวเป็นการดำเนินการขั้นพื้นฐานตามที่  
 กฎหมายกำหนด
2. การดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานที่นอกเหนือที่กฎหมาย  
 กำหนดกรอบขั้นต่ำไว้สถานประกอบการสามารถดำเนินการได้โดยคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

- ความต้องการที่แท้จริงของพนักงานที่จะทำให้การยกระดับคุณภาพชีวิตเหมาะสมตรงกับความต้องการของพนักงาน

- สถานประกอบการควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพชีวิตได้มากยิ่งขึ้น อาจเป็นความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการแรงงานหรือคณะกรรมการต่าง ๆ ของพนักงาน

- สถานประกอบการทุกแห่งควรร่วมมือกันสำรวจข้อมูลการดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตเนื่องจากสถานประกอบการแต่ละแห่งมีประสบการณ์แต่ละด้านแตกต่างกันน่าจะเป็นประโยชน์แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

- สถานประกอบการต้องวางแผนใช้งบประมาณในการยกระดับคุณภาพชีวิต

นอกจากนี้คุณสุรินทร์ยังได้กล่าวถึงมิติคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 4 มิติ คือ

1. สุขภาวะทางกาย ซึ่งในประเด็นนี้พนักงานต้องมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ซึ่งเป็นผลจากการได้รับการสนองตอบทางด้านปัจจัยความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม โดยในส่วนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีการบังคับใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ที่บังคับให้สถานประกอบการจะต้องจัดให้มีน้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม แพทย์ พยาบาล เครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฐมพยาบาลตามขนาดของสถานประกอบการ

2. สุขภาวะทางอารมณ์ คือ พนักงานจะต้องมีอารมณ์แจ่มใสมั่นคงไม่แปรปรวน ไม่หงุดหงิด โมโหง่ายไม่วิตกกังวล การที่จะให้พนักงานในประกอบการเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะดังกล่าวได้ สถานประกอบการควรจัดให้พนักงานได้มีการพักผ่อน มีการันทนาการออกกำลังกาย เล่นกีฬาบ้าง นอกจากนั้นควรให้ความใส่ใจกับสภาวะทางเศรษฐกิจและครอบครัวของพนักงานโดยหากพบว่ามีปัญหาควรหาวิธีทางแก้ไข เช่น หากพบว่ามีปัญหาไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองและครอบครัว อาจสนับสนุนโดยการจัดที่พักอาศัยให้พนักงาน หรือค่าจ้างที่ได้รับไม่พอกับค่าใช้จ่ายมากมายที่เกิดขึ้น ก็อาจสนับสนุนสวัสดิการเพิ่มเป็นการจัดหาอาหารกลางวัน ให้มีบริการรถรับ-ส่ง เป็นต้น

3. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ คือ การที่พนักงานรู้สึกเป็นสุขและพึงพอใจในชีวิตตนเอง ครอบครัว และสังคมที่เป็นอยู่ ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นความสันโดษด้วยความสุขเพียงเท่านั้นของพนักงาน หากสถานประกอบการใดจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงานเพิ่มให้ด้วยความสมัครใจก็จะสามารถสร้างความประทับใจและความผูกพันต่อสถานประกอบการได้มากขึ้น

4. สุขภาวะทางสังคม คือการที่บุคคลได้รับการยอมรับจากคนโดยทั่วไปนั้น อันเนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์อันดี มีความสามารถในการยอมรับความสามารถและความสำคัญของผู้อื่น

ตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา ดังนั้นจึงเป็นที่เห็นคุณค่าของบุคคลและสิ่งแวดล้อม และคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาให้สิ่งแวดล้อมเหล่านั้นคงคุณค่าและประโยชน์อยู่ตลอดไป สถานประกอบการที่ต้องการให้พนักงานมีความสุขภาวะทางสังคม ก็ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนา หรือยกระดับชีวิตของเพื่อนพนักงานด้วยกัน

การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะเกิดประโยชน์ต่อสถานประกอบการดังนี้

- สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตที่ดีจะยังมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีโดยจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขกายสุขใจเกิดขวัญและกำลังใจในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของตนเอง

- ลดความตึงเครียดระหว่างการทำงานการดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตจะช่วยทำให้พนักงานและผู้ประกอบการมีโอกาสพักผ่อนหรือผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน

- พนักงานเกิดความภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงานเนื่องจากประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับย่อมทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกที่ดีเกิดขึ้น และเกิดความพึงพอใจหรือมีทัศนคติต่อผู้ประกอบการเป็นไปในทางที่ดี

- เกิดความรู้สึกในด้านจิตใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ การดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตส่วนใหญ่จะเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทั้งผู้ประกอบการและพนักงาน การดำเนินการเหล่านั้นจะทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกในด้านจิตใจเสมือนตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ

- ลดความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการและพนักงานและช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน เนื่องจากการดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ซึ่งจะเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการร่วมคิดร่วมกันทำร่วมกันตัดสินใจ ตลอดจนร่วมวางนโยบายเหล่านี้จะมีส่วนให้ทั้งสองฝ่ายต้องมีการเจรจา พุดคุย พบปะกันอยู่ตลอดเวลา ซึ่งทำให้ผู้ประกอบการทราบและป้องกันความขัดแย้งเหล่านั้น เมื่อไม่มีความขัดแย้ง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันก็จะตามมาในภายหลัง

- ลดปัญหาการลางาน ขาดงาน การเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน เนื่องจากการดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตจะมีส่วนกระตุ้นให้ลูกจ้างเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานตลอดจนมีความมั่นคงในชีวิต เช่น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสถานประกอบการซึ่งเป็นเสมือนเงินบำเหน็จ โดยจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงาน โดยกองทุนเหล่านั้นจะเพิ่มจำนวนมากขึ้นตามอายุการทำงาน ดังนั้น สวัสดิการเหล่านั้นจะเป็นแรงดึงดูดใจให้ลูกจ้างอยากอยู่ในสถานประกอบการไปนาน ๆ อีกทั้งยังไม่อยากขาดงานหรือลางานอีกด้วย

- เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานจากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขกายสบายใจ ทำให้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถของพนักงานหรือการทำงานด้วย



ความทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังสมองเป็นต้น เหล่านี้จะมีผลผลิตที่เกิดขึ้นมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามไปด้วย

- พนักงานมีความมั่นคงในชีวิต ซึ่งเกิดจากการที่พนักงานได้รับความสะดวกสบายทั้งทางวัตถุและจิตใจ ซึ่งจะช่วยทำให้พนักงานมีความมั่นคงในชีวิต อันถือว่าเป็นจุดประสงค์ใหญ่ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่จะให้พนักงานกินดีอยู่ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานหรือออกจากงานแล้ว

องค์การยูเนสโกได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า เป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพึงพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิต ที่มีความสำคัญมากที่สุดของบุคคล โดยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิตของบุคคลไว้ว่าจะต้องพิจารณาในเรื่องอาหารและโภชนาการ สุขภาพ การศึกษา สภาพแวดล้อม และรายได้ การมีงานทำ สถานภาพสตรี

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มิได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้โดยตรง แต่ได้ผลักดันแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า (Decent Work) โดยใช้จำกัดกรอบอยู่แต่เพียงในแวดวงของคนทำงานในสถานประกอบการเท่านั้น iva คือการทำงานที่น่าซึ่งศักดิ์ศรี ความมั่นคง และรายได้ที่เพียงพอต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐานของคนงานและครอบครัว โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้แสดงถึงองค์ประกอบของงานที่มีคุณค่า ดังนี้

- ต้องมีการจ้างงาน
- การปฏิบัติที่ยุติธรรมและเท่าเทียมกันในการจ้างงาน โดยต้องไม่เลือกปฏิบัติในเพศ เชื้อชาติ ถิ่นกำเนิด ควรมีการคำนึงถึงศักดิ์ศรีของมนุษย์
- ควรมีค่าตอบแทนในงานทุกงานที่ทำ โดยค่าตอบแทนในการทำงานควรมีคุณค่าเทียบเท่ากับคุณค่าของงานที่ทำ
- ชั่วโมงการทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา รวมถึงเวลาพักรควรเป็นไปโดยยุติธรรมและยอมรับได้ในทางปฏิบัติ
- ควรให้คนทำงาน ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
- ควรมีการคุ้มครอง ในกรณีที่เกิดการว่างงานของคนทำงาน
- ควรมีการจัดการที่เหมาะสมในกรณีที่คนทำงานเกิดการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ เนื่องจากการทำงานเมื่อทุพพลภาพหรือเมื่อชราภาพ
- ควรให้คนทำงาน ได้มีโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาการศึกษา รวมทั้ง โอกาสในการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง
- ควรเปิดโอกาสให้คนทำงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาที่มีผลกระทบต่อพวกเขา

- ควรเปิดโอกาสให้คนทำงานได้มีส่วนร่วมในการออกเสียงโดยการสนับสนุนตัวแทนของพวกเขา ดังได้กล่าวไว้เกี่ยวกับความหมายของคุณภาพชีวิตจะเห็นได้ว่าในภาพรวมแนวคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตของประเทศไทยและต่างประเทศนั้นจะมีความแตกต่างกันน้อยมาก โดยที่แนวคิดของทั้งสองฝ่ายต่างให้นัยสำคัญสุดท้ายกับความต้องการของคนแต่ละคนควรจะได้รับ นั่นคือโดยภาพรวมแล้วคนจะทำงานหรือไม่อย่างไร ควรจะได้รับการตอบสนองความต้องการของตน เพื่อให้เกิดความสุขสบายทางกายและจิตใจ

ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตในสถานประกอบการควรมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

- หลักความรับผิดชอบทางสังคมของอุตสาหกรรมหรือผู้ประกอบการ เนื่องจากอุตสาหกรรมอยู่ในสังคมย่อมต้องอาศัยสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงควรคำนึงถึงสังคมรอบ ๆ ด้านด้วย

- หลักประชาธิปไตย ควรให้สิทธิแก่พนักงานในการตัดสินใจว่าคุณภาพชีวิตของพวกเขาควรเป็นลักษณะใด ตลอดจนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพวกเขา

- หลักประสิทธิภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตคือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองนี้วัดได้ยากก็จริง แต่การที่คนงานท้อ ไม่อึดหรือมีความวิตกกังวลใจอยู่เสมอ ย่อมจะทำงานด้วยความไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ประเทศกำลังพัฒนาเชื่อว่าการให้การศึกษาอบรมให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การให้ที่อยู่อาศัยและอาหารเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งส่งผลต่อการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการ

หลักพัฒนาบุคลิกภาพ การที่จะให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็คือ การที่ให้พนักงานมีความสุขกายสุขใจการดำเนินการใด ๆ ที่ส่งเสริมด้านสังคมและวัฒนธรรมของพนักงาน เช่น การจัดโครงการกีฬาต่าง ๆ จะมีส่วนช่วยให้พนักงานร่าเริง มีสุขภาพแข็งแรง เป็นการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานได้

ข้อคิดในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในวันนี้และอนาคต ท่านสุรินทร์ จิรวิศิษฐ์ ได้ฝากข้อคิดไว้ว่า ก่อนปี 2540 เศรษฐกิจของประเทศไทยโดยรวมถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดีพนักงานในสถานประกอบการหลายแห่งมีรายได้ดี ค่าตอบแทนดี เมื่อมีความต้องการสิ่งใดก็สามารถจัดหาได้ด้วยตนเอง ทางฝ่ายสถานประกอบการก็สามารถดำเนินการจัดหรือให้ประโยชน์ต่าง ๆ แก่พนักงานของตนได้มาก แต่เมื่อประเทศไทยประสบกับปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจนับตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นมา เกิดภาวะล่มสลายของสถานประกอบการหลายแห่ง ทำให้พนักงานต้องถูกเลิกจ้างไปมากเกิดการขาดรายได้ คุณภาพชีวิตของคนหลายคนเริ่มตกต่ำทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการที่พนักงานหลายคนดำรงชีวิตอยู่อย่างเกินพอดี ไม่ได้เตรียมการไว้สำหรับอนาคตว่าอาจจะมีความเสี่ยงต่อคุณภาพชีวิตของตนเกิดขึ้นได้ ด้วยเหตุนี้จึงขอยกพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ถึงคำว่า “พอเพียง” มา ณ ที่นี้

“...ประเทศไทยสมัยก่อนนี้พอมีพอกินมาสมัยนี้มีอิสระไม่พอมักิน จึงจะต้องเป็นนโยบายที่จะทำเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อที่จะให้ทุกคนพอเพียงได้ พอเพียงนี้ก็หมายความว่า มีกิน มีอยู่ ไม่ฟุ่มเฟือย ไม่หรูหราก็ได้ แต่ว่าพอ...” ทรงเปรียบเทียบคำว่าพอเพียงกับคำว่า Self – Sufficiency ว่า “Self – Sufficiency” นั้นหมายความว่าผลิตอะไร มีพอที่จะใช้ไม่ต้องไปขอยืมคนอื่นอยู่ได้ด้วยตนเอง เป็นไปตามที่เขาเรียกว่า ยืนบนขาของตัวเอง แต่ว่าพอเพียงนี้มีความหมายกว้างขวางยิ่งกว่านี้อีกคือ คำว่าพอ ก็พอเพียงนี้ ก็พอแค่นั้นเอง คนเราถ้าพอใจในความต้องการ มันก็มีความโลภน้อย ก็เบียดเบียนผู้อื่นน้อย ถ้าประเทศไทยได้มีความคิดอันนี้ มีความคิดว่าทำอะไรต้องพอเพียง หมายความว่า พอประมาณ ซื่อตรง ไม่โลภอย่างมากคนเราก็อยู่เป็นสุข

“...พอเพียงนี้อาจจะมีมาก อาจจะมีของหรูหราก็ได้ แต่ว่าต้องไม่เบียดเบียนคนอื่น ต้องให้พอประมาณ พุดจากก็พอเพียง ปฏิบัติงานพอเพียง...”

“...ฉะนั้น ความพอเพียงนี้ก็แปลว่า ความพอประมาณ และความมีเหตุผล...”

พระราชดำรัสดังกล่าว แม้จะพระราชทานไว้นานแล้วแต่ยังทันสมัยและเป็นข้อคิดที่ดี หากพนักงานในสถานประกอบการสามารถปฏิบัติตามได้ ก็จะเกิดคุณภาพที่ดีแก่ตนเองและครอบครัว

ประสิทธิ์ ตันสุวรรณ (อัสनिया สุวรรณศิริกุล. 2547 : 76 - 77) ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้เกิดรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) ได้ให้คำจำกัดความของ Quality of Work Life รวมทั้งแนวคิดในความหมายของ TQA ไว้ว่า ถ้าจะดูตามข้อกำหนด หมายถึงเมื่อพนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด พนักงานสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นด้วยบรรยากาศที่เกิดจากนโยบายทิศทางที่ดี พฤติกรรมของผู้บริหารที่เอื้อต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมาย อุปสรรคที่ไม่ควรเกิดก็ไม่เกิด เป็นต้นว่า องค์กรมีมาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุ พนักงานก็ทำงานโดยไม่ระแวงว่าจะเกิดภัยหรืออันตรายขึ้น หรือองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานที่ได้รับมอบหมายงานนั้น เสนอแนะ ข้อคิดเห็นหรือความคิดได้ หรืออาจตัดสินใจได้ด้วยตัวเองได้ในบางเรื่อง คนเป็น สัตว์ประเสริฐ หากมีโอกาสที่ได้ใช้สมองและทำงานที่ให้ผลดีเยี่ยมและมีการรับรู้ชื่นชมหรือให้รางวัล ก็จะมีฝีมือมากขึ้นและมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องและมากขึ้น จะต้องส่งเสริมในการเรียนรู้ ข้อกำหนดใน TQA ระบุถึงเรื่องที่จะต้องพัฒนาพนักงาน ซึ่งไม่ได้มองจากมุมขององค์กรเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องมองว่าความต้องการขององค์กรกับความต้องการของพนักงานสอดคล้องกันหรือไม่อย่างไร องค์กรซึ่งประกอบด้วยคนหลายคน แต่ละคนก็มีความรู้มีความถนัดเชี่ยวชาญที่ไม่เหมือนกัน หากองค์กรใดก็ตามความสามารถบริหารให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน หรือที่เรียกว่า Shared Learning ก็จะทำให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองมากขึ้น และองค์กรก็ได้ประโยชน์อย่างมากที่องค์ความรู้คงอยู่ในองค์กร และเพิ่มพูนขึ้นทุกวัน นี้เป็น

ส่วนหนึ่งของ Quality of Work Life ทำให้องค์กรไปสู่ความเป็นเลิศตามแนวทางของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ หรือ TQA

บทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อน Quality of Work Life นี้อยู่ในข้อกำหนดหมวดที่หนึ่งว่าด้วยการนำองค์กร ในแนวทางของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ผู้บริหารจะต้องกำหนดทิศทางขององค์กรให้ชัดเจนเพื่อพนักงานทุกคนสามารถรับรู้และเข้าใจทิศทางขององค์กร ทิศทางหมายถึง เป้าหมายระยะไกลขององค์กรที่จะเดินไปถึง หรือตลอดจนอุดมการณ์ที่จะต้องใช้เพื่อเดินไปสู่เป้าหมายนั้น ทุกองค์กรอยากให้องค์การของตนเองเก่งและเป็นองค์กรที่ดี เพราะฉะนั้นผู้นำจะต้องสามารถถ่ายทอดให้พนักงานรับทราบ เข้าใจ เห็นด้วยกับทิศทางและอุดมการณ์ต่าง ๆ ถ้าทิศทางดีแต่อุดมการณ์ไม่ชัด ความเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานก็ไม่เกิด ถ้าทิศทางชัดแต่อุดมการณ์ไม่ชัด ความเป็นหนึ่งเกิดแต่ไม่รู้จะเดินไปไหน ซึ่งใน TQA มีอยู่คำหนึ่งในหมวดที่ว่าด้วยการนำองค์กร นั่นก็คือ มีคำถามข้อหนึ่งว่า ผู้บริหารระดับสูงสร้าง “บรรยากาศ” อย่างไรในการเอื้อให้พนักงานเกิด...เป็นต้นว่า

- มีความคิดสร้างสรรค์
- ทำงานเป็นทีม
- มีวัฒนธรรมองค์กรตามอุดมการณ์ที่ระบุไว้
- หรือเรื่องต่าง ๆ ที่ผู้บริหารอยากให้เกิดหรือเป็นไปในองค์กร

คำว่า “บรรยากาศ” เป็นตัวแปรที่สำคัญ สังเกตว่ามีผู้บริหารระดับสูงบางคนแค่เดินเข้าไปในบริษัท พนักงานก็จะรู้สึกหนาว ๆ เย็น ๆ หากกำลังพูดคุยกันอยู่ก็จะเงยบลงทันทีจะโดยเจตนาหรือไม่ก็ตาม ผู้บริหารระดับสูงสร้างบรรยากาศที่น่ากลัวโดยที่ตัวเองไม่รู้ตัว เพราะฉะนั้นผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงสังขรณ์ข้อนี้และสร้างบรรยากาศ ซึ่งรวมถึงกำหนดคน โยบายระบบอะไรต่าง ๆ ตามที่ผู้บริหารต้องการ และถ้าองค์กรต้องการเปลี่ยนอะไรโดยที่พนักงานจะต้องเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น การตรงเวลา ตัวอย่างบรรยากาศอันหนึ่งที่จะต้องสร้างก็คือ ผู้บริหารจะต้องทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีก่อน

การที่องค์กรต้องการมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการบนเส้นทางของ TQA ดังนั้น Quality of Work Life จะดีด้วยสำหรับทุกคนในองค์กร ในกรอบของการบริหารจัดการแบบ TQA ถ้าอ่านหมวดห้าแล้วจะพบว่าข้อกำหนดต่าง ๆ นั้นจะสามารถทำให้พนักงานทุกคนมีคุณภาพชีวิตสูงขึ้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้เชี่ยวชาญท่านหนึ่งที่สอนเรื่อง TQA บอกว่า คุณภาพของสินค้าที่สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและตลาดได้จะต้องอาศัยคุณภาพของกระบวนการที่ดี คุณภาพของกระบวนการจะดีได้ต้องอาศัยคุณภาพของคน ซึ่งคำกล่าวสั้น ๆ นี้เป็นข้อสรุปที่ดีของหมวดที่ห้าที่มุ่งเน้นเรื่อง “คน”

ตัวอย่างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน คือ การทำงานเป็นทีม เพื่อแก้ไขปัญหาหรือที่ภาษาญี่ปุ่นเรียกว่า QCC ผลพวงจากการแก้ไขปัญหาด้วยการทำงานเป็นทีมนี้มีอยู่ 3 ประการคือ

1. พนักงานมีความสุขในการทำงานเป็นทีม เนื่องจากได้รับความรู้ซึ่งกันและกัน ช่วยกันคนละไม้คนละมือและนำไปสู่ความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้

2. คุณภาพที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตัวเอง ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ในการเผชิญความท้าทายของปัญหาที่ต้องแก้ไขโดยผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้

3. ความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมสร้างคุณค่าให้กับองค์กรสืบเนื่องจากความสามารถในการแก้ปัญหานั้น ๆ ซึ่งเป็นงานที่เพิ่มขึ้นมาก

ข้อสังเกตอีกอันหนึ่งคือการบริหารงานตามกรอบ TQA นั้น ถ้าทำดีแล้วพนักงานจะทำงานหนัก แต่ไม่เกินควร ข้อสำคัญคือหนักอย่างมีความสุข หนักแต่ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ทำงานเป็นทีมที่เอื้อเพื่อซึ่งกันและกัน ทำให้องค์กรนั้นเป็นเสมือนครอบครัวใหญ่ที่อยู่ร่วมกันทำงานด้วยกันอย่างมีความสุขเหมือนกับความสุขของสมาชิกครอบครัวทุกคน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือกระแสของคอน์รู้นใหม่ ที่ตั้งเป็นประเด็นในการเลือกสถานประกอบการที่จะทำงานด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงานในยุคโลกาภิวัตน์ มีความหมายที่แตกต่างกันหลายองค์กรในสหรัฐที่ดี ๆ คุณภาพชีวิตของพนักงานไม่ได้การันตีว่าเขาจะผูกพันกับองค์กรเดิม เหมือนว่าความผูกพันกับองค์กรมีถึงจุดหนึ่งแค่นั้นเอง บริษัทที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้ก็ไม่ได้คาดหมายให้พนักงานอยู่กับองค์กรตลอดไป ถ้าพนักงานไม่ Perform อยู่ในระดับที่องค์กรต้องการ เสมือนหนึ่งว่าบริษัทไม่ได้สร้างความผูกพันให้เลย องค์กรประเภทนี้จะมีพนักงานประเภทหนึ่งที่พร้อมจะทำงานให้ โดยเฉพาะพนักงานที่ขอความท้าทายและเก่ง เมื่อทำไปถึงระยะหนึ่งปรากฏว่ากระทำตัวไม่ทันต่อเหตุการณ์มีคนอื่นมาแข่งก็จะรู้ตัวว่าตัวเองไม่เหมาะสมสำหรับองค์กรนั้น ก็จากไปโดยเจ้าตัวก็ไม่ถือว่าที่องค์กรนั้นมีคุณภาพชีวิต ในการทำงานไม่ดี

สุดโต่งอีกแบบหนึ่งก็คือ คุณภาพชีวิตแบบญี่ปุ่น ซึ่งเริ่มเปลี่ยนไปตั้งแต่เศรษฐกิจญี่ปุ่นไม่ดีดังเดิมนั้น พนักงานญี่ปุ่นฝากชีวิตไว้กับบริษัท เหมือนบริษัทเป็นบ้าน แต่เรื่องนี้ก็เริ่มเปลี่ยนแปลงไปแล้ว

คุณภาพชีวิตที่ดีน่าจะยึดแนวทางของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าคือ ในการทำงานให้องค์การใดองค์กรหนึ่งในฐานะที่เราเป็นพนักงานนั้น เราจะต้องทำงานให้องค์การอย่างเต็มที่ทุ่มเท แต่ไม่มากจนกระทั่งชีวิตครอบครัวไม่ได้ดำเนินไปอย่างสมเหตุสมผล องค์กรดี ๆ จะมองประเด็นนี้ มีบริษัทหนึ่งถึงกับบอกว่าความเป็นคนดี 1 ใน 10 ข้อ บอกว่าจะต้องไม่มุงทำงานจนไม่มุงชีวิตครอบครัวใน TQA กรอบการบริหารจัดการหมวดที่ว่าด้วยเรื่องคน น่าจะเป็นแนวทางที่จะ

ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นที่อิจฉาของพนักงานองค์กรอื่น ที่ไม่ได้อิงกรอบการบริหารจัดการแบบ TQA

ความเป็นสากล กับบริบทแบบไทย ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมแบบไทย โดยทั่วไปไม่เหมาะสำหรับสังคมธุรกิจในเชิงเศรษฐกิจ แต่ในทางสังคมถือว่าวัฒนธรรมแบบไทย ๆ เป็นวัฒนธรรมที่ดีเยี่ยม มีความเกรงใจซึ่งกันและกันจนถึงขั้นไม่ยุ่งกับคนอื่นแม้เมื่อกระทำผิด มีการรักษาหน้าซึ่งกันและกัน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้สังคมดำเนินไปได้ด้วยดี ในเชิงธุรกิจนั้นถ้าจะไปได้ด้วยดีต้องบริหารจัดการโดยข้อเท็จจริง (Management By Fact) เท่านั้น เพราะจะทำให้ตัดสินใจอะไรได้ถูกต้องและดี อย่างไรก็ตามองค์กรที่ดีจะไม่นำเอาวัฒนธรรมองค์กรต่างประเทศมาใช้เต็มร้อย จะคำนึงถึงวัฒนธรรมประเพณีที่คนไทยเชื่อแล้วนำไปประยุกต์ แม้กระทั่งในประเทศไทย หลายสิบปีก่อนผู้ประกอบการจะกำหนดวันหยุดสงกรานต์ไม่กี่วัน พนักงานที่เป็นชาวอีสานมักจะลางานกลับบ้านหลายวัน ทำให้บริษัทไม่สามารถวางแผนกำลังคนได้ดี ต่อมาผู้ประกอบการตระหนักว่าวัฒนธรรมประเพณีของคนอีสานเป็นอย่างไร ดังนั้นจึงได้ขยายวันหยุดช่วงสงกรานต์ให้ยาวขึ้น ต้องประยุกต์ให้เข้ากัน เพื่อผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย

ตัวอย่างวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรหนึ่งซึ่งเป็นบริษัทต่างชาติในไทยซึ่งการแสดง ความไม่เห็นด้วย ด้วยการทักท้วงนั้นสามารถกระทำได้กับผู้บังคับบัญชาทั้งในที่ประชุมหรือตัวต่อตัวได้อย่างง่ายดาย เมื่อผู้บริหารระดับสูงพูดอะไร พนักงานระดับต่างน่าจะเถียง ปรากฏว่าไม่เถียงไม่ท้วง แต่กลับหาวิธีการในการที่จะติดต่อกับผู้บริหารระดับสูงในโอกาสต่อไป ให้เห็นในจุดดีและจุดเสียในสิ่งที่ผู้บริหารเคยพูดไว้และผู้บริหารระดับสูงก็ยอมและพอใจนั่นหมายความว่าบริษัทนี้ได้คำนึงถึงวัฒนธรรมของชาติคนที่ว่าผู้บริหารระดับสูงควรจะได้รับการยอมรับนับถือแต่เมื่อสิ่งใดที่พูดออกมานั้นยังไม่ดีพอพนักงานต้องกลับไปตั้งหลักคิดหาทางที่ทำให้ผู้บริหารยอมรับ โดยไม่รู้สึกรู้สีกว่าถูกทักท้วง การกระทำเช่นนี้อาจทำให้พนักงานเสียเวลามากขึ้น แต่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันและรักษาค่านิยมแบบไทยๆ ถ้าวัดกันแบบตัวต่อตัวกลุ่มต่อกลุ่มแล้ว Productivity ของฝรั่งสูงกว่า แต่ถ้ามองในแง่คุณภาพชีวิตเราเหนือกว่าฝรั่ง

สรุปได้ว่า Human Resources Focus ของ TQA นำมาซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะ ทำให้พนักงานนั้นมีทั้งเป็นผู้ให้และผู้รับ ใน 4 เรื่องคือ

1. ตัวเองเก่ง เก่งในการเป็นผู้นำนอกเหนือจากการเป็นผู้บริหาร
2. ร่วมกันทำงานได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดผลดี กลุ่มที่ทำงานด้วยก็มีความสุข การทำงานเป็นทีมเปรียบเสมือนเอาไม้มารวม ๆ กันแล้วหักไม่ได้
3. สามารถมองเห็นถึงการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรจากการที่ทุกคนมุ่งเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก ทำให้ฝ่ายหนึ่งตระหนักถึงภาระที่จะต้องข้ามไปช่วยฝ่ายอื่นบรรลุเป้าหมาย โดยที่

เป้าหมายของตนเองอาจจะได้น้อยลงด้วยซ้ำไป แต่เป้าหมายโดยรวมขององค์กรได้มากกว่า ซึ่งถ้าตัวเองไม่ช่วยเหลือฝ่ายอื่น เป้าหมายของตัวเองดี แต่เป้าหมายโดยรวมขององค์กรไม่ดี ดังนั้นการมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะต้องสะท้อนการสร้างความพึงพอใจของลูกค้าภายใน หรือ Internal Customer Focus ด้วย

4. ที่สำคัญที่สุดคือ การข้ามห้วยไปช่วย โดยไม่มีภาระหน้าที่หรือเรียกว่าเอื้ออาทร ผู้ให้ก็มีความสุข ผู้รับก็มีความสุข ก็มีบุญคุณกันและกลับมาตอบแทนกัน

สังเกตดูว่าเวลาที่มีกิจกรรมฝ่าป่า กฐินทุกคนจะช่วยกัน โดยไม่ถือว่าเป็นหน้าที่ ทำอย่างนั้นได้ในองค์กรก็น่าจะทำได้เช่นเดียวกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงการทำงานให้ผลงานออกมาดี โดยที่คุณภาพชีวิตในการทำงานก็ดีด้วย หากมีระบบการประเมินผลงาน Performance Management ที่ประเมินปัจจัย 4 ประเด็นข้างต้นนี้จะเป็นการดี การมีภาวะผู้นำที่ดีต้องอดทน อดกลั้น เพื่อสร้างความสุขให้ผู้อื่น แต่ตัวเองก็ทุกข์เล็กน้อย ถ้าไม่อดกลั้น ลูกน้องก็จะไม่กล้าเข้ามา เพราะฉะนั้นผู้นำยุคนี้ต้องอดทน เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้อื่นและคนในองค์กร จะนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตของตนเองด้วย

दानูล เจ โชวเวน (Danul J. Shrovan อ้างถึงใน นาริรัตน์ สร้อยสกุล. 2550 : 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือ “เป้าหมายในการพัฒนาองค์กร หรือเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้ องค์กรพัฒนาจากอีกด้านหนึ่ง (ไม่ดี) ไปสู่อีกด้านหนึ่ง (ดี)” โดยแบ่งเป็น 2 ระบบ ดังแสดงตาม ตารางที่ 2.1

## ตารางที่ 2.1

### ระบบการพัฒนาองค์กร

ระบบที่ไม่ดี	ระบบที่ดี
ภาวะผู้นำที่แย่	ภาวะผู้นำที่ดี
ขาดความร่วมมือกัน	มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน
ลักษณะผลัดจักร	ลักษณะการมีส่วนร่วม
ระบบการสื่อสารไม่ดี	ระบบการสื่อสารที่ดี
ไม่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์	มีความจริงใจ
การจัดองค์กรไม่ดี	มีความภูมิใจในความสำเร็จ

โดยที่คุณภาพชีวิตการทำงานมีเป้าหมายหรือเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมของลูกจ้างพนักงานที่มีอยู่ในโรงงาน และที่อยู่ในสำนักงาน
2. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง
3. ความร่วมมือประสานงานระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการ
4. การปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างคนกับเทคโนโลยี

เดลามอต และ เทคิซาวา (Delamotte and Takezawa อ้างถึงใน นาริรัตน์ สร้อยสกุล, 2548 : 8-9) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่แคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย



3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแงุ่มที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเอียงมนุษย์ (Humanization of Work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ในประเทศฝรั่งเศสที่พูดภาษาฝรั่งเศส หรือการคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) ในประเทศสังคมนิยมหรือสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of The Workplace) ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือ "Hatarakigai" ในญี่ปุ่น ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการหรือแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

แนวคิดการปรับปรุงองค์การให้มีคุณภาพของชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) มีดังนี้

1. ให้ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. จัดสภาพแวดล้อมในองค์การให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะอนามัย
3. ส่งเสริมพัฒนาความสามารถของบุคลากร และใช้บุคลากรให้ตรงและเต็มความสามารถ
4. ให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนา และมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
5. สร้างสังคมที่ดีของผู้ร่วมงานในองค์การบนพื้นฐานของการให้มีปฏิสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ที่ดี ได้รับการยอมรับนับถือ

6. มีรัฐธรรมนูญองค์การ (Constitutionalism) เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้ร่วมงาน

การพัฒนาองค์การตามหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เน้นไปที่พัฒนาความรู้ ความสามารถ และความรู้สึกรักของบุคลากรและของหมู่คณะของบุคลากร โดยอาศัยการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนองแรงจูงใจทั้งในด้านปัจจัยพื้นฐาน แรงจูงใจทางด้านการยอมรับทางสังคม และแรงจูงใจความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อบุคคลมั่นใจในความรู้ความสามารถ มีความสุขความพอใจในสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงาน ก็หมายถึงการเป็นบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งผลที่ตามมาก็คือบุคคลนั้นย่อมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Productivity) เพิ่มขึ้น เป็นผลดีแก่องค์การ (Bowditch & Buono อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ. 2543 : 180)

ตัวกำหนดด้านคุณภาพของชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life Indicators) (เทพพนม เมืองแมน. 2540 : 121-122) ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มักจะห่วงกังวลกับการด้อยคุณภาพของชีวิตการทำงานของตน และคำว่า "คุณภาพของชีวิตการทำงาน" นี้ มีความหมายว่าการที่ความต้องการได้ถูกตอบสนองโดยการได้ทำงานอาทิตย์ละ 40 ชั่วโมง ความมั่นคงของงาน โอกาสที่เท่าเทียมในการ

ทำงาน หรือการส่งเสริมพัฒนางาน (Job – Enrichment) Walton ได้อธิบายความหมายของคำว่า “คุณภาพของชีวิตการทำงาน” ว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการดังต่อไปนี้

1) สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล งานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำทนายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตน

4) ความเจริญงอกงามและความมั่นคง ควรจะได้ให้ความสำคัญต่อ

1. งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้ และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง

2. ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

3. ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5) คุณค่าทางสังคม เป็นการประสานทางสังคมภายในกลุ่มงานการที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีความรู้สึกว่าคุณค่าตนประสบความสำเร็จ และเห็นว่าตนเองมีคุณค่านั้น จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกว่าคุณชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับบุคคลอื่น ๆ ความรู้สึกที่ไม่มีมีการแบ่งชั้นในองค์กร และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6) ความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็นรวมถึงการได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันของบุคคลในการปฏิบัติงานและการรักษาสិทธิขของตน การให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากขึ้นเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากขึ้นเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากขึ้นเพียงใดคำตอบของคำถามนี้มีแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ

7) จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม งานของบุคคลหนึ่งควรจะมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านการอาชีพ การเดินทาง

ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดจนทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8) การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบทางสังคม เนื่องจากกิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานตัวอย่างเช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ ว่า องค์กรของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การจำกัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

คำถามที่ยังต้องการคำตอบเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดคุณภาพด้านชีวิตการทำงาน คือ “ถ้าคุณภาพด้านชีวิตการทำงานสูงขึ้นจะก่อให้เกิดการเพิ่มขึ้นของความสามารถขององค์กรในการปฏิบัติงานหรือไม่” ข้อมูลที่จะยืนยันคำตอบได้ชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องนี้ บางคนก็เชื่อว่าถ้าองค์กรไม่สามารถที่จะจัดสิ่งต่าง ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับในขั้นต่ำสุดของความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวแล้วทั้ง 8 อย่าง ความไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานย่อมเกิดขึ้น ในทางตรงกันข้าม ความพึงพอใจที่ได้รับเนื่องจากความคาดหวังทั้ง 8 ประการ ได้ถูกสนองตอบ อาจจะทำให้เกิดความต้องการที่สูงขึ้นกว่าเดิม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ มาตรฐานของคุณภาพของชีวิตการทำงานอาจจะถูกยกระดับให้สูงขึ้นกว่าเดิม อย่างไรก็ตาม ในการพิจารณาถึงคุณภาพของชีวิตการทำงานนี้ จำเป็นจะต้องนำเอาคุณสมบัติทางด้านสังคมและจิตวิทยาเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เป็นต้นว่า วัฒนธรรมขั้นทางสังคม การเลี้ยงดูในครอบครัว การศึกษา บุคลิกภาพ ฯลฯ เป็นต้น

สิ่งที่ควรจะนำมาพิจารณาอีกประการหนึ่ง คือ องค์กรจะสามารถจัดการและมอบหมายงานเพื่อให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคลได้หรือไม่ ถ้าทำได้สิ่งที่จะต้องพิจารณาต่อไป คือ สิ่งที่จัดให้จะมีผลก่อให้เกิดความพึงพอใจ และผลผลิตที่สูงขึ้นหรือไม่ ซึ่งยังไม่เป็นที่ยอมรับของทุกคนว่าองค์กรสามารถทำได้ และผลที่เกิดขึ้นจะเป็นไปในทางด้านดีเสมอ

สมยศ นาวิการ (2540 : 965 - 967) โครงการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life Program) คือการกระทำขององค์กรเพื่อที่จะปรับปรุงสภาพที่กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคคล โดยมุ่งที่ความมั่นคงของงาน ความปลอดภัยและสุขภาพ การมีส่วนร่วมภายใน การตัดสินใจ โอกาสที่จะใช้และพัฒนาความเชี่ยวชาญ การทำงานที่มีความหมาย การควบคุมเวลาหรือสถานที่การทำงาน การคุ้มครองจากการปฏิบัติที่ไม่ยุติธรรม และโอกาสที่จะตอบสนองความต้องการทางสังคม โครงการได้กลายเป็นที่นิยมแพร่หลายที่จะตอบสนองต่อการเรียกร้องจากบุคคลเพื่อการปรับปรุงภายในสภาพการทำงาน นอกจากนี้ยังมุ่งการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของผลผลิตโดยการให้บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่กระทบต่องานของพวกเขาด้วย โดยทั่วไปจะมีรากฐานที่กว้าง ขาดค่านิยมที่แน่นอน และมุ่งที่การป้อนกลับการสำรวจและการสร้างทีม

บริษัทที่มีโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างเข้มแข็ง คือ เจ็นเนอรัล มอเตอร์ส ฟอร์ด ไครสเลอร์ โมโตโรลา ฮันนีย์เวลล์ เวสติ้งเฮาส์ ดิจิตอล อีคิวไบนท์ ฮิวเอตต์ – แพคการ์ด เอทีแอนด์ที โพลารอยด์ และเจ็นเนอรัล อิเล็กทริก ซึ่งใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล เช่น การสร้างทีม การออกแบบงานใหม่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม กลุ่มสร้างคุณภาพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และตารางเวลาการทำงานทางเลือก เวลาที่ยืดหยุ่น สิ่งเหล่านี้สร้างขึ้นเพื่อเพิ่มแรงจูงใจ ความพอใจ และความผูกพันของบุคคลทำให้บริษัทเหล่านี้สามารถรักษานักบุคคลที่มีคุณค่าสูงเอาไว้ การทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น และขวัญของบุคคลดีขึ้น

อัสनिया สุวรรณศิริกุล (2547 : 76 – 80) ได้กล่าวถึง Sound Mind in a Body จิตใจที่แจ่มใส ย่อมอยู่ในร่างกายที่สมบูรณ์ เป็นคำพูดที่บ่งบอกได้ว่าทั้งกายและใจของคนเราไม่สามารถแยกออกจากกันได้ เมื่อกายและใจของคนสมบูรณ์พร้อมย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดียิ่งขึ้นไปด้วย แต่หากย้อนกลับไปดูสภาพชีวิตของคนทำงานในปัจจุบัน ทุกเวลาที่มีแต่ความรีบเร่งไปตามแรงบีบคั้นของการแข่งขันที่รุนแรงและเข้มข้น คนจึงถูกพัฒนาเพื่อมุ่งสู่คุณภาพสูงสุดของสินค้าและบริการ อันจะนำไปสู่การเจริญเติบโตอันเป็นเป้าหมายสูงสุดขององค์กร จนทำให้หลงลืมการพัฒนาในด้านอื่นที่เป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิต หรือ Quality of Work Life ซึ่งหมายถึงการพัฒนาในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นกาย จิตวิญญาณ อารมณ์ และสังคมเป็นต้น ที่ทำให้ไม่อาจค้นพบคุณค่าและความสามารถอันแท้จริงของคนทำงาน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

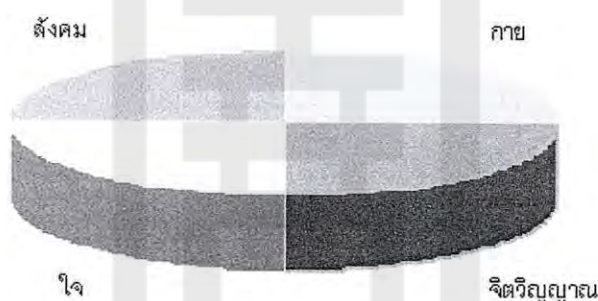
“โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการ” ภายใต้การดำเนินการของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ด้วยการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มีการลงนามสัญญาร่วมกับ 20 บริษัทนาร่อง คุณนิพนธ์ สุรพงษ์รักเจริญ ผู้อำนวยการ โครงการให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับโครงการนี้ว่า โครงการนี้เกิดจากแนวคิดที่ว่า “คน” คือสมบัติที่ล้ำค่าที่สุดในองค์กร โดยเน้นที่คำว่า “สมบัติ” ดังนั้นต้องคิดถึงการรวมกลุ่มกันและสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร การรวมกลุ่มเพื่อพิจารณาในการทำงานตามเป้าหมายอันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินกิจการซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor) ที่ผู้บริหารต้องคบคิด เพราะองค์กรขับเคลื่อนด้วยคนไม่ใช่เทคโนโลยีหรือเครื่องจักรแต่เพียงอย่างเดียว คนเป็นคลังสมองขององค์กร ผู้บริหารต้องคำนึงถึงการ Fully Retain เพื่อให้ คน Fully Utilize สมองของเขา เพื่องานในองค์กรที่ทำ เมืองไทยเราผูกคนไว้ด้วยวัฒนธรรมแบบไทย ๆ ซึ่งเชื่อมโยงให้ผู้นอนอยู่รวมกันคือ ความรู้สึกดี ๆ ที่มีให้กัน ในองค์กร Top Management ต้องใช้ความเป็นผู้นำด้วยการให้ก่อน ศาสนาพุทธสอนไว้ว่า จิตของผู้ให้อยู่สูงกว่าจิตของผู้รับ ดังนั้น ต้องหันกลับมาพิจารณาว่าถ้าจะให้พนักงานอยู่กับเรานาน ๆ และคาดหวังจะให้พนักงาน ในองค์กร

องค์กรก็ต้องให้พนักงานด้วยเรื่องของจิตใจ จิตวิญญาณของการเป็นผู้ให้ ฝรั่งเศสคนไทยไม่ได้ถ้ามองระบบมาตรฐานสากล เช่น ISO, QS 9000 ที่ฝรั่งทำ จะเห็นว่าสามารถคิดมาตรฐานของระบบให้เกิดการยอมรับในภาคอุตสาหกรรมซึ่งมีสมาชิกกว่า 7,000 รายได้ ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาให้เกิดความแตกต่าง จึงเกิดเป็นโครงการ “การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ” ดังรายละเอียดแผนภูมิที่ 2.1

### แผนภูมิที่ 2.1

#### คุณภาพชีวิตในการทำงาน 4 มิติ

โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ  
ดำเนินการร่างระบบมาตรฐานพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ โดยมุ่งเน้นในด้าน



ที่มา : อัสनिया สุวรรณศิริกุล. 2547 : 80)

โดยความหมายของสังคัม คือ สังคัมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่สังคัมภายนอกได้ในที่สุด คำว่า Well Being กินความหมายลึกซึ้งกว่าสิ่งที่เห็นที่จับต้องได้ ไม่ใช่เงินทอง สิ่งของ แต่ยิ่งกว่านั้นหมายถึง ความสุขข้างในจิตวิญญาณ ที่ต้องขับเคลื่อนหรือ Drive ให้เกิดแรงปรารถนา หรือ Passion ซึ่งตรงนี้รวมถึงจิตวิญญาณ หรือ Spiritual ด้วย หมายถึง ทำอย่างไรให้จิตวิญญาณเข้มแข็งและถูกต้อง ความหมายของคุณภาพชีวิตคนใน 4 มิตินี้ โครงการได้ระดมผู้รู้ระดับชาติหลายท่านร่างมาตรฐานเรื่องนี้ หากเทียบกับมาตรฐานสากลอื่น ๆ จะเห็นว่าไม่ว่าจะเป็น SA 8000 หรือการวัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลก WHO QOL – 100 หรือ ระบบการจัดการด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัย OHSAS 18001 : 1996 ก็ไม่ได้มีการพูดถึงสภาวะทางอารมณ์ หรือทางจิตวิญญาณเลย นี่ก็คือความต่างที่ไม่เหมือน ใครของคนเอเชีย ยกตัวอย่าง เช่น อุตสาหกรรมใดที่มี

พนักงานหญิงมาก ๆ เมื่อพนักงานท้องก็ควรจะมีการดูแลแม่และเด็กในท้องซึ่งตรงนี้สำคัญมาก ผู้ใช้แรงงานหญิงจำนวนมากที่ไม่รู้แนวทางการพัฒนาลูกในท้อง สมองของเด็กซึ่งเป็นเรื่องของ อารมณ์ จิตวิญญาณ ด้านการฟังเพลง การนั่งสมาธิ จะทำให้คลื่นสมองปั่นป่วนเมื่อแม่ส่งอารมณ์ดี ก็ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและจิตของเด็กด้วย

โครงการนี้ทางสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (Human Capacity Building Institute) ได้คัดเลือก 20 สถานประกอบการเพื่อศึกษาทดลอง โดยแยกเป็น

- สถานประกอบการขนาดกลางและใหญ่ที่มีระบบการจัดการ ISO จำนวน 5 แห่ง
- สถานประกอบการขนาดกลางและใหญ่ที่ไม่มีระบบการจัดการ ISO จำนวน 5 แห่ง
- สถานประกอบการขนาดกลางและเล็กที่มีระบบการจัดการ ISO จำนวน 5 แห่ง
- สถานประกอบการขนาดกลางและเล็กที่ไม่มีระบบการจัดการ ISO จำนวน 5 แห่ง

หัวใจหลักของการคัดเลือกโดยพิจารณาหลักจากผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต คนทำงาน ระหว่างดำเนินการ โครงการนั้นมีทีมนักวิชาการไปให้ความรู้ คำปรึกษาภายในสถานประกอบการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐาน พร้อมทั้งมีการประเมิน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและขยายผลสู่สถานประกอบการที่พร้อมเพิ่มขึ้นต่อไปอีก 100 แห่งในปี พ.ศ.2548 คณะทำงาน 3 ประการ คือ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน และกระทรวงสาธารณสุข ช่วยกันขับเคลื่อน มาตรฐานนี้สู่ความเป็นสากล จดทะเบียนเป็นมาตรฐานโลก ผลักดันให้เป็นมาตรฐานของ ASEAN เพราะเรื่อง Peace of Mind เป็นแนวคิดทางตะวันออกที่จะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและเสริมสร้าง ศักยภาพของการแข่งขัน

“คน” ในภาพรวมได้ประโยชน์จากโครงการนี้อย่างมากมายและลึกซึ้ง การปฏิบัติตาม มาตรฐานจะป้องกันปัญหาที่เกิดจากปัญหาสุขภาพทั้งในและนอกการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การเสริม สุขภาพที่เชื่อมโยงไปถึงการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขทั้งในและนอกการทำงานคือ ชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงานที่กลมกลืนกันอย่างสมดุล หรือมีเหตุผล เมื่อพนักงานมีความสุขก็นำไปสู่การ เพิ่มศักยภาพในการทำงาน อันหมายถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ซึ่งจะนำไปสู่ ภาวะที่ดียิ่งขึ้นขององค์กร และทำให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

สำหรับแนวคิดระบบการจัดการคุณภาพชีวิตคนทำงาน หากอยู่ในรูปโมเดล PDCA จะ ประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

P นโยบายด้านคุณภาพชีวิตคนทำงานการวิเคราะห์ผลที่มีต่อคนทำงานกฎหมายและ ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนงาน

D โครงสร้าง หน้าที่ และความรับผิดชอบการให้คำปรึกษาและการสื่อสารการพัฒนา  
ความรู้การรักษามันที่กข้อมูล และเอกสารการดูแลคนทำงาน

C การเฝ้าติดตาม ตรวจสอบและวิเคราะห์ การดำเนินการเมื่อเกิดการผิดปกติ หรือ  
บกพร่องที่มีผลต่อพนักงาน การตรวจสอบระบบการจัดการ

A การทบทวนของฝ่ายบริหาร

ศาสตราจารย์แกรี คูเพอร์ (เจมส์ พีคฟอร์ด. 2546 : 357 – 364) ผู้สอนด้านจิตวิทยาและ  
สุขภาพองค์กรอยู่ที่คณะกรรมการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ ได้กล่าววิธีการสร้างสมดุล  
ให้กับอาชีพ งานและชีวิต ดังนี้

### ชั่วโมงทำงานเพิ่มขึ้น

แนวโน้มที่น่าเป็นห่วงลักษณะสำคัญประการหนึ่ง คือ ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานขึ้นซึ่ง  
ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ และความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงานและครอบครัวของพวกเขา การสำรวจใน  
ระดับผู้บริหารช่วงปี ค.ศ.1999 พบว่าผู้บริหารร้อยละ 81 ทำงานมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์  
ในขณะที่ร้อยละ 32 ทำงานมากกว่า 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอีกร้อยละ 10 ทำงานมากกว่า 60  
ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ผลสำรวจยังระบุว่าผู้ที่ถูกสัมภาษณ์บางส่วนต้องทำงานในช่วงหยุดเสาร์  
อาทิตย์บ่อยครั้ง

นอกจากนี้ปี ค.ศ. 1998 ผู้บริหารร้อยละ 32 รู้สึกว่านายจ้างของตนคาดหวังให้พวกเขา  
ทำงานให้ได้ตามชั่วโมงที่กล่าวมานี้ และพอขึ้นปี ค.ศ.1999 มีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 58 สิ่งที่น่า  
ห่วงก็คือ ความคิด มุมมอง ความเข้าใจของผู้บริหารกลุ่มนี้กำลังส่งผลกระทบต่อทำลายตัวพวกเขาและ  
ครอบครัวของพวกเขาเอง กล่าวคือ ผู้บริหารประมาณร้อยละ 71 กล่าวว่า การทำงานหลายชั่วโมง  
เช่นนี้มีผลทางลบต่อสุขภาพร่างกาย ในขณะที่ร้อยละ 86 เห็นว่ามีผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับลูก  
ๆ ส่วนอีกร้อยละ 79 มองว่ามีผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับคู่ครอง และอีกร้อยละ 68 มองว่าการ  
ทำงานหลายชั่วโมงเช่นนี้ แทนที่จะเพิ่มกลับลดความสามารถในการสร้างผลงานของพวกตนให้  
น้อยลงไป

### ความไม่มั่นคงในการทำงาน

นับตั้งแต่เกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมเป็นต้นมา มีพนักงานระดับบนและพนักงานระดับมือ  
อาชีพในอังกฤษไม่กี่รายที่รู้สึกถึงความไม่มั่นคงในงานที่ทำอยู่ แม้แต่กลุ่มผู้ใช้แรงงานระดับล่างซึ่ง  
ถูกให้ออกจากงานในอุตสาหกรรมด้านการผลิตก็ถูกจ้างกลับมาทำงานใหม่อีกครั้งเมื่อ โอกาสดีขึ้น

แล้วเราสามารถต่อสู้กับความไม่มั่นคงในงานที่ทำได้หรือไม่โดยปราศจากความมั่นคงและความต่อเนื่องของโครงสร้างองค์กร ซึ่งในอดีตเคยให้การอบรม การพัฒนา และให้อาชีพแก่พนักงาน

ในปี ค.ศ. 1995 บริษัทอินเตอร์เนชั่นแนล เซอร์เวย์รีเสิร์ช ได้สำรวจบริษัทในยุโรปกว่า 400 บริษัท มีพนักงานประมาณ 8 ล้านคนพบว่าความมั่นคงในงานลดลงอย่างมากระหว่างปี 1975 – 1995 ในประเทศแถบยุโรปหลายประเทศ สำหรับประเทศอังกฤษนั้นพบว่าความพึงพอใจของลูกจ้างในแง่ความมั่นคงในงานลดลงมากจากร้อยละ 70 (ของผู้ที่พอใจ) ในปี 1985 เหลือร้อยละ 48 ในปี 1998 โดยคงที่อยู่เช่นนี้จนกระทั่งปี 2000 ที่มีการสำรวจใหม่อีกครั้งหนึ่ง

แนวโน้มนี้จะมีผลกระทบต่อลูกจ้างอย่างไรบ้าง บริษัทจะหวังความจริงจังจากลูกจ้างที่บริษัทเองก็ไม่มีจริงใจให้ได้หรือไม่ และวัฒนธรรมการทำงานหลายชั่วโมงจะส่งผลกระทบต่อครอบครัวที่พ่อกับแม่ต้องหาเงิน ซึ่งครอบครัวส่วนใหญ่ของอังกฤษมักเป็นแบบนี้ เศรษฐกิจอาจจะไปได้ดีแต่ระดับของความไม่มั่นคงในงานที่ทำและความไม่พึงพอใจมีสูงและมีแนวโน้มขยายตัวขึ้น การพัฒนาและการรักษาความรู้สึกที่ดีในสถานที่ทำงานไม่ใช่แค่จะเป็นผลกำไร ในสังคมที่มีอารยธรรมแล้วนั้นควรคำนึงถึงและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตซึ่งรวมถึงชั่วโมงการทำงานด้วย สำหรับครอบครัวที่ประสบความสำเร็จกับการทำงานหนักมีการควบคุมอาชีพและความมั่นคงในงานที่ทำของอีกคนคนหนึ่ง

ปัญหาความสมดุลของชีวิตและการทำงานบางประเด็นอาจพอแก้ไขได้ โดยบุคคลควบคุมการทำงานของตัวเองมากขึ้น มีวิธีการอยู่หลายวิธีด้วยกันที่จะช่วยให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น โดยมีผลกระทบแง่ลบต่อที่ทำงานอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุดในหนังสือ *Balancing Your Career, Family and Life* (สร้างสมดุลให้กับอาชีพครอบครัวและชีวิต) ได้กล่าวถึงวิธีการ 7 ประการคือ

### 1) เวลาที่ยืดหยุ่น

ระบบที่ไม่กำหนดเวลาเข้า – ออกงานไว้ตายตัว แต่ผันแปรไปตามเวลาที่ผู้จัดการกำหนดการทำงานต้องได้ครบชั่วโมงตามจำนวนที่กำหนดไว้ เพียงแต่ไม่กำหนดว่าเริ่มทำงานเมื่อใด โดยปกติแล้วมีระยะเวลาช่วงหนึ่งที่ทุกคนต้องเข้ามาอยู่ในที่ทำงาน แต่ก็ไม่เสมอไปนัก ซึ่งนี้อาจจะทำให้เราไม่มีเวลาสำหรับครอบครัวและที่บ้าน แต่ก็ทำให้พนักงานมีโอกาสควบคุมชีวิตตัวเองได้มากขึ้นช่วยให้สามารถสร้างสมดุล ความจำเป็นด้านต่าง ๆ ได้

ประโยชน์ที่จะได้รับก็แตกต่างกันออกไปตามระบบที่ใช้ นักวิชาการ 2 คน คือ เซียลา คาเมอร์แมน กับอัลเฟรด ข่าน ได้อธิบายรูปแบบของเวลาที่ยืดหยุ่นไว้ 4 ประการด้วยกัน โดยเริ่มตั้งแต่ยืดหยุ่นน้อยที่สุดไปหามากที่สุด



- Flexitour คือ พนักงานสามารถเลือกเวลามาและเวลากลับได้ แต่ในตารางเวลาทำงานที่เลือกนั้นจะต้องมีจำนวนชั่วโมงต่อวันเหมือนกัน

- Gliding time ออกจะคล้าย ๆ กับ Flexitime เพียงแต่ลูกจ้างอาจจะเปลี่ยนแปลงเวลาเข้าและเวลาออกได้

- Variable day คือ ลูกจ้างสามารถเปลี่ยนแปลงจำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวันได้ โดยที่พวกเขาจะต้องมาทำงานให้ครบตามช่วงเวลาขั้นต่ำที่กำหนด

- Mariflex คือ ชั่วโมงทำงานต่อวันสามารถจะเปลี่ยนได้ตามความต้องการ ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานตามเวลาที่กำหนด

ระบบที่มีความยืดหยุ่นสูงสุดจะช่วยให้ลูกจ้างสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ เช่น การบีบอัดการทำงานให้น้อยลง ได้แก่การทำงานเป็นเวลา 10 ชั่วโมง หรือมากกว่านั้นแค่ 3 - 4 วัน ซึ่งเป็นประโยชน์กับสามีภรรยาที่ต้องทำงานทั้งคู่ พ่อแม่ที่ต้องทำงานและเลี้ยงดูลูก ๆ ที่ยังเยาว์สามารถใช้วิธีนี้บริหารการดูแลลูก ๆ ได้

## 2) สถานที่ที่ยืดหยุ่น

บริษัทที่ดีสามารถยืดหยุ่นในด้านสถานที่และเวลาทำงานได้ พนักงานสามารถที่จะทำงานที่บ้านก็ได้หรือแบ่งงานทำระหว่างที่บ้านและที่ทำงานก็ได้ มีงานหลายประเภทที่เหมาะสมจะใช้ระบบสถานที่ทำงานที่ยืดหยุ่นได้ เช่น งานด้านการเงิน การออกแบบ และเทคโนโลยีสารสนเทศ แต่จะมีข้อจำกัดอยู่ที่การติดต่อกับบริษัทที่เป็นลูกค้าหรือกับลูกค้าที่เป็นผู้บริโภค รวมถึงความต้องการวัสดุอุปกรณ์

ในบางกรณี จะมีการนัดหมายให้ลูกค้าไปติดต่อกับพนักงานที่บ้านแทนที่ทำงาน ส่วนการโอนย้ายวัสดุอุปกรณ์ไปที่บ้านอาจทำไม่ได้ในทางปฏิบัติ แต่ก็พบว่า มีวัสดุอุปกรณ์หลายแบบที่โอนย้ายไปแล้ว

การขยายตัวของการทำงานที่บ้านโดยใช้คอมพิวเตอร์ออนไลน์กับบริษัทนั้นส่วนหนึ่งเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพเอาไว้ โดยเฉพาะสตรีที่เมื่อตั้งครรภ์ก็ต้องลาออกจากงานเพื่อเลี้ยงดูลูก การทำงานจากที่บ้านอาจไม่ใช่ทางออกสำหรับปัญหาการเลี้ยงดูบุตรเพราะสถานที่เลี้ยงดูเด็กเล็กก็ยังจำเป็นต้องอยู่ เพียงแต่ประโยชน์ที่จะได้รับ คือ การแก้ไขปัญหาเรื่องการเปลี่ยนสถานที่ทำงานมากกว่า โดยเฉพาะพ่อแม่ที่ทำงานอยู่คนเดียว

การทำงานที่บ้านนี้ต้องมีการลงทุนในเรื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์การทำงาน แต่ก็ประหยัดต้นทุนได้ในระยะยาว นอกเหนือจากการลดและประหยัดค่าใช้จ่ายของการอบรมพนักงาน

ใหม่แล้ว ยังช่วยลดการลงทุนในเรื่องพื้นที่ออฟฟิศและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยการลดเวลาเดินทางลง ประโยชน์อื่น ๆ ก็ได้แก่ ลดผลกระทบทางมลภาวะ การขนส่ง และสภาพแวดล้อม

อย่างไรก็ดี ผู้ทำงานจากที่บ้านอาจรู้สึกเหมือนถูกโดดเดี่ยว และเลิกคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรขนาดใหญ่ นั้นไป ผลกระทบนี้สามารถลดลงได้โดยการจัดโต๊ะทำงานหรือพื้นที่ทำงานไว้ให้ผู้ทำงานที่บ้านได้มาทำงานที่ออฟฟิศเป็นครั้งคราว การจัดการประชุม การจัดงานสังสรรค์ในโอกาสต่าง ๆ เป็นต้น

ผู้จัดการบางคนอาจไม่เข้าใจคนที่ตนไม่ได้เห็นตัว เพราะบ่อยครั้งที่พวกเขาารู้สึกกลัวว่าจะไม่สามารถควบคุมได้หากพนักงานเหล่านั้นไม่อยู่ในที่ทำงาน ทางแก้ที่ดีอันหนึ่งคือการให้การอบรมและกระตุ้นผู้จัดการให้ตระหนักว่าพวกเขาสามารถที่จะกำกับดูแลพนักงานได้มากขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ขณะเดียวกันก็สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ด้วย

### 3) การทำงาน Part – Time

การทำงาน Part – Time จะถูกจำกัดในแง่ผลประโยชน์ การอบรม และการเลื่อนตำแหน่ง ตอนนี้องค์กรจำเป็นต้องตั้งคำถามกับแนวคิดที่ว่าเพียงลูกจ้างซึ่งทำงานเต็มเวลาเท่านั้นที่เครียดเกี่ยวกับอาชีพการงานของตน เพราะเมื่อสามักรรยาต่างก็ทำงานทั้งคู่ คนใดคนหนึ่งหรือทั้งคู่สามารถทำงาน Part – Time ได้ในช่วงที่ลูก ๆ ยังเล็กอยู่ หรือในช่วงที่มีภาระอื่น ๆ ทางครอบครัว ต้องดูแล อย่างไรก็ตามบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดีมักจะพอใจที่จะต้องทำงานที่ไม่ได้ใช้ทักษะตนเองอย่างเต็มที่ งาน Part – Time บางอย่างที่ทำให้โอกาสทางอาชีพกำลังเป็นที่ต้องการมากขึ้น เพราะตอบสนองความต้องการระหว่างครอบครัวและอาชีพได้เป็นอย่างดี

### 4) การแบ่งกันทำ

ระบบแบ่งงานกันทำกำลังได้รับความนิยมสูงในตำแหน่งฝ่ายบริหาร ตามหน่วยงานในท้องถิ่น ธนาคาร ร้านค้าปลีก บริษัทกฎหมาย และองค์กรอีกหลายแบบ นายจ้างเห็นข้อดีในการดึงพนักงานที่มีทักษะและมีประสบการณ์เอาไว้ แต่ก็ตระหนักดีเช่นกันว่าการทำงาน Part – Time ช่วยทำให้คนมีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง และมีความคิดสร้างสรรค์ในช่วงเวลาที่ทำงานอยู่ได้ และยังช่วยให้เกิดผลผลิตสูงด้วย คือ Voluntary Reduced Time หรือการลดเวลาด้วยความสมัครใจ เป็นระบบที่ให้ลูกจ้างประจำสามารถลดชั่วโมงการทำงานตามระยะเวลาที่ระบุได้แต่ก็ต้องได้รับเงินเดือนลดลงไปด้วย ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดปกติของการทำงานแบบ Part – Time ตรงที่ว่าระบบแบบนี้เป็นแบบชั่วคราว โดยมีหลักการประกันว่าจะได้กลับมาทำงานเต็มเวลาอีก โดยปกติแล้วจะมีกำหนดเวลาระยะหนึ่งอาจจะ 6 เดือนหรือ 1 ปี ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างและนายจ้างได้ลองข้อตกลงใหม่ ๆ

กันโดยมีหลักประกันว่าสามารถเจรจาข้อตกลงกันใหม่ได้หรือยุติข้อตกลงเมื่อจบช่วงเวลาดังกล่าว นั้น ผลประโยชน์ของลูกจ้างยังคงมีอยู่ในระหว่างที่ลดการทำงานลง

ระบบวีไอเอ็มมีประโยชน์ในการให้โอกาสพนักงานสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับหน้าที่ความรับผิดชอบอื่น ๆ และลูกจ้างอาจนำวิธีนี้มาใช้เพื่อหาทักษะใหม่ ๆ หรือเพื่อป้องกันปัญหาด้านสุขภาพ

## 5) การลาพักผ่อน

บริษัททั้งเล็กและใหญ่กำลังหันมาใช้วิธีให้พนักงานลาพักผ่อนเพื่อไปทำธุระด้านต่าง ๆ มากขึ้น เป็นการสร้างโอกาสให้กับพนักงานฝึกงาน หรือเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้ปรับความรับผิดชอบกันใหม่เพื่อแบ่งงานกันทำแทนเพื่อนลาพัก ตรงนี้จะทำให้พนักงานคนอื่นมีโอกาสได้ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มพัฒนาการส่วนบุคคลและพัฒนาการด้านอาชีพ การลาพักผ่อนอาจนำมาใช้กับบริษัทซัพพลายเออร์ด้วยก็ได้เพื่อจะได้เข้าใจปัญหาดีขึ้น ใช้เพื่อการศึกษาต่อการทำงานกับรัฐบาลในท้องถิ่นหรือรัฐบาลของชาติ หรือเพื่อดูแลญาติที่ป่วย เป็นต้น

## 6) โครงการพักอาชีพชั่วคราว

การลาคลอดอาจไม่เพียงพอสำหรับคนเป็นพ่อแม่ทุกคนเพราะบางคนอยากจะให้เวลากับลูกน้อยมาก ๆ โดยปกติแล้วการหยุดงานเพื่อเลี้ยงดูบุตรนั้นมักเกิดขึ้นชั่วคราว องค์กรบางแห่งจึงใช้มาตรการหลายอย่างเพื่อรองรับการลาหยุดงานระยะยาว โครงการกลับมาทำงานใหม่ได้โดยไม่กระทบถึงระยะเวลาทำงาน (การนับลำดับอาวุโส)

โดยปกติแล้ว นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานบรรเทาทุกข์ให้กับบริษัท 2 สัปดาห์ในแต่ละปีที่หยุดพักงานไปโดยที่มีค่าตอบแทนให้ ยังจัดส่งข้อมูลให้ตามปกติและจัดหาหลักสูตรอบรมฟื้นฟูการทำงานให้กับผู้ที่กลับมาทำงานใหม่

โครงการนี้อาจให้หยุดงานรวดเดียว 5 ปี หรือแบ่งเป็น 2 งวดด้วยระยะเวลาที่สั้นลงก็ได้ แต่ละแบบจะเริ่มจากวันสุดท้ายที่วันลาคลอดหมดลงสตรีหลายคนเลือกแบบแบ่งเป็น 2 งวดซึ่งทำให้พวกเขาสามารถกลับมาทำงานได้ในระหว่างการให้กำเนิดลูกแต่ละครั้ง โดยอุดมคติแล้ว การจะหยุดยาวรวดเดียวหรือหยุด 2 งวดเป็นสิทธิ์ของลูกจ้างตัดสินใจเลือกเอง โดยหลักการแล้วแนวคิดเรื่องการพักอาชีพชั่วคราว ควรเปิดโอกาสให้ทั้งเพศชายและเพศหญิง ถึงแม้ว่าเพศหญิงมีแนวโน้มจะใช้มากกว่าเพศชายก็ตาม องค์กรที่อนุญาตให้ใช้แบบ 2 งวดได้อาจทำให้พ่อกับแม่แบ่งกันคนละงวดก็ได้ ประโยชน์ของการพักอาชีพประกอบด้วย

- ทำให้พนักงานที่เลือกแน่ใจว่ายังคงมีงานให้ทำอยู่ ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาคงความมั่นใจและความเชี่ยวชาญของตนเองไว้ได้
- ดึงดูดผู้หญิงรุ่นใหม่ซึ่งมีความสามารถและความทะเยอทะยาน เพราะจะไม่ถูกกดดันให้เลือกระหว่างครอบครัวกับอาชีพ
- แน่ใจว่าการลงทุนด้านการฝึกอบรมไม่เสียเปล่า
- การกลับมาทำงานใหม่ในภายหลังไม่ต้องฝึกอบรมมาก

## 7) มีงานก็ทำไม่มีงานก็พัก

ปัจจุบันมีบริษัทมากขึ้นกำลังนำโครงการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตแบบก้าวหน้ามาใช้ ตัวอย่างสองประการที่จะกล่าวต่อไปนี้มีมาจากหนังสือของรัฐบาลอังกฤษชื่อ “การสร้างสมดุลงานกับชีวิต” (Creating a Work- Life Balance)

หนึ่งในโครงการที่บริษัทขนาดใหญ่นำมาใช้คือโครงการ Work Options ของธนาคาร ลอยด์ ที เอสบี (Lloyds TSB) ที่ริเริ่มขึ้นในราวต้นปี 1999 สำหรับลูกจ้าง 78,000 คนในสหราชอาณาจักรและต่างประเทศ โดยลูกจ้างแต่ละคนสามารถเจรจาเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเองและการทำงานของพวกเขาได้ โดยแต่ละคนจะเป็นฝ่ายร้องขอเองแต่ต้องเสนอแผนงานพร้อมรายละเอียดว่าการเปลี่ยนแปลงนี้จะนำไปปฏิบัติได้อย่างไร จากนั้นก็นำข้อเสนอขึ้นมาอภิปรายและปรับแก้กันใหม่ให้เหมาะสมกับผู้จัดการสายงานของตน

โครงการนี้มีทางเลือกให้เลือกมากมายอย่างแบบ และหากไม่มีผลกระทบในแง่ลบเกิดขึ้นต่อธุรกิจ ข้อเสนอของพนักงานก็มักจะได้รับการอนุมัติจากผู้จัดการสายงาน ทั้งนี้จากรายงานของทางการอังกฤษ จากการสำรวจพนักงานแสดงให้เห็นว่าพนักงานตอบรับโครงการนี้ค่อนข้างดีมาก ไบสมัครกว่าร้อยละ 95 ได้รับการอนุมัติและเกือบ 1 ใน 5 ที่ใช้โครงการนี้เป็นเพศชาย

อีกตัวอย่างหนึ่งคือบริษัท ดัตตัน เอ็นจิเนียริง (Dutton Engineering) ซึ่งผลิตเหล็กกล้าและเหล็กอ่อนปลอดสนิมสำหรับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ มีลูกจ้างราว 50 คน บริษัทมีสัญญาให้พนักงานต้องทำงานให้ได้ 1,770 ชั่วโมงต่อปี โดยพนักงานไปทำงานตามความต้องการของลูกค้า เมื่อไม่มีงานก็สามารถขอเวลาหยุดพักได้ เมื่อลูกค้ามีความต้องการเร่งด่วนก็จะถูกเรียกตัวมาทันที และเมื่อยังไม่มีเวลาจำเป็นพวกเขาก็สามารถกลับบ้านได้ พนักงานจะใช้คอมพิวเตอร์ในการติดต่อกับบริษัท ในช่วงที่พักไปบริษัทจะกระตุ้นให้พวกเขาใช้เวลากับครอบครัวและไปหาทางอื่นทำไปพลาง ๆ ก่อน

พจนาน เทยวัฒน์รัฐติกาล (2544 : 129) พนักงานในองค์กรจำเป็นจะต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นก่อนเสมอ โดยจะเรียกคุณภาพนั้นว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” โดยที่ความพึงพอใจนี้จะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนองดังนี้

- ด้านความจำเป็น คือ งานของพนักงาน

- ด้านความคาดหวัง ซึ่งโดยทั่วไปพนักงานจะมีความคาดหวังในกระบวนการทำงานของตนเอง 4 ประการ คือ

1. ความปลอดภัย (Safety) สามารถแบ่งได้เป็นการทำงานด้วยสภาพที่ปลอดภัย (Safety Condition) และการกระทำที่ปลอดภัย (Safety Act)

2. ความมั่นคง (Security) หรือ ไม่กลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น กลัวตกราน กลัวถูกลงโทษ

3. ขวัญและกำลังใจ (Morale) เป็นความคาดหวังเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานที่ดี เป็นแบบพี่น้องกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

4. เพิ่มผลิตภาพด้านแรงงาน (Labor Productivity) เป็นความคาดหวังที่จะมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

### 2.1.3 วิสัยทัศน์และพันธกิจของบริษัท อิมโก้แพ็ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด

บริษัท อิมโก้แพ็ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด จดทะเบียนในปี 2536 ด้วยทุนจดทะเบียน 200 ล้านบาท ตั้งอยู่ที่ 92/17 หมู่ 7 ซอยรัตนราช ถนนบางนาตราด ตำบลบางโรง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ดำเนินกิจการด้านการผลิตและจำหน่ายภาชนะบรรจุภัณฑ์จากเม็ดพลาสติก ตามคำสั่งซื้อของลูกค้า ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยมีระบบควบคุมคุณภาพที่ได้มาตรฐาน

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

มีนโยบายมุ่งมั่นที่จะผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสูงสุด ตรงตามคุณลักษณะทางด้านเทคนิคและส่งมอบสินค้าตามกำหนดเวลาที่ลูกค้าต้องการอย่างถูกต้องและสม่ำเสมอ

#### พันธกิจ (Mission)

กำหนดให้มีการทบทวนนโยบายและอบรมระบบคุณภาพให้กับพนักงานทุกระดับภายใต้การการร่วมมือและสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อให้เกิดทักษะและความมุ่งมั่นในการพัฒนาระบบคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ลักษณะผลิตภัณฑ์ :

ขวด และฝาพลาสติก

มีพนักงาน :

ทั้งหมด 847 คน

ระบบควบคุมคุณภาพ :	ISO9001:2008 ระบบ GMP และ ISO 14001
ยอดขายรวม :	2.500 ล้านบาทต่อปี
กำลังการผลิตขวด :	800 ล้านขวดต่อปี
กำลังการผลิตฝา :	900 ล้านฝาต่อปี

### เป้าหมายขององค์กรในด้านต่างๆ (Key Performance Index)

บริษัท อิมโก้แพ็ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด ใช้นโยบาย 4 มุมมอง ในการกำหนด KPI คือ มุมมองทางการเงิน (Financial) มุมมองลูกค้า (Customer) มุมมองกระบวนการภายใน (Internal Process) และ มุมมองการเจริญเติบโต (Learning and Growth)

#### KPI มุมมองทางการเงิน (Financial)

1. การลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ให้อยู่ในงบประมาณที่กำหนด ไม่มากกว่า 80 เปอร์เซ็นต์ของงบประมาณที่กำหนดในแต่ละเดือน
2. การเก็บสต็อกสินค้า (Finish Goods & WIP) ไม่เกินระยะเวลา 14 วัน 0 ครั้ง

#### KPI มุมมองลูกค้า (Customer)

1. การประเมินความพึงพอใจของลูกค้า มากกว่าหรือเท่ากับ 90 เปอร์เซ็นต์
2. Production Reliability by Customer มากกว่าหรือเท่ากับ 99.5 เปอร์เซ็นต์
3. การประเมินความสามารถในระบบการประกันคุณภาพ (Quality Assurance Capability : QAC Audit, ISO 9000, GMP, ISO 14001) มากกว่าหรือเท่ากับ 95 เปอร์เซ็นต์
4. ข้อร้องเรียนด้านระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม 0 ครั้ง

#### KPI มุมมองกระบวนการภายใน (Internal Process)

1. การควบคุมการวางแผนให้ผลิตสินค้าอย่างถูกต้องและไม่เกิน Order ที่ลูกค้ากำหนด มากกว่าหรือเท่ากับ 95 เปอร์เซ็นต์
2. O.E.E. (Overall Equipment Efficiency) มากกว่าหรือเท่ากับ 90 เปอร์เซ็นต์
3. ความพร้อมในการรับการ Audit ระบบ 5ส
4. ควบคุมให้มีการทำ FMEA (Failure Mode Effect Analysis) ในงานโครงการใหม่ให้เสร็จก่อนทำการ Qualification

### KPI มุมมองการเจริญเติบโต (Learning and Growth)

1. การพัฒนาบุคลากรภายในด้วยการอบรม On the Job Training มากกว่าหรือเท่ากับ 90 เปอร์เซ็นต์
2. ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มากกว่าหรือเท่ากับ 90 เปอร์เซ็นต์
3. ผลการทดสอบและประเมินความสามารถของบุคลากร มากกว่าหรือเท่ากับ 90 เปอร์เซ็นต์

### ลักษณะกิจการการผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติก

บริษัท อิม โก้แพ็ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด ดำเนินการผลิตขวดและฝาพลาสติกด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยและควบคุมคุณภาพเริ่มตั้งแต่การคัดเลือกเม็ดพลาสติกที่นำมาเป็นวัตถุดิบ โดยใช้วัสดุประเภท HDPE LDPE PP PVC PET ซึ่งใช้ในการผลิตขวดพลาสติกและใช้วัสดุประเภท PP PS HDPE ซึ่งใช้ผลิตฝาพลาสติก มีการตรวจเช็ควัตถุดิบจากฝ่ายควบคุมคุณภาพของบริษัทและต้องมีใบรับรองผลการวิเคราะห์(Certificate) จากsupplier ทุกล็อต ว่าได้คุณภาพตามมาตรฐาน วัตถุดิบสั่งซื้อมาจาก Supplier ที่มีมาตรฐานได้แก่ BPE (CCC) HMC (Basell) TPE TPI และเมื่อนำเม็ดวัตถุดิบเข้าสู่กระบวนการผลิตก็จะมีการควบคุมกระบวนการผลิต มีการบำรุงรักษาเครื่องจักรเป็นอย่างดีด้วยพนักงานที่ผ่านการอบรมและมีการตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ระหว่างการผลิตจนกระทั่งได้ผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป เพื่อให้ตรงตามมาตรฐานของลูกค้า รวบรวมส่งให้ลูกค้าต่อไป รายชื่อลูกค้าของ บริษัท อิม โก้แพ็ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด

1. บริษัท พรอคเตอร์แอนด์แกมเบิ้ล ประเทศไทย จำกัด (P&G)
2. บริษัท ยูนิลีเวอร์ ประเทศไทย จำกัด (Unilever)
3. บริษัท จอห์นสันแอนด์จอห์นสัน ประเทศไทย จำกัด (Johnson & Johnson)
4. บริษัท ไลออน ประเทศไทย จำกัด (Lion)
5. บริษัท โอสถสภา จำกัด
6. บริษัท คาโอ ประเทศไทย จำกัด

### การจัดวางผังองค์กร

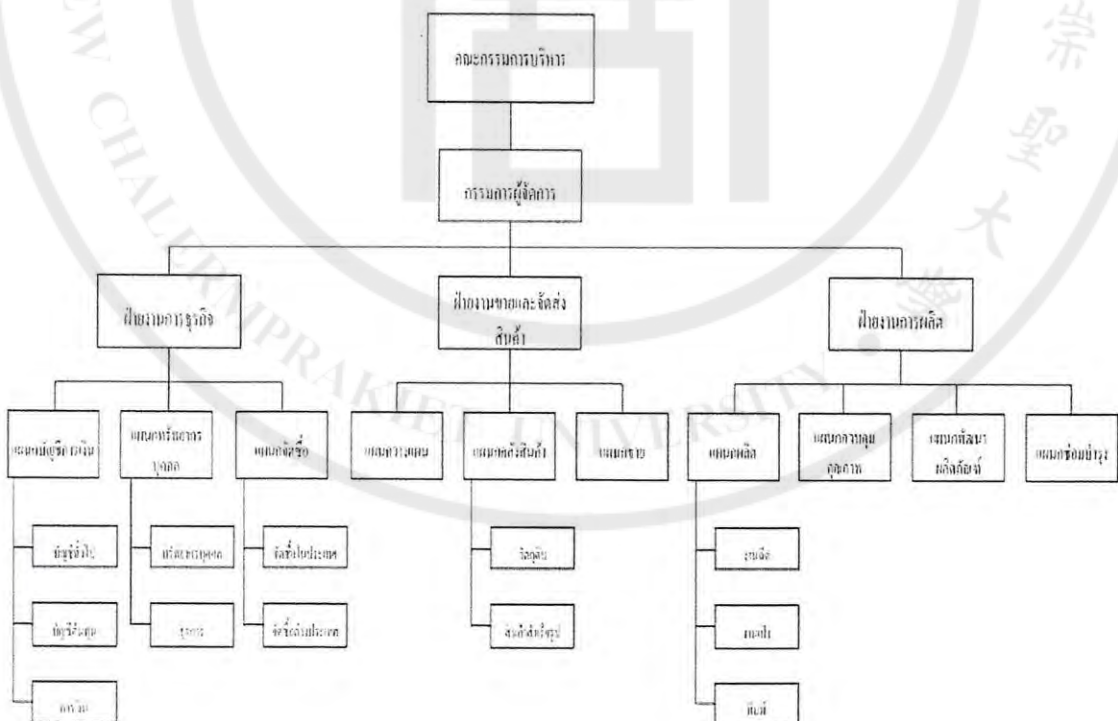
คณะกรรมการของบริษัท มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดแผนงานนโยบายแผนงานและกลยุทธ์ทางธุรกิจ ตลอดจนการควบคุมการดำเนินงานของบริษัท ในการดูแลการดำเนินธุรกิจและการปฏิบัติงานของบริษัทตามนโยบายของคณะกรรมการ คณะกรรมการบริษัทตระหนักถึงความสำคัญ

ของการกำกับดูแลกิจการที่ดี อันเป็นปัจจัยหลักในการเสริมสร้างให้องค์กรมีระบบที่มีประสิทธิภาพ และเป็นพื้นฐานของการเติบโตอย่างยั่งยืน

คณะกรรมการได้มีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายแผนธุรกิจ และงบประมาณของบริษัท ตลอดจนกำกับดูแลให้ฝ่ายจัดการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนธุรกิจ และงบประมาณที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ สูงสุดให้แก่กิจการและความมั่นคงสูงสุด

คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาการกำหนดและแยกบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการอย่างชัดเจน รวมทั้งมีการสื่อสารบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบดังกล่าวต่อกรรมการฝ่ายจัดการและพนักงานของบริษัทอย่างสม่ำเสมอคณะกรรมการ กำกับดูแลให้คณะกรรมการบริหารดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ในผังองค์กร ดังแสดงตาม แผนภูมิที่ 2.2

**แผนภูมิที่ 2.2**  
**แผนผังองค์กร**





### เทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิต

เทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิตขวดมีเครื่องจักรจำนวน 98 Blow Molding มีกำลังการผลิต 8-20 cavity/machine มีกำลังการผลิตรวม 800 ล้านขวดต่อปี ดังแสดงตามภาพที่ 2.1

ภาพที่ 2.1

#### เครื่องเป่าพลาสติกและตัวอย่างสินค้า



#### เครื่องจักรทันสมัยที่ใช้ในการผลิตฝาพลาสติก

เทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิตฝามี 2 แบบคือ Cold Runner Mold (4 cavities) และ Hot Runner Mold (48 cavities) มีจำนวนทั้งหมด 84 เครื่อง มีกำลังการผลิตรวม 900 ล้านฝาคต่อปี ดังแสดงตามภาพที่ 2.2

ภาพที่ 2.2

#### เครื่องฉีดพลาสติกและตัวอย่างสินค้า

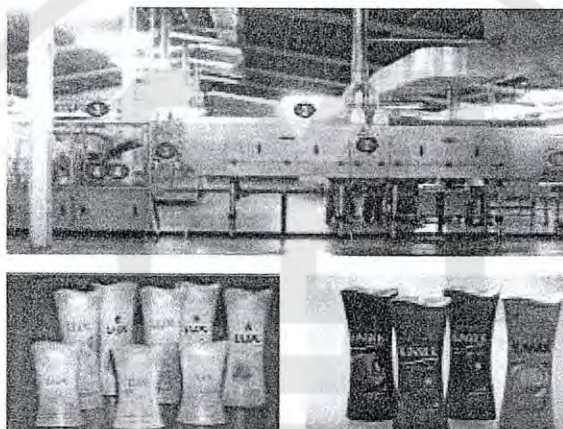


### เครื่องจักรที่ทันสมัยใช้ในการสวมฉลาก

เทคโนโลยีในการสวมฉลากโดยการใช้เครื่อง Steam Tunnel มีทั้งหมด 15 เครื่อง มีกำลังการผลิตรวม 30 ตันขวดต่อเครื่องต่อปี ดังแสดงตามภาพที่ 2.3

ภาพที่ 2.3

#### เครื่องสวมฉลาก Steam Tunne และตัวอย่างสินค้า

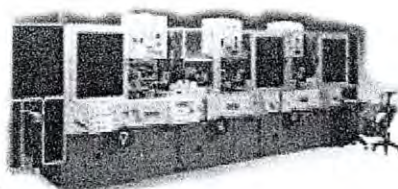


### เครื่องจักรที่ทันสมัยใช้ในการพิมพ์ซิลสกรีน (Silk Screen)

เทคโนโลยีในการพิมพ์ซิลสกรีน (Silk Screen) โดยการใช้เครื่องพิมพ์อัตโนมัติ 4 สีต่อเนื่อง พร้อมอบแห้งด้วย UV มีทั้งหมด 20 เครื่อง มีกำลังการผลิตรวม 50 ตันขวดต่อเครื่องต่อปี ดังแสดงตามภาพที่ 2.4

ภาพที่ 2.4

#### เครื่องพิมพ์ Silk Screen และตัวอย่างสินค้า

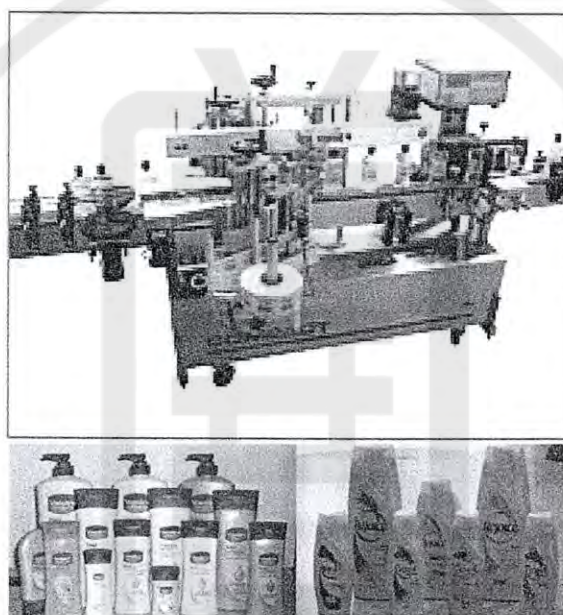


### เครื่องจักรที่ทันสมัยใช้ในการติดฉลาก (Labeling machine)

เทคโนโลยีในการสวมฉลากโดยการใช้เครื่อง Steam Tunnel มีทั้งหมด 15 เครื่อง มีกำลังการผลิตรวม 30 ล้านขวดต่อเครื่องต่อปี ดังแสดงตามภาพที่ 2.5

ภาพที่ 2.5

#### เครื่องติดฉลาก (Labeling Machine) และตัวอย่างสินค้า



### กระบวนการบริหารห่วงโซ่อุปทานของกิจการ

บริษัท อิม โกล์แพ็ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด จัดให้มีการบริหารแบบห่วงโซ่โซ่อุปทานในหน่วยงานที่อยู่ในสายธุรกิจ กล่าวคือ ทุกหน่วยงานเป็นส่วนหนึ่งที่ร้อยเรียงกันของกระบวนการ ที่จะนำสินค้า/บริการ ไปสู่ผู้บริโภค หรือก็คือ การเชื่อมโยงกันของระบบ Logistics ของแต่ละหน่วยงานในสายธุรกิจเดียวกัน เพื่อให้วัตถุดิบส่งผ่านจากหน่วยงานแรก ซึ่งเป็นผู้ผลิต/ผู้ขายวัตถุดิบ ไปยังหน่วยงานที่ 2 ซึ่งเป็นผู้ผลิตสินค้าเพื่อผลิตสินค้า แล้วส่งต่อไปยังหน่วยงานต่อไป ซึ่งเป็นผู้ที่จำหน่ายสินค้าให้กับผู้บริโภคอีกต่อหนึ่ง

โดยลูกค้าจะส่งข้อมูล ของความต้องการใน รอบ 1 ปี มาให้หลังจากได้ข้อมูลเหล่านี้แล้ว ฝ่ายบริการลูกค้าและวางแผนข้อมูลมาทำการวางแผนในการผลิต ซึ่งจะพิจารณาจากความสามารถ

ของเครื่องจักรในการผลิต วัตถุดิบที่จะนำมาใช้ในขบวนการผลิต การตั้งชื่อ แรงงาน และระบบสนับสนุนในการผลิตต่างๆ และวางแผนความต้องการสินค้า ดังแสดงตามตารางที่ 2.2

### ตารางที่ 2.2

#### ความต้องการขวดของลูกค้านำใน 1 ปี

##### Customer Requirement

Requirement	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	FY01
ขวด ( K Unit )	18,540	19,200	17,680	18,744	19,523	20,540	19,654	21,876	18,975	23,795	21,795	17,653	237,975

หลังจากได้ข้อมูลจากลูกค้าแล้ว เราก็นำข้อมูลมาทำการวางแผนการผลิตซึ่งต้องเผื่อของเสียที่อาจจะเกิดขึ้นจากขบวนการผลิต หรือ เกิดจากความผิดพลาดของคน และเครื่องจักร ปริมาณการผลิตใน 1 ปี เมื่อมีแผนในการผลิตแล้วเราก็ต้องมาพิจารณาเรื่องของวัตถุดิบ ซึ่งเราต้องรู้ว่าขนาดของขวด หรือฝา ที่ลูกค้าต้องการ นั้นจะต้องใช้ปริมาณของเม็ดพลาสติกเป็นจำนวนกี่กิโลกรัม หรือ ถุง ต่อหน่วย ของขวด หรือฝา และวางแผนความต้องการวัตถุดิบ ดังแสดงตามตารางที่ 2.3

### ตารางที่ 2.3

#### ปริมาณการใช้วัตถุดิบใน 1 ปี

##### Mat' l Planing

Plan Build	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	FY01
ฝา Usage (Kg)	624	647	595	631	657	692	662	737	639	801	734	594	8,014
ขวด Usage (Kg)	5,855	6,063	5,583	5,919	6,165	6,487	6,207	6,908	5,992	7,514	6,883	5,575	75,152

หลังจากนั้นก็มาพิจารณาเรื่องของการสั่งซื้อวัตถุดิบ ซึ่งการสั่งซื้อ ต้องคำนึงถึงปริมาณต่อหน่วยของ Supplier ด้วยว่าเหมาะสมกับความต้องการของเราหรือไม่ ถ้าไม่เราอาจจะต้องเพิ่มปริมาณการสั่งซื้อเข้าไป แล้วไปลดในเดือนถัดไปและคำนวณการสั่งซื้อวัตถุดิบ ดังแสดงตามตารางที่ 2.4

## ตารางที่ 2.4 ปริมาณการสั่งซื้อวัตถุดิบใน 1 ปี

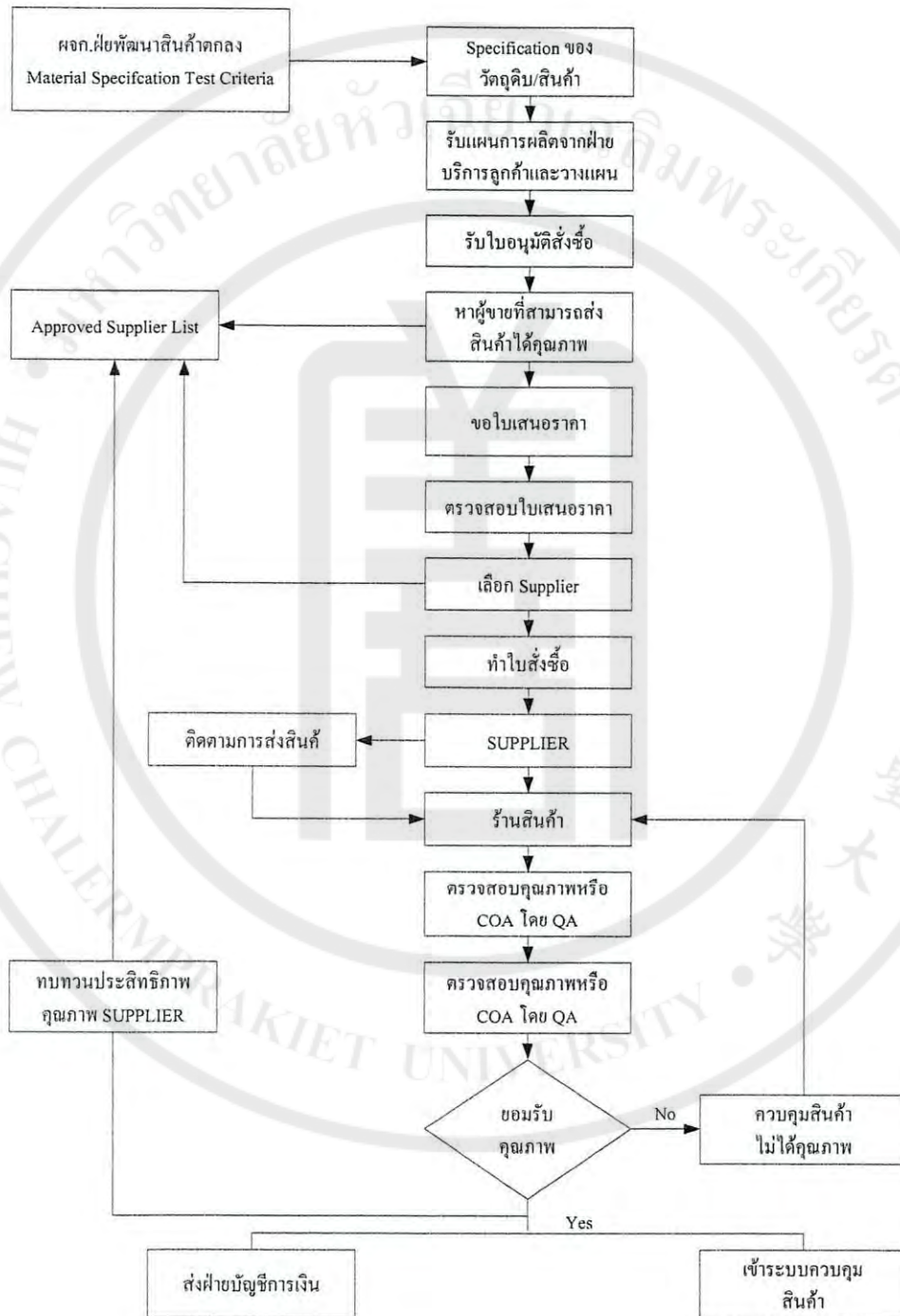
Mat' I Ordering

Plan Build	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	FY01
ผ้า (Pack)	25	26	24	25	26	28	26	29	26	32	29	24	321
ขวด (Pack)	234	243	223	237	247	259	248	276	240	301	275	223	3,006
Total	259	268	247	262	273	287	275	306	265	333	305	247	3,327

### ขั้นตอนในการออกไปสั่งซื้อ

ฝ่ายจัดซื้อจะออกไปสั่งซื้อ (Purchase Order) และมีการตรวจสอบและอนุมัติก่อนโดยผู้มีอำนาจตามที่ระบุและจะส่งใบสั่งซื้อให้ผู้ขายสินค้า บางโอกาสบริษัทจะมีการสั่งซื้อโดยทางโทรศัพท์ แต่จะเกิดขึ้นเฉพาะงานด่วนที่ต้องการวัตถุดิบหรืออุปกรณ์ที่จะใช้ในการผลิตอย่างกะทันหัน และบริษัทจะจัดทำใบสั่งซื้อตามหลังเพื่อเป็นการยืนยันการสั่งซื้อด้วยวาจา ใบสั่งซื้อของบริษัทจะมีลำดับเลขที่ใบสั่งซื้อนี้จะมีข้อความตามที่ระบุข้างล่าง และข้อมูลที่ระบุในใบสั่งซื้อต้องแจ้งชัดว่าเป็นวัตถุดิบหรือสินค้าอะไร เพื่อให้ผู้ขายไม่เกิดการเข้าใจผิดและถ้าหากสั่งซื้ออุปกรณ์จากแคตตาล็อก (Catalogue) จะต้องระบุเลขที่อย่างแน่นอนชัดเจน และถ้าจำเป็นจะต้องระบุรายละเอียดทางด้านเทคนิคต่างๆ จะจัดทำขึ้นโดยปราศจากข้อสงสัย ใบสั่งซื้อ (Purchase Order) ที่ออกให้ผู้ขายสินค้าจะเป็น 4 ฉบับ ตัวจริงหรือแผ่นแรกจะส่งให้ผู้ขายสินค้า ถ้าเนาฉบับที่ 1 จะส่งไปที่แผนกบัญชีเพื่อเป็นหลักฐานว่าซื้อสินค้านั้นๆ ถ้าเนาใบสั่งซื้อฉบับที่ 2 จะเก็บไว้ที่ฝ่ายจัดซื้อ และถ้าเนาสั่งซื้อฉบับที่ 3 จะเก็บไว้ที่เจ้าหน้าที่คลังวัตถุดิบ หรือเจ้าหน้าที่คลังวัตถุดิบวัสดุสิ้นเปลือง เพื่อเป็นหลักฐานรองรับสินค้า ถ้าจะมีความต้องการจะแก้ไขใบสั่งซื้อ จะต้องได้รับการทบทวนโดยเอกสารทางจดหมายหรือโทรสารไปถึงผู้ขายสินค้า และเอกสารนี้จะจัดแนบติดกับถ้าเนาใบสั่งซื้อ เพื่อให้แผนกรับวัตถุดิบและฝ่ายประกันคุณภาพตรวจสอบรับสินค้าทราบถึงการแก้ไขทบทวนเพื่อใช้เป็นเครื่องมือพิจารณาตรวจสอบรับสินค้า ดังแสดงตามแผนภูมิที่ 2.3

แผนภูมิที่ 2.3  
แผนผังขั้นตอนการจัดซื้อ



### กระบวนการผลิต

บริษัท อิมโก้แพ็ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้จัดทำกระบวนการผลิต เพื่อเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานในการควบคุมกระบวนการผลิต โดยจะเริ่มตั้งแต่การจัดทำ Process Parameter การควบคุมพารามิเตอร์ การควบคุมการติดตั้งเครื่องจักรและโมลด์ การตรวจสอบระบบ Utility เพื่อให้มั่นใจว่าระบบต่าง ๆ พร้อมทั้งจะผลิตสินค้า และสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของลูกค้า

ฝ่ายวางแผนการผลิต จะเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการในนำวัตถุดิบเข้าสู่กระบวนการผลิต จนกระทั่งนำสินค้าเข้าไปเก็บในคลังสินค้า ดังแสดงตามแผนภูมิที่ 2.4

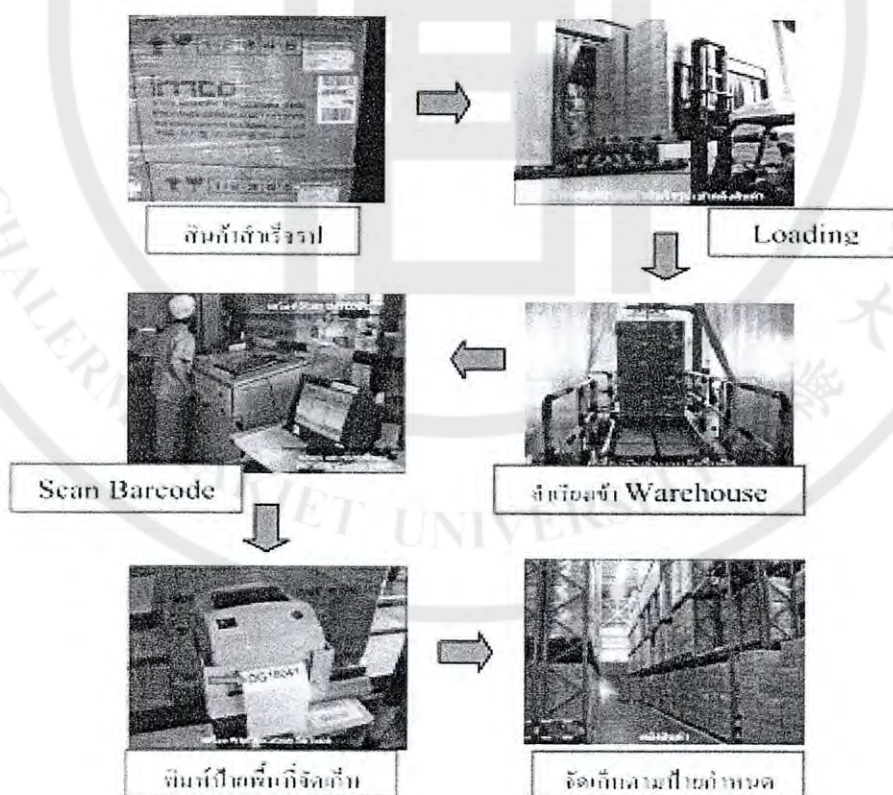


### การจัดการสินค้าคงคลัง (Finished Goods Inventory Management)

1. Inventory Management คือการเชื่อมโยงการวางแผนเข้ากับกับการปฏิบัติการ
2. การวางแผนความต้องการสินค้าที่จะเก็บสต็อก
3. การจัดการส่งสินค้าให้กับลูกค้า

บริษัทได้ทำการการออกแบบคลังสินค้า โดยจะต้องคำนวณขนาดของคลังสินค้าให้เพียงพอกับปริมาณการจัดเก็บวัตถุดิบและผลิตภัณฑ์ รวมถึงออกแบบกระบวนการไหลของวัตถุดิบและผลิตภัณฑ์ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการไหลของกระบวนการ (Process Efficiency) มีการจัดเก็บสินค้า ตรวจสอบสินค้าคงคลัง และใช้ Bar Code ควบคุมการรับจ่ายสินค้า ดังแสดงตามภาพที่ 2.6

ภาพที่ 2.6  
การจัดการคลังสินค้า





## 2.1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

อนันต์ แก้วกำเนิด (2543) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 248 คน ผลของการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยซึ่งประกอบไปด้วยตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ ขนาดและโครงสร้างองค์กร แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสารสำนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นารีรัตน์ สร้อยสกุล (2544) ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจรตารวจ ด้วยแบบสอบถามโดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 151 คน ผลการวิจัยพบว่า มาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลน้อยที่สุด และยังพบว่า เพศ ระดับชั้นยศ รวมถึงรายได้ มีผลต่อมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จิตราพร จันทรวงศ์ (2545) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 322 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการส่งเสริมบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานหลัก และสายงานสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ณัฐวุฒิ สุนทรณู (2545) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคาร ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) หลักลงนโยบายลดอัตรากำลังคน ศึกษาเฉพาะสาขาในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 157 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และมีแนวโน้มไประดับต่ำ โดยกลุ่มตัวอย่างไม่มีผู้ใดตอบว่ามีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ปัจจัยในด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานมีสัดส่วนคุณภาพชีวิตที่สูงกว่าด้านชีวิตส่วนตัว โดยในด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานการได้รับการยอมรับนับถือนั้นสูงสุด ส่วนด้านต่ำที่สุดคือรายได้และผลตอบแทนต่าง ๆ ในส่วนคุณภาพชีวิตส่วนตัวพบว่าด้านชีวิตครอบครัวมีสัดส่วนคุณภาพสูงสุด

ส่วนด้านต่ำที่สุดคือด้านโภชนาการและการกินอยู่ นอกจากนี้ยังพบว่าตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอีกด้วย

บรรณสิริ อาสาเสนีย์ (2546) ศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกรของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า วิศวกรของบริษัท มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน วิศวกรที่มีตำแหน่งงาน สถานที่ตั้งของหน่วยงาน ระดับเงินเดือนที่ได้รับ และความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

น้ำโชค ภูเี่ยม (2547) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทธานีคอนคัคเตอร์ (กรุงเทพฯ) จำกัด กลุ่มตัวอย่าง 296 คน ด้วยแบบสอบถาม จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทธานีคอนคัคเตอร์ (กรุงเทพฯ) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาพบว่าด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตครอบครัว ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถตามลำดับ ส่วนด้านสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และยังพบว่าอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และแผนงานที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในภาพรวมไม่แตกต่างกัน มีเพียงรายได้ที่แตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตในภาพรวมมีความแตกต่างกัน

สมโภช นิลชื่น (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณี บริษัท แม็กซิม อินทริเกรดเต็ด โปรดักส์ ประเทศไทย (จำกัด) จากจำนวนประชากร 120 ราย ด้วยตัวแปร 4 ด้าน คือ สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ และความก้าวหน้าในการทำงาน โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ การศึกษา อายุงาน รายได้ สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 22 - 25 ปี สถานภาพโสด มีจำนวนสมาชิกระหว่าง 4 - 6 คน จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ประมาณครึ่งหนึ่งทำงานกับบริษัทเป็นระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยค่อนข้างสูง ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ อายุงาน โดยที่ผู้ที่มีอายุงานน้อยมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุงานมาก ส่วนตัวแปรอื่นไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อัญชลิ สุมะตินันท์ (2547) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 112 คน ทำการสำรวจด้วยแบบสอบถาม จากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับที่ดี โดยด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ส่วนอันดับสุดท้าย คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม นอกจากนี้ยังพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน แผนกหรือกองที่สังกัด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความแตกต่างในคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม

อรรถวัฒน์ วรรณพรม (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณภาพทรัพยากรบุคคลในการทำงานมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านผลตอบแทน รองลงมาคือปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การเอาใจใส่ดูแลของนายจ้าง ความมั่นคงในการทำงาน

ศรีวิรุฬห์ ศรีสุธ (2546) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรสามารถสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน ได้แก่ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร การสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ ภาวะผู้นำและความกลมเกลียวของทีมงาน และการสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองในทีมงาน

### งานวิจัยต่างประเทศ

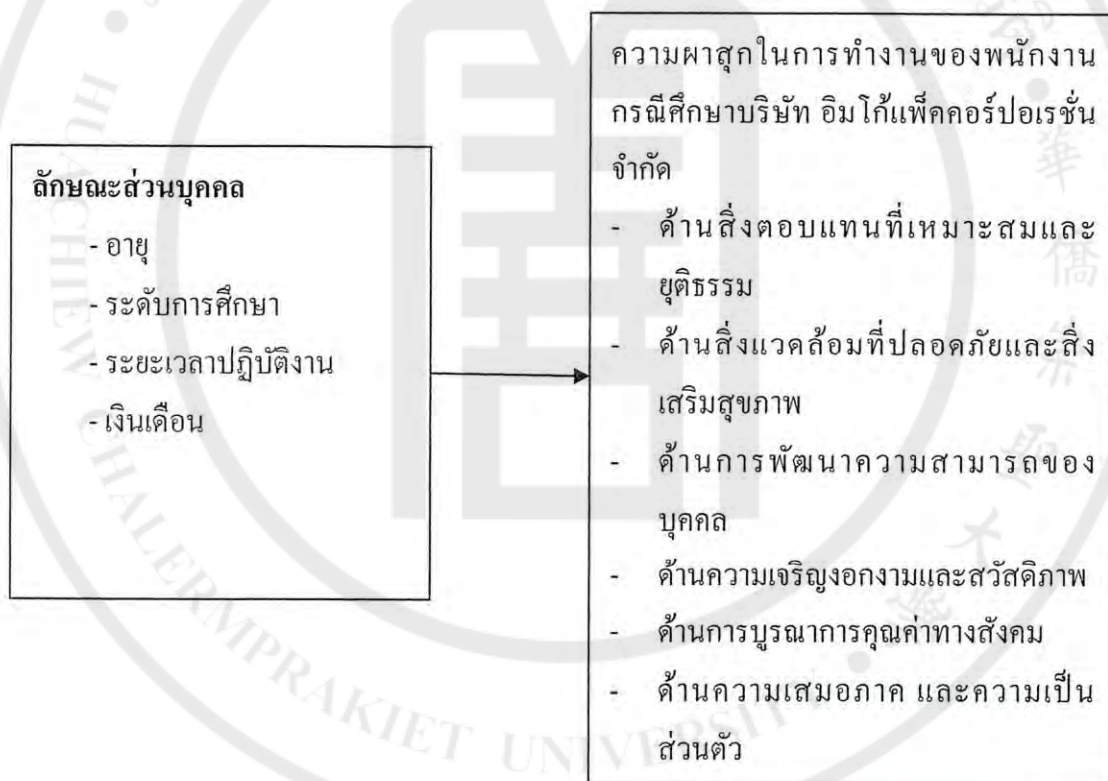
จิน ชวน เซน (Jin-Chuan Chan, 2000) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพื้นฐานคุณภาพชีวิตแรงงาน กรณีศึกษา พนักงานต้อนรับของชุงหว่า เทเลคอม ประเทศไต้หวัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานต้อนรับมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องของระบบของบริษัทและการเติบโตของบริษัทน้อยที่สุด และไม่พอใจมากที่สุดกับปัจจัยภายนอกที่มีพื้นฐานอยู่บนองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน พนักงานโดยทั่วไปมีแนวโน้มในการเปลี่ยนงาน พนักงานต้อนรับส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในวัยกลางคนจนถึงวัยสูงอายุ ความสัมพันธ์ด้านบวกระหว่าง 2 ปัจจัย คือคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทัศนคติของผู้บริหารและความสามารถที่จะมองเห็นถึงธรรมชาติของงานในการทำงานและปัจจัยทั่วไปที่ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น สามารถทำนายถึง ปัจจัยภายในที่ทำให้เกิดความพอใจได้ ความสัมพันธ์เชิงลบกับอิทธิพลเชิงลบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและการออกจากงานของพนักงานต้อนรับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสัมพันธ์กับความพึงพอใจภายนอกซึ่งสามารถทำนายการลาออกของพนักงานได้ ระบบงานของบริษัท ยังมีส่วนต่อความตั้งใจของพนักงานที่จะลาออกจากงานสูง พนักงานบางส่วนที่ยังคงทำงานต่อกับบริษัทเนื่องจากปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันต่อความพึงพอใจในงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานยังอยู่ในขั้นพอรับได้

ลู บัฟฟาดี (Lou Buffardi. 2000) ศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยจอร์จ เมตัน โดยแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างจำนวน 600 คน ผลการศึกษาพบว่าเพศหญิงมีความพึงพอใจที่มีโอกาสในการพัฒนาความเชี่ยวชาญใหม่ ๆ ซึ่งสัมพันธ์กับเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรม และมีความพอใจน้อยในส่วนลูกจ้างที่มีหน้าที่ดูแลนักศึกษาในมหาวิทยาลัย เพศหญิงมักมีความเครียดเมื่อปริมาณงานมากและเป็นงานที่เกี่ยวกับการดูแลงานบริการ หากแบ่งตามสีผิวพบว่ากลุ่มคนผิวสีมีความเข้าใจ และการรับรู้ในเรื่องการสนับสนุนของมหาวิทยาลัย เห็นได้จากความพึงพอใจที่ต่ำในเรื่องของโอกาส มีความแตกต่างในระดับการศึกษาและสถานภาพของลูกจ้าง รวมทั้งงานในประเภทต่าง ๆ คนกลุ่มผิวสีรับรู้สูงกับความเครียด แต่มีความพยายามในการดูแลนักศึกษามากกว่าคนผิวขาว และยังพบอีกว่าผู้ร่วมงานกับการเงินนั้นมีผลต่อการทำงาน งานที่หนักนั้นหากองค์กรเข้าใจและให้ความสำคัญจะทำให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากนี้ยังได้เสนอว่าควรมีวิธีการจูงใจในเชิงบวก

## 2.2 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในส่วนนี้ผู้ศึกษาได้นำเอาทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ของ เฮอร์สเบิร์ก (Herzberg) มาใช้ประกอบในการสร้างกรอบแนวคิด ดังแสดงตามแผนภูมิที่ 2.5

แผนภูมิที่ 2.5  
กรอบแนวคิดในการศึกษา



## 2.3 สมมติฐานการศึกษา

1. พนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่องความผาสุกในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท อิมโก้แพ็ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ โดยมีขั้นตอนในการศึกษาดังนี้

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือพนักงานของบริษัท อิมโก้แพ็ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 847 คน จาก 9 หน่วยงานคือ 1) ฝ่ายบัญชี/การเงิน 2) จัดซื้อ 3) คลังสินค้าและจัดส่ง 4) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล 5) ฝ่ายปฏิบัติการ 6) สารสนเทศ 7) พัฒนาผลิตภัณฑ์ 8) ฝ่ายการตลาด และ 9) ฝ่ายควบคุมคุณภาพ โดยผู้ศึกษาใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamne) ในการหาจำนวนการสุ่มอย่างโดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนในการเก็บข้อมูลที่ร้อยละ 5 ได้จำนวนในการสุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 271 คนจากหน่วยงานต่างๆ ทั้ง 9 หน่วยงาน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{847}{1 + 847(0.05)^2} \\ &= 271.69 \approx 271\end{aligned}$$

### ตารางที่ 3.1 ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

หน่วยงาน	ประชากร	ร้อยละ	กลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายบัญชี/การเงิน	14	1.7	5
ฝ่ายจัดซื้อ	17	2.0	6
ฝ่ายคลังสินค้าและจัดส่ง	49	5.8	15
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	19	2.2	6
ฝ่ายปฏิบัติการ	530	62.6	169
ฝ่ายสารสนเทศ	13	1.5	5
ฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์	29	3.4	9
ฝ่ายขาย/การตลาด	38	4.5	12
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	138	16.3	44
รวม	847	100	271

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิดทฤษฎีการงูใจ
2. วิเคราะห์วัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และสมมติฐาน
3. นิยามตัวแปร เพื่อสร้างแบบสอบถาม
4. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปร
5. นำแบบสอบถามปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา
6. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
7. นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้รับการสุ่มมาศึกษาจำนวน 30 คน ผลการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.8373 ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาคผนวก ก

8. ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นเพื่อไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

### ลักษณะแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน สถิติที่ใช้คือค่าความถี่จำนวนและร้อยละ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท อิม โกล์แพ็คคอร์ปอเรชั่น จำกัด ประกอบด้วย 8 ด้าน ๆ ละ 5 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ 5) ด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม 6) ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว 7) ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม 8) ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม เป็นแบบเลือกแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยใช้เกณฑ์การวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

5	หมายความว่า	มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด
4	หมายความว่า	มีความพึงพอใจในการทำงานมาก
3	หมายความว่า	มีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง
2	หมายความว่า	มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย
1	หมายความว่า	มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด

การแปลผลความหมายคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาจัดระดับความสำคัญเป็น 5 ระดับ คือ

คะแนน	ระดับความสำคัญ
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน



### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำหนังสือเรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามผ่านทางพนักงาน บริษัท อิม โก้เพ็ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด จากนั้นผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

### 3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ภายหลังจากที่ผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้ศึกษานำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบ เพื่อประมวลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความผาสุกในการทำงานของของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัท อิม โกว์เพ็ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด ขอเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

- 4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ความผาสุกในการทำงานของพนักงาน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ความผาสุกในการทำงานของพนักงาน
- 4.4 การทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

##### 4.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.8 รองลงมาพนักงานมีอายุ 25- 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.9 และน้อยที่สุด สูงกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 3 ดังรายละเอียดตารางที่ 4.1

#### ตารางที่ 4.1

##### ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ

ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	116	42.8
25 - 30 ปี	100	36.9
31 - 35 ปี	35	12.9
36 - 40 ปี	12	4.4
สูงกว่า 41 ปี	8	3
รวม	271	100

#### 4.1.2 ลักษณะส่วนบุคคลด้านการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการระดับศึกษิต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 39.1 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 9.2 ดังรายละเอียดตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2

#### ลักษณะส่วนบุคคลด้านการศึกษา

ลักษณะส่วนบุคคลด้านการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	140	51.7
ปริญญาตรี	106	39.1
สูงกว่าปริญญาตรี	25	9.2
รวม	271	100

#### 4.1.3 ลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมา 3 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.9 และน้อยที่สุดสูงกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.1 ดังรายละเอียดตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3

#### ลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	138	50.9
3 - 6 ปี	73	26.9
7 - 10 ปี	49	18.1
สูงกว่า 10 ปี	11	4.1
รวม	271	100

#### 4.1.4 ลักษณะส่วนบุคคลด้านด้านเงินเดือน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมา 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.1 และน้อยที่สุด 40,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.7 รายละเอียด ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4  
ลักษณะส่วนบุคคลด้านเงินเดือน

ลักษณะส่วนบุคคลด้านด้านเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	131	48.3
10,001 - 20,000 บาท	114	42.1
20,001 - 30,000 บาท	17	6.3
30,001 - 40,000 บาท	7	2.6
มากกว่า 40,001	2	0.7
รวม	271	100

#### 4.2 ความพอใจในการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 2.745$ ,  $SD 0.121$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่ามีความพอใจด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพเป็นอันดับแรก ( $X = 3.219$ ,  $SD 0.184$ ) ซึ่งมีระดับความพอใจปานกลาง รองลงมาด้านความเจริญงอกงามและความมั่นคง ( $X = 2.934$ ,  $SD 0.325$ ) ซึ่งมีระดับความพอใจปานกลาง และน้อยที่สุดด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ( $X = 2.44$ ,  $SD 0.216$ ) ถือว่ามีความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย รายละเอียดดังตารางที่ 4.5

### ตารางที่ 4.5

#### ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	Std. Deviation	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน	ลำดับที่
ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	2.445	0.216	น้อย	8
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.219	0.184	ปานกลาง	1
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	2.716	0.321	ปานกลาง	5
ด้านความเจริญงอกงามและความมั่นคง	2.934	0.325	ปานกลาง	2
ด้านคุณค่าทางสังคม	2.542	0.367	น้อย	7
ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว	2.621	0.343	ปานกลาง	6
ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม	2.765	0.474	ปานกลาง	3
ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	2.718	0.488	ปานกลาง	4
รวม	2.745	0.121	ปานกลาง	

#### 4.2.1 ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

จากการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $X = 2.45$ ,  $SD = 0.22$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่าปริมาณงานที่รับมอบหมายเหมาะสมกับรายได้ที่ได้รับเป็นอันดับแรก ( $X=3.03$ ) ถือว่ามีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางและน้อยที่สุดมีสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน ( $X=1.80$ ) ถือว่ามีความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อยที่สุด ดังแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.6

#### ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	ค่าเฉลี่ย	Std. Deviation	ระดับความ ผาสุกในการ ทำงาน	ลำดับ ที่
ปริมาณงานที่รับมือเหมาะสมกับ รายได้ที่ท่านได้รับ	3.03	0.18	ปานกลาง	1
รายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและมีเก็บออม สำหรับท่านและครอบครัว	2.54	0.50	น้อย	3
รายได้ที่รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงภัยในการ ปฏิบัติงาน	2.67	0.47	ปานกลาง	2
สวัสดิการมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ของท่านในปัจจุบัน	2.19	0.39	น้อย	4
สวัสดิการที่บริษัทจัดให้ตรงกับความต้องการ ของท่าน	1.80	0.40	น้อยที่สุด	5
รวม	2.45	0.22	น้อย	

#### 4.2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ

จากการศึกษาพบว่าความผาสุกในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพใน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 3.22$ ,  $SD = 0.18$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่าในเรื่องท่านได้รับการตรวจสอบสุขภาพตามกำหนดอย่างต่อเนื่องมากเป็นอันดับแรก ( $X = 3.79$ ) ถือว่ามีความผาสุกในการ ทำงานในระดับมากและมีการผลัดเปลี่ยนช่วงเวลาการทำงานอย่างเหมาะสมเป็นลำดับน้อยสุด ( $X = 2.77$ ) ถือว่ามีความผาสุกในการทำงานในระดับปานกลาง รายละเอียดดังตารางที่ 4.7

### ตารางที่ 4.7

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสิ่งแวดลอมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ

ด้านสิ่งแวดลอมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ	ค่าเฉลี่ย	Std. Deviation	ระดับความผาสุกในการทำงาน	ลำดับที่
สภาพการทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ เสี่ยงการระบายอากาศที่ดี	2.90	0.31	ปานกลาง	3
อุปกรณ์เครื่องมือเพียงพอ ทันสมัย จัดวางเป็นระเบียบและพร้อมใช้งาน	2.91	0.29	ปานกลาง	4
มีการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับมาตรการด้านความปลอดภัย	3.73	0.45	มาก	2
มีการผลัดเปลี่ยนช่วงเวลาการทำงานอย่างเหมาะสม	2.77	0.42	ปานกลาง	5
ท่านได้รับการตรวจสุขภาพตามกำหนดอย่างถี่เนื่อง	3.79	0.41	มาก	1
รวม	3.22	0.18	ปานกลาง	

#### 4.2.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

จากการศึกษาพบว่าความผาสุกในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 2.72$ ,  $SD = 0.32$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่าการปฏิบัติงานสามารถใช้ความรู้เพื่อการทำงานอย่างเต็มศักยภาพมากเป็นอันดับแรก ( $X = 3.60$ ) ถือว่ามีความผาสุกในการทำงานในระดับมากและน้อยที่สุดในเรื่องบริษัทสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่า ( $X = 1.77$ ) มีความผาสุกในการทำงานในระดับน้อยที่สุด รายละเอียดดังตารางที่

### ตารางที่ 4.8

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ค่าเฉลี่ย	Std. Deviation	ระดับความ ผาสุกในการทำงาน	ลำดับ ที่
ในการปฏิบัติงานสามารถใช้ความรู้ เพื่อการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	3.60	0.49	มาก	1
มีโอกาสดูฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้	1.97	0.80	น้อย	4
ท่านได้รับการสนับสนุนให้ค้นคว้าหาความรู้ จากบุคคล และสื่อในองค์กร	3.39	0.49	ปานกลาง	2
ท่านนำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	2.86	0.59	ปานกลาง	3
บริษัทสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อใน ระดับที่สูงกว่า	1.77	0.82	น้อยที่สุด	5
รวม	2.72	0.32	ปานกลาง	

#### 4.2.4 ด้านความเจริญงอกงามและความมั่นคง

จากการศึกษาพบว่าความผาสุกในการทำงานด้านความเจริญงอกงามและความมั่นคงในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 2.93$ ,  $SD = 0.33$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่า การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้นและรู้สึกยินดีเป็นอันดับแรก ( $X = 3.40$ ) ถือว่ามีความผาสุกในการทำงานในระดับปานกลางและน้อยที่สุดคือการมีโอกาสดูรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $X = 2.59$ ) ถือว่ามีความผาสุกในการทำงานในระดับน้อย ดังรายละเอียดตารางที่ 4.9



### ตารางที่ 4.9

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความเจริญงอกงามและความมั่นคง

ด้านความเจริญงอกงามและความมั่นคง	ค่าเฉลี่ย	Std. Deviation	ระดับความ ผาสุกในการ ทำงาน	ลำดับ ที่
การขึ้นเงินเดือนในหน้าที่การงานของท่านอยู่ในระดับพอใจ	2.62	0.73	ปานกลาง	4
ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้นและท่านรู้สึกยินดี	3.40	0.90	ปานกลาง	1
ท่านมีโอกาสเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.25	0.69	ปานกลาง	2
ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.59	0.99	น้อย	5
ท่านรับตำแหน่งที่ตรงตามที่ได้สำเร็จการศึกษา	2.81	1.03	ปานกลาง	3
รวม	2.93	0.33	ปานกลาง	

#### 4.2.5 ด้านคุณค่าทางสังคม

จากการศึกษาพบว่าความผาสุกในการทำงานด้านคุณค่าทางสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $X = 2.54$ ,  $SD = 0.37$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่าเรื่องบริษัทให้ความสำคัญและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเป็นอันดับแรก ( $X = 2.85$ ) ถือว่ามีความผาสุกในการทำงานในระดับปานกลางและน้อยที่สุดคือการรับประทานอาหาร/สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน ( $X = 2.17$ ) ถือว่ามีความผาสุกในการทำงานในระดับน้อย ดังรายละเอียดตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10  
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านคุณค่าทางสังคม

ด้านคุณค่าทางสังคม	ค่าเฉลี่ย	Std. Deviation	ระดับความ ผาสุกในการ ทำงาน	ลำดับที่
มีความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่ เพื่อนร่วมงาน	2.57	0.87	น้อย	3
มีการรับประทานอาหาร/สังสรรค์กับเพื่อน ร่วมงานนอกเวลางาน	2.17	0.80	น้อย	5
ท่านพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	2.43	0.68	น้อย	4
มีการแนะนำวิธีการทำงานที่ดีจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.70	1.01	ปานกลาง	2
บริษัทให้ความสำคัญและส่งเสริมการทำงาน เป็นทีม	2.85	0.96	ปานกลาง	1
รวม	2.54	0.37	น้อย	

#### 4.2.6 ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว

จากการศึกษาพบว่าความผาสุกในการทำงานด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัวในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 2.62$ ,  $SD = 0.34$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่ามีความเสมอภาคและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นอันดับแรก ( $X = 2.85$ ) ถือว่ามีความผาสุกในการทำงานในระดับปานกลางและน้อยที่สุดคือมีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว ( $X = 2.41$ ) มีความผาสุกในการทำงานในระดับน้อย ดังรายละเอียดตารางที่ 4.11

## ตารางที่ 4.11

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว

ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว	ค่าเฉลี่ย	Std. Deviation	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน	ลำดับที่
มีความเสมอภาค และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	2.85	0.90	ปานกลาง	1
ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	2.66	1.05	ปานกลาง	2
มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว	2.41	0.86	น้อย	5
มีการเคารพบุคคลตามระดับอาวุโสภายในบริษัท	2.62	0.98	ปานกลาง	3
บริษัทให้เกียรติพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน	2.56	0.76	น้อย	4
รวม	2.62	0.34	ปานกลาง	

## 4.2.7 ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม

จากการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 2.77$ ,  $SD = 0.47$ ) เมื่อพิจารณาข้อพบว่าท่านแบ่งเวลาสำหรับการทำงานและครอบครัวได้อย่างลงตัวเป็นอันดับแรก ( $X = 2.90$ ) ถือว่ามีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง และน้อยที่สุดคือท่านมีเวลาช่วยเหลือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์เพื่อส่วนรวม ( $X = 2.66$ ) ถือว่ามีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ดังรายละเอียดตารางที่ 4.12

### ตารางที่ 4.12

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม

ด้านจังหวะของชีวิต โดยส่วนรวม	ค่าเฉลี่ย	Std. Deviation	ระดับความ ผาสุกในการ ทำงาน	ลำดับ ที่
มีเวลาในการพักผ่อน ท่องเที่ยว และดูแล สุขภาพของตนเอง	2.71	0.99	ปานกลาง	4
ท่านแบ่งเวลาสำหรับการทำงานและครอบครัว ได้อย่างลงตัว	2.90	0.95	ปานกลาง	1
ท่านมีเวลาช่วยเหลือกิจกรรมสาธารณะ ประโยชน์เพื่อส่วนรวม	2.66	0.83	ปานกลาง	5
ท่านมีเวลาช่วยเหลือกิจกรรมสาธารณะ ประโยชน์เพื่อส่วนรวม	2.79	0.91	ปานกลาง	2
ครอบครัวของท่านรู้จักกับเพื่อนร่วมงานของ ท่านเป็นอย่างดี	2.77	0.90	ปานกลาง	3
รวม	2.77	0.47	ปานกลาง	

#### 4.2.8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม

จากการศึกษาพบว่าความผาสุกในการทำงานด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมใน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 2.72$ ,  $SD = 0.488$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่าเรื่องบริษัทให้ ความร่วมมือกับนโยบายต่าง ๆ ของรัฐเป็นอย่างดีเป็นอันดับแรก ( $X = 2.880$ ) ถือว่ามีความผาสุกใน การทำงานในระดับปานกลาง และน้อยที่สุดคือบริษัทให้ความร่วมมือกับนโยบายต่าง ๆ ของรัฐเป็น อย่างดี ( $X = 2.600$ ) มีความผาสุกในการทำงานในระดับน้อย ดังรายละเอียดตารางที่ 4.13

### ตารางที่ 4.13

#### ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	ค่าเฉลี่ย	Std. Deviation	ระดับความ ผasukในการ ทำงาน	ลำดับ ที่
สิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่บริษัทให้ความรับผิดชอบ เป็นอย่างดี	2.680	0.910	ปานกลาง	3
บริษัทมีกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์อย่าง ต่อเนื่อง	2.760	0.987	ปานกลาง	2
บริษัทตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม โดยส่วนรวม	2.680	0.754	ปานกลาง	4
บริษัทของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักดีในวงการ และในสังคม	2.600	1.160	น้อย	5
บริษัทให้ความร่วมมือกับนโยบายต่าง ๆ ของ รัฐเป็นอย่างดี	2.880	0.917	ปานกลาง	1
รวม	2.720	0.488	ปานกลาง	

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ความผasukในการทำงานของพนักงาน

##### 4.3.1 ความผasukในการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุ

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าความผasukในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผasukในการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่ง เสริมสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 0.18$  Sig = 0.949) และพบว่าในด้าน อื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกัน ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ก และ ตารางที่ 4.14

1. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผasukในการทำงานในด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 16.832$  Sig = 0.000)
2. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผasukในการทำงานในการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 34.564$  Sig = 0.000)

3. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพอใจในการทำงานในด้านความเจริญงอกงามและความมั่นคงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 3.984$  Sig = 0.004)

4. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพอใจในการทำงานในด้านคุณค่าทางสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 4.685$  Sig = 0.001)

5. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพอใจในการทำงานในด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 7.787$  Sig = 0.000)

6. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพอใจในการทำงานในด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 3.92$  Sig = 0.004)

7. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพอใจในการทำงานในด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 2.879$  Sig = 0.023)

ตารางที่ 4.14  
ความผาสุกในการทำงานจำแนกตามอายุ

ความผาสุกในการทำงาน จำแนกตามอายุ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	Between Groups	2.547	4	0.637	16.832	0.000
	Within Groups	10.064	266	0.038		
	Total	12.611	270			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ	Between Groups	0.025	4	0.006	0.18	0.949
	Within Groups	9.123	266	0.034		
	Total	9.148	270			
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	Between Groups	9.522	4	2.38	34.564	0.000
	Within Groups	18.32	266	0.069		
	Total	27.842	270			
ด้านความเจริญงอกงามและความมั่นคง	Between Groups	1.615	4	0.404	3.984	0.004
	Within Groups	26.95	266	0.101		
	Total	28.564	270			
ด้านคุณค่าทางสังคม	Between Groups	2.399	4	0.6	4.685	0.001
	Within Groups	34.063	266	0.128		
	Total	36.462	270			
ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว	Between Groups	3.329	4	0.832	7.787	0.000
	Within Groups	28.427	266	0.107		
	Total	31.756	270			
ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม	Between Groups	3.37	4	0.842	3.92	0.004
	Within Groups	57.17	266	0.215		
	Total	60.54	270			
ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	Between Groups	2.671	4	0.668	2.879	0.023
	Within Groups	61.71	266	0.232		
	Total	64.381	270			

#### 4.3.2 ความผาสุกในการทำงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผาสุกในการทำงานในด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 0.366$ ,  $Sig = 0.694$ ) และพบว่าในด้านอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกัน ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ก และ ตารางที่ 4.15

1. พนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีความพอใจในการทำงานในด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ( $F = 4.144$  Sig = 0.017)
2. พนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีความพอใจในการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ( $F = 8.213$  Sig = 0.000)
3. พนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีความพอใจในการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ( $F = 4.491$  Sig = 0.012)
4. พนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีความพอใจในการทำงานในด้านความเจริญงอกงามและความมั่นคง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ( $F = 18.432$  Sig = 0.000)
5. พนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีความพอใจในการทำงานในด้านคุณค่าทางสังคม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ( $F = 25.901$  Sig = 0.000)
6. พนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีความพอใจในการทำงานในด้านจังหวะของชีวิตโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ( $F = 7.476$  Sig = 0.001)
7. พนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีความพอใจในการทำงานในด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ( $F = 4.18$  Sig = 0.016)



ตารางที่ 4.15

## ความผาสุกในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ความผาสุกในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	Between Groups	0.378	2	0.189	4.144	0.017
	Within Groups	12.233	268	0.046		
	Total	12.611	270			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ	Between Groups	0.528	2	0.264	8.213	0.000
	Within Groups	8.619	268	0.032		
	Total	9.148	270			
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	Between Groups	0.903	2	0.451	4.491	0.012
	Within Groups	26.939	268	0.101		
	Total	27.842	270			
ด้านความเจริญงอกงามและความมั่นคง	Between Groups	3.454	2	1.727	18.432	0.000
	Within Groups	25.110	268	0.094		
	Total	28.564	270			
ด้านคุณค่าทางสังคม	Between Groups	5.906	2	2.953	25.901	0.000
	Within Groups	30.556	268	0.114		
	Total	36.462	270			
ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว	Between Groups	0.086	2	0.043	0.366	0.694
	Within Groups	31.669	268	0.118		
	Total	31.756	270			
ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม	Between Groups	3.199	2	1.600	7.476	0.001
	Within Groups	57.341	268	0.214		
	Total	60.540	270			
ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	Between Groups	1.947	2	0.974	4.180	0.016
	Within Groups	62.434	268	0.233		
	Total	64.381	270			

## 4.3.3 ผาสุกในการทำงานของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผาสุกในการทำงานในด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวมแตกต่างกัน

กันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 0.739$  Sig = 0.53) และพบว่าในด้านอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกัน  
ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ก และ ตารางที่ 4.16

1. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 59.735$  Sig = 0.000)
2. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 4.498$  Sig = 0.004)
3. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 59.3$  Sig = 0.000)
4. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านความเจริญงอกงามและความมั่นคงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 2.85$  Sig = 0.038)
5. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านคุณค่าทางสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 4.212$  Sig = 0.006)
6. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 4.482$  Sig = 0.004)
7. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านจังหวะของชีวิต โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 10.405$  Sig = 0.000)

ตารางที่ 4.16

## ความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	Between Groups	5.065	3	1.688	59.735	0.000
	Within Groups	7.546	267	0.028		
	Total	12.611	270			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ	Between Groups	0.440	3	0.147	4.498	0.004
	Within Groups	8.708	267	0.033		
	Total	9.148	270			
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	Between Groups	11.133	3	3.711	59.300	0.000
	Within Groups	16.709	267	0.063		
	Total	27.842	270			
ด้านความเจริญอกงามและความมั่นคง	Between Groups	0.886	3	0.295	2.850	0.038
	Within Groups	27.678	267	0.104		
	Total	28.564	270			
ด้านคุณค่าทางสังคม	Between Groups	1.648	3	0.549	4.212	0.006
	Within Groups	34.814	267	0.130		
	Total	36.462	270			
ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว	Between Groups	1.522	3	0.507	4.482	0.004
	Within Groups	30.233	267	0.113		
	Total	31.756	270			
ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม	Between Groups	6.337	3	2.112	10.405	0.000
	Within Groups	54.203	267	0.203		
	Total	60.540	270			
ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	Between Groups	0.530	3	0.177	0.739	0.530
	Within Groups	63.851	267	0.239		
	Total	64.381	270			

## 4.3.4 พาสึกในการทำงานของพนักงานจำแนกตามเงินเดือน

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าพนักงานที่มีเงินเดือนมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 0.762$ ,  $Sig = 0.551$ ) ในด้านคุณค่าทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 1.221$  Sig = 0.302) ในด้านจังหวะของชีวิต โดยส่วนรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 0.714$ , Sig = 0.583)และพบว่าในด้านอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกัน ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ก และ ตารางที่ 4.17

1. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 22.217$  Sig = 0.000)

2. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 24.113$  Sig = 0.000)

3. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านความเจริญงอกงามและความมั่นคงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 5.53$  Sig = 0.000)

4. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 3.047$  Sig = 0.018)

5. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 2.534$  Sig = 0.041)

ตารางที่ 4.17  
ความผาสุกในการทำงานจำแนกตามเงินเดือน

ความผาสุกในการทำงาน จำแนกตามเงินเดือน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	Between Groups	3.158	4	0.790	22.217	0.000
	Within Groups	9.453	266	0.036		
	Total	12.611	270			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ	Between Groups	0.104	4	0.026	0.762	0.551
	Within Groups	0.044	266	0.034		
	Total	9.148	270			
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	Between Groups	7.409	4	1.852	24.113	0.000
	Within Groups	20.433	266	0.077		
	Total	27.842	270			
ด้านความเจริญงอกงามและความมั่นคง	Between Groups	2.193	4	0.548	5.530	0.000
	Within Groups	26.372	266	0.099		
	Total	28.564	270			
ด้านคุณค่าทางสังคม	Between Groups	0.657	4	0.164	1.221	0.302
	Within Groups	35.805	266	0.135		
	Total	36.462	270			
ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว	Between Groups	1.391	4	0.348	3.047	0.018
	Within Groups	30.365	266	0.114		
	Total	31.756	270			
ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม	Between Groups	2.222	4	0.556	2.534	0.041
	Within Groups	58.318	266	0.219		
	Total	60.540	270			
ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	Between Groups	0.530	4	0.171	0.714	0.583
	Within Groups	63.851	266	0.239		
	Total	64.381	270			

#### 4.4 การทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า

- $H_{01}$  พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F=1.835$ ,  $Sig=0.001$ )
- $H_{02}$  พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F=1.097$ ,  $Sig=0.316$ )
- $H_{03}$  พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F=0.817$ ,  $Sig=0.809$ )
- $H_{04}$  พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกันมีความพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F=1.317$ ,  $Sig=0.088$ )
- รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18

ผลการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลเทียบกับความพอใจในการทำงาน

ลักษณะส่วนบุคคล		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านอายุ	Between Groups	83.965	54	1.555	1.835	0.001
	Within Groups	183.017	216	0.847		
	Total	266.982	270			
ด้านการศึกษา	Between Groups	25.017	54	0.463	1.097	0.316
	Within Groups	91.182	216	0.422		
	Total	116.199	270			
ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน	Between Groups	36.382	54	0.674	0.817	0.809
	Within Groups	178.053	216	0.824		
	Total	214.435	270			
ด้านเงินเดือน	Between Groups	39.983	54	0.740	1.317	0.088
	Within Groups	121.412	216	0.562		
	Total	161.395	270			

### ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 271 ชุดผู้ตอบแบบจำนวน 50 คนคิดเป็นร้อยละ 18% ที่มีข้อเสนอแนะซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. จัดให้มีการเพิ่มวันหยุดวันเสาร์
2. จัดให้มีการเพิ่มวันหยุดพักผ่อนตามอายุงาน (ปัจจุบันวันหยุดพักผ่อนมากที่สุด 6 วัน)
3. จัดให้มีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
4. จัดให้มีสวัสดิการเพิ่มในการท่องเที่ยวพักผ่อน
5. จัดให้มีสวัสดิการเบิกค่ารักษาพยาบาลนอกเหนือจากประกันสังคม
6. จัดให้มีการส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬา และจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย
7. จัดให้มีรถรับส่งให้กับพนักงานทุกระดับ
8. จัดให้มีสวัสดิการเงินบำนาญหลังเกษียณอายุการทำงาน
9. ต้องการให้มีการอบรมพัฒนาความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษแก่พนักงานที่ต้องติดต่อกับต่างประเทศ
10. รณรงค์งดสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การเล่นการพนัน การเสพยาเสพติด

## บทที่ 5

### สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความผาสุกในการทำงานของพนักงานบริษัท อิมโก้แพ็ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

##### 5.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.8 สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 51.7 มีระยะ เวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.9 และมีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.3

##### 5.1.2 ความผาสุกในการทำงานของพนักงานในด้านต่างๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $X = 2.45$ ,  $SD = 0.22$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่าปริมาณงานที่รับมอบหมายเหมาะสมกับรายได้ที่ได้รับเป็นอันดับแรก ( $X = 3.03$ ) ถือว่ามีความผาสุกในการทำงานในระดับปานกลางและน้อยที่สุดมีสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน ( $X = 1.80$ ) ถือว่ามีความผาสุกในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 3.22$ ,  $SD = 0.18$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่าในเรื่องท่านได้รับการตรวจสุขภาพตามกำหนดอย่างต่อเนื่องมากเป็นอันดับแรก ( $X = 3.79$ ) ถือว่ามีความผาสุกในการทำงานในระดับมากและมีการผลักดันเปลี่ยนช่วงเวลาการทำงานอย่างเหมาะสมเป็นลำดับน้อยสุด ( $X = 2.77$ ) ถือว่ามีความผาสุกในการทำงานในระดับปานกลาง

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 2.72$ ,  $SD = 0.32$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่าการศึกษาสามารถใช้เวลาว่างเพื่อการทำงานอย่างเต็มศักยภาพมากเป็นอันดับแรก ( $X = 3.60$ ) ถือว่ามีความผาสุกในการทำงานในระดับมากและน้อยที่สุด



ในเรื่องบริษัทสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่า ( $X = 1.77$ ) มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

4. ด้านความเจริญงอกงามและความมั่นคงในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 2.93$ ,  $SD = 0.33$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่า การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้นและรู้สึกยินดีเป็นอันดับแรก ( $X = 3.40$ ) ถือว่ามีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางและน้อยที่สุดคือการมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $X = 2.59$ ) ถือว่ามีความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อย

5. ด้านคุณค่าทางสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $X = 2.54$ ,  $SD = 0.37$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่าเรื่องบริษัทให้ความสำคัญและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเป็นอันดับแรก ( $X = 2.85$ ) ถือว่ามีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางและน้อยที่สุดคือการรับประทานอาหาร/สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลา ( $X = 2.17$ ) ถือว่ามีความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อย

6. ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัวในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 2.62$ ,  $SD = 0.34$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่ามีความเสมอภาค และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นอันดับแรก ( $X = 2.85$ ) ถือว่ามีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางและน้อยที่สุดคือมีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว ( $X = 2.41$ ) มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อย

7. ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 2.77$ ,  $SD = 0.47$ ) เมื่อพิจารณาข้อพบว่าท่านแบ่งเวลาสำหรับการทำงานและครอบครัวได้อย่างลงตัวเป็นอันดับแรก ( $X = 2.90$ ) ถือว่ามีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง และน้อยที่สุดคือท่านมีเวลาช่วยเหลือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์เพื่อส่วนรวม ( $X = 2.66$ ) ถือว่ามีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 2.72$ ,  $SD = 0.488$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่าเรื่องบริษัทให้ความร่วมมือกับนโยบายต่าง ๆ ของรัฐเป็นอย่างดีเป็นอันดับแรก ( $X = 2.880$ ) ถือว่ามีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง และน้อยที่สุดคือบริษัทให้ความร่วมมือกับนโยบายต่าง ๆ ของรัฐเป็นอย่างดี ( $X = 2.600$ ) มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อย

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ( $X = 2.745$ ,  $SD = 0.121$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่ามีความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพเป็นอันดับแรก ( $X = 3.219$ ,  $SD = 0.184$ ) ซึ่งมีระดับความพึงพอใจปานกลาง รองลงมาด้านความเจริญงอกงามและความมั่นคง ( $X = 2.934$ ,  $SD = 0.325$ ) ซึ่งมี

ระดับความผาสุกปานกลาง และน้อยที่สุดด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ( $X = 2.44$ ,  $SD 0.216$ ) ถือว่ามีความผาสุกในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

### 5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผาสุกในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 1.835$ ,  $Sig = 0.001$ )
2. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผาสุกในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 1.097$ ,  $Sig = 0.316$ )
3. พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผาสุกในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 0.817$ ,  $Sig = 0.809$ )
4. พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกันมีความผาสุกในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 1.317$ ,  $Sig = 0.088$ )

## 5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่าพนักงานของบริษัท อิม โกว์เพ็ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี และมีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความผาสุกในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่ามีความผาสุกด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพเป็นอันดับแรกซึ่งมีระดับความผาสุกปานกลาง รองลงมาด้านความเจริญงอกงามและความมั่นคงซึ่งมีระดับความผาสุกปานกลาง และน้อยที่สุดด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมถือว่ามีความผาสุกในการทำงานในระดับน้อยและผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผาสุกในการทำงานไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน และมีเงินเดือนต่างกันมีความผาสุกในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### 5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรที่นำเอาคุณสมบัติด้านสังคมและจิตวิทยาเข้ามาพิจารณา เช่น วัฒนธรรม ภูมิปัญญา การเลี้ยงดูในครอบครัว บุคลิกภาพ สุขภาพ สวัสดิการต่างๆ นอกจากนี้ควรนำตัวแปรที่มีผลต่อความผาสุกในการทำงานมาใช้ในการพิจารณาหาความสัมพันธ์ต่อความผาสุกใน

การทำงานในการทำงานด้วย ได้แก่ การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การเล่นเกมพนัน การเสพยาเสพติด เป็นต้น

2. รูปแบบการวิจัยการศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อค้นหาข้อมูลเชิงลึก และในขณะเดียวกันเพื่อศึกษาบริษัทอื่นเกี่ยวข้องกับมิติการทำงาน เนื่องจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามสำหรับการศึกษาในเชิงปริมาณนั้นในบางข้อคำถามอาจต้องการความชัดเจน หรือคำอธิบายที่มีความเข้าใจได้ง่ายเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลายระดับ การศึกษาเชิงคุณภาพอาจทำให้ค้นพบตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมอีกด้วย



## บรรณานุกรม

- จิตรภาพ จันทรกุล. (2545) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- จิน ชวน. เซน, (Jin-Chuan Chan, 2000) คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพื้นฐานคุณภาพชีวิตแรงงาน กรณีศึกษา พนักงานต้อนรับของชุงหว่า เทเลคอม ประเทศไต้หวัน. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- เจษฎา ธรรมขรติพงษ์. (2544) ความผาสุกในการทำงานการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐวุฒิ สุนทรณ. (2545) คุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) หลังนโยบายลดอัตราค่าจ้างคน ศึกษาเฉพาะสาขาในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542) ความผาสุกในการทำงานในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นารีรัตน์ ศรีออยสกุล. (2544) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจเรตำรวจ. นำโชค ภู่อี่ยม. (2547) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอานาเคมีคอนคเรตเตอร์ (กรุงเทพฯ) จำกัด. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- บรรณศิริ อาสาเสนีย์. (2546) คุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกรของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- ประเสริฐ กลิ่นหอม. (2543) ความผาสุกในการทำงานในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ เครือซิเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภัทรา หิรัญรัตนพงษ์. (2542) การรับรู้ความผาสุกในการทำงานการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541) ความผาสุกในการทำงานการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- ลู บัฟฟาดี (Lou Buffardi. 2000) คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยจอร์จ เมสัน.  
ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- วัลลภ ปรัชญาสันติ. (2542) ความผาสุกในการทำงานในการทำงานของพนักงานระดับล่างของกรม  
ทางหลวง : กรณีศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 12 (จังหวัดชลบุรี).  
วิทยานิพนธ์ ร.ป.ท. (สาขานโยบายสาธารณะ) ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรีวิรุฬห์ ศรีสุข. (2546) ปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรสามารถสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงาน  
ได้แก่ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร การสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ ภาวะผู้นำและความ  
กลมเกลียวของทีมงาน. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- สมโภช นิลชื่น. (2547) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณี บริษัท  
แม็กซิม อินทรีเกรตเต็ด โปรดักส์ ประเทศไทย (จำกัด). ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2540) ความผาสุกในการทำงานการทำงานของการข้าราชการพลเรือน.  
รายงานวิจัยเสนอสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร :  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรวงสรรค์ ตะปินตา. (2541) ความผาสุกในการทำงานการทำงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง  
ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สันติ บางอ้อ. (กรกฎาคม-สิงหาคม 2540) “การสร้างความผาสุกในการทำงานที่ดีในการทำงาน”  
**ProDuctivity World 2**. หน้า 39-40.
- อนันต์ แก้วกำเนิด. (2543) คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนัก  
งบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- อรรถวัฒน์ วรรณพรหม. (2546) ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณภาพทรัพยากรบุคคลในการ  
ทำงานมากที่สุด. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542) ความผาสุกในการทำงานการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงาน  
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง.
- อัญชลี สุมะตินันท์. (2547) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคกลาง  
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.



## ผนวก ก.

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. VAR00002	2.0667	.2537	30.0
2. VAR00003	2.4667	.5074	30.0
3. VAR00004	2.2667	.4498	30.0
4. VAR00005	1.8333	.3790	30.0
5. VAR00006	2.8333	.3790	30.0
6. VAR00008	2.1333	.4342	30.0
7. VAR00009	2.4667	.5074	30.0
8. VAR00010	2.3333	.5467	30.0
9. VAR00011	3.0333	.1826	30.0
10. VAR00012	2.0333	.3198	30.0
11. VAR00013	2.4667	.5074	30.0
12. VAR00014	2.3000	.4661	30.0
13. VAR00015	2.9333	.3651	30.0
14. VAR00016	2.1000	.3051	30.0
15. VAR00017	2.5000	.5724	30.0
16. VAR00018	2.3333	.5467	30.0
17. VAR00019	2.9333	.3651	30.0
18. VAR00020	2.1000	.3051	30.0
19. VAR00021	2.5000	.5724	30.0
20. VAR00022	2.2333	.5040	30.0
21. VAR00023	2.9667	.1826	30.0
22. VAR00024	2.1333	.4342	30.0
23. VAR00025	2.4000	.5632	30.0
24. VAR00026	2.3000	.4661	30.0
25. VAR00027	3.5667	.6789	30.0
26. VAR00028	2.4333	1.0400	30.0
27. VAR00029	2.9333	.3651	30.0
28. VAR00030	2.1000	.3051	30.0
29. VAR00031	2.4000	.5632	30.0
30. VAR00032	2.2667	.4498	30.0
31. VAR00033	2.9667	.9643	30.0
32. VAR00035	2.0333	.3198	30.0
33. VAR00036	2.9667	.1826	30.0
34. VAR00037	2.1333	.4342	30.0
35. VAR00038	2.4667	.5074	30.0
36. VAR00039	2.3333	.5467	30.0
37. VAR00040	1.4667	.5713	30.0
38. VAR00001	3.0000	.0000	30.0
39. VAR00007	3.0000	.0000	30.0
40. VAR00034	3.0000	.0000	30.0

\*\*\* VAR00001 has zero variance

\*\*\* VAR00007 has zero variance

\*\*\* VAR00034 has zero variance

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

N of Cases = 30.0

## Inter-item

Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	.1333	-1.0000	1.0000	2.0000	-1.0000	.2188

Reliability Coefficients 37 items

Alpha = .8373 Standardized item alpha = .8506

## AGE - One Way ANOVA

ความผาสุกในการทำงาน จำแนกตามอายุ		จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
						Lower Bound	Upper Bound		
ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	<25	116	2.505	0.187	0.017	2.471	2.540	2.0	2.8
	25 - 30	100	2.468	0.205	0.021	2.427	2.509	2.0	2.8
	31 - 35	35	2.349	0.202	0.034	2.279	2.418	2.0	2.6
	36 - 40	12	2.167	0.187	0.054	2.048	2.286	2.0	2.6
	>41	8	2.125	0.104	0.037	2.039	2.212	2.0	2.2
	Total	271	2.445	0.216	0.013	2.419	2.471	2.0	2.8
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ	<25	116	3.212	0.181	0.017	3.179	3.245	2.6	3.4
	25 - 30	100	3.216	0.186	0.019	3.179	3.253	2.6	3.4
	31 - 35	35	3.234	0.197	0.033	3.167	3.302	2.6	3.4
	36 - 40	12	3.233	0.187	0.054	3.114	3.353	2.8	3.4
	>41	8	3.250	0.177	0.063	3.102	3.398	3.0	3.4
	Total	271	3.219	0.184	0.011	3.196	3.241	2.6	3.4
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	<25	116	2.586	0.238	0.022	2.542	2.630	2.2	3.2
	25 - 30	100	2.707	0.258	0.026	2.651	2.753	2.2	3.2
	31 - 35	35	2.857	0.331	0.056	2.743	2.971	2.4	3.4
	36 - 40	12	3.383	0.301	0.087	3.192	3.575	2.8	3.6
	>41	8	3.150	0.256	0.091	2.936	3.364	2.6	3.4
	Total	271	2.716	0.321	0.020	2.678	2.754	2.2	3.6
ด้านความเจริญงอกงามและความมั่นคง	<25	116	2.959	0.287	0.027	2.906	3.011	2.4	3.4
	25 - 30	100	2.850	0.391	0.039	2.772	2.928	2.2	3.6
	31 - 35	35	2.977	0.231	0.039	2.898	3.057	2.6	3.4
	36 - 40	12	3.117	0.159	0.046	3.016	3.217	2.8	3.4
	>41	8	3.150	0.177	0.063	3.002	3.298	3.0	3.4
	Total	271	2.934	0.325	0.020	2.895	2.973	2.2	3.6
ด้านคุณค่าทางสังคม	<25	116	2.591	0.372	0.035	2.553	2.660	2.0	3.6
	25 - 30	100	2.428	0.348	0.035	2.359	2.497	1.6	3.0
	31 - 35	35	2.686	0.300	0.051	2.583	2.789	2.0	3.0
	36 - 40	12	2.533	0.421	0.121	2.266	2.801	2.0	3.2
	>41	8	2.650	0.396	0.140	2.319	2.981	2.0	3.2
	Total	271	2.542	0.367	0.022	2.499	2.586	1.6	3.6
ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว	<25	116	2.600	0.334	0.031	2.539	2.661	2.0	3.2
	25 - 30	100	2.540	0.322	0.032	2.476	2.604	2.0	3.2
	31 - 35	35	2.811	0.247	0.042	2.727	2.896	2.2	3.4
	36 - 40	12	2.683	0.486	0.141	2.375	2.992	1.8	3.4
	>41	8	3.025	0.311	0.110	2.765	3.285	2.6	3.4
	Total	271	2.621	0.343	0.021	2.580	2.662	1.8	3.4
ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม	<25	116	2.853	0.403	0.037	2.779	2.928	2.0	3.6
	25 - 30	100	2.620	0.458	0.046	2.529	2.711	1.6	3.8
	31 - 35	35	2.817	0.612	0.104	2.607	3.028	1.8	3.8
	36 - 40	12	2.883	0.463	0.134	2.589	3.177	2.2	3.8
	>41	8	2.875	0.614	0.217	2.362	3.388	2.2	3.6
	Total	271	2.765	0.474	0.029	2.718	2.821	1.6	3.8
ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	<25	116	2.759	0.435	0.040	2.679	2.839	1.6	3.8
	25 - 30	100	2.726	0.557	0.056	2.616	2.837	1.2	3.6
	31 - 35	35	2.503	0.424	0.072	2.357	2.649	1.8	3.2
	36 - 40	12	2.967	0.370	0.107	2.732	3.202	2.4	3.6
	>41	8	2.600	0.478	0.169	2.200	3.000	2.0	3.4
	Total	271	2.718	0.488	0.030	2.660	2.777	1.2	3.8



## ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ความผาสุกในการทำงาน จำแนกตามอายุ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	Between Groups	2.547	4	0.637	16.832	0.000
	Within Groups	10.064	266	0.038		
	Total	12.611	270			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ	Between Groups	0.025	4	0.006	0.18	0.949
	Within Groups	9.123	266	0.034		
	Total	9.148	270			
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	Between Groups	9.522	4	2.38	34.564	0.000
	Within Groups	18.32	266	0.069		
	Total	27.842	270			
ด้านความเจริญงอกงามและความมั่นคง	Between Groups	1.615	4	0.404	3.984	0.004
	Within Groups	26.95	266	0.101		
	Total	28.564	270			
ด้านคุณค่าทางสังคม	Between Groups	2.399	4	0.6	4.685	0.001
	Within Groups	34.063	266	0.128		
	Total	36.462	270			
ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว	Between Groups	3.329	4	0.832	7.787	0.000
	Within Groups	28.427	266	0.107		
	Total	31.756	270			
ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม	Between Groups	3.37	4	0.842	3.92	0.004
	Within Groups	57.17	266	0.215		
	Total	60.54	270			
ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	Between Groups	2.671	4	0.668	2.879	0.023
	Within Groups	61.71	266	0.232		
	Total	64.381	270			

## EDU - One Way ANOVA

ความผาสุกในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา		จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
						Lower Bound	Upper Bound		
						<ป.ตรี	ป.ตรี		
ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	<ป.ตรี	140	2.477	0.193	0.016	2.445	2.509	2.0	2.8
	ป.ตรี	106	2.423	0.246	0.024	2.375	2.470	2.0	2.8
	>ป.ตรี	25	2.360	0.173	0.035	2.289	2.415	2.2	2.8
	Total	271	2.445	0.216	0.013	2.419	2.471	2.0	2.8
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ	<ป.ตรี	140	3.231	0.170	0.014	3.203	3.260	2.8	3.4
	ป.ตรี	106	3.234	0.178	0.017	3.200	3.268	2.6	3.4
	>ป.ตรี	25	3.080	0.231	0.046	2.985	3.175	2.6	3.4
	Total	271	3.219	0.184	0.011	3.196	3.241	2.6	3.4
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	<ป.ตรี	140	2.676	0.248	0.021	2.634	2.717	2.2	3.2
	ป.ตรี	106	2.787	0.401	0.039	2.710	2.864	2.2	3.6
	>ป.ตรี	25	2.640	0.252	0.050	2.536	2.744	2.2	3.2
	Total	271	2.716	0.321	0.020	2.678	2.754	2.2	3.6
ด้านความเจริญงอกงามและความมั่นคง	<ป.ตรี	140	2.933	0.268	0.023	2.888	2.978	2.2	3.4
	ป.ตรี	106	3.013	0.338	0.033	2.948	3.078	2.2	3.6
	>ป.ตรี	25	2.600	0.361	0.072	2.451	2.749	2.2	3.4
	Total	271	2.934	0.325	0.020	2.895	2.973	2.2	3.6
ด้านคุณค่าทางสังคม	<ป.ตรี	140	2.429	0.312	0.026	2.376	2.481	1.6	3.2
	ป.ตรี	106	2.602	0.399	0.039	2.525	2.679	2.0	3.6
	>ป.ตรี	25	2.928	0.114	0.023	2.881	2.975	2.8	3.2
	Total	271	2.542	0.367	0.022	2.499	2.586	1.6	3.6
ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว	<ป.ตรี	140	2.606	0.314	0.027	2.553	2.658	2.0	3.2
	ป.ตรี	106	2.643	0.397	0.039	2.567	2.720	1.8	3.4
	>ป.ตรี	25	2.616	0.244	0.049	2.515	2.717	2.0	3.0
	Total	271	2.621	0.343	0.021	2.580	2.662	1.8	3.4
ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม	<ป.ตรี	140	2.866	0.445	0.038	2.940	2.940	1.8	3.8
	ป.ตรี	106	2.636	0.496	0.048	2.731	2.731	1.6	3.8
	>ป.ตรี	25	2.744	0.406	0.081	2.912	2.912	2.2	3.6
	Total	271	2.765	0.474	0.029	2.708	2.821	1.6	3.8
ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	<ป.ตรี	140	2.799	0.461	0.039	2.722	2.876	1.6	3.8
	ป.ตรี	106	2.621	0.514	0.050	2.522	2.720	1.2	3.6
	>ป.ตรี	25	2.680	0.462	0.092	2.489	2.871	2.0	3.6
	Total	271	2.718	0.488	0.030	2.660	2.777	1.2	3.8

## ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	Between Groups	0.378	2	0.189	4.144	0.017
	Within Groups	12.233	268	0.046		
	Total	12.611	270			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ	Between Groups	0.528	2	0.264	8.213	0.000
	Within Groups	8.619	268	0.032		
	Total	9.148	270			
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	Between Groups	0.903	2	0.451	4.491	0.012
	Within Groups	26.939	268	0.101		
	Total	27.842	270			
ด้านความเจริญงอกงามและความมั่นคง	Between Groups	3.454	2	1.727	18.432	0.000
	Within Groups	25.110	268	0.094		
	Total	28.564	270			
ด้านคุณค่าทางสังคม	Between Groups	5.906	2	2.953	25.901	0.000
	Within Groups	30.556	268	0.114		
	Total	36.462	270			
ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว	Between Groups	0.086	2	0.043	0.366	0.694
	Within Groups	31.669	268	0.118		
	Total	31.756	270			
ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม	Between Groups	3.199	2	1.600	7.476	0.001
	Within Groups	57.341	268	0.214		
	Total	60.540	270			
ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	Between Groups	1.947	2	0.974	4.180	0.016
	Within Groups	62.434	268	0.233		
	Total	64.381	270			

## PIRIOD - One Way ANOVA

ความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
						Lower Bound	Upper Bound		
ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	<3	138	2.577	0.130	0.011	2.555	2.599	2.0	2.8
	3 - 6	73	2.340	0.205	0.024	2.292	2.388	2.0	2.8
	7 - 10	49	2.261	0.179	0.026	2.210	2.313	2.0	2.8
	>10	11	2.309	0.259	0.078	2.135	2.483	2.0	2.6
	Total	271	2.445	0.216	0.013	2.419	2.471	2.0	2.8
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ	<3	138	3.206	0.182	0.016	3.175	3.237	2.6	3.4
	3 - 6	73	3.208	0.196	0.023	3.163	3.254	2.6	3.4
	7 - 10	49	3.294	0.148	0.021	3.251	3.336	2.8	3.4
	>10	11	3.109	0.187	0.056	2.984	3.235	2.8	3.4
	Total	271	3.219	0.184	0.011	3.196	3.241	2.6	3.4
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	<3	138	2.565	0.240	0.020	2.525	2.606	2.2	3.2
	3 - 6	73	2.701	0.216	0.025	2.651	2.752	2.2	3.2
	7 - 10	49	3.069	0.312	0.045	2.980	3.159	2.2	3.6
	>10	11	3.127	0.272	0.082	2.944	3.310	2.8	3.6
	Total	271	2.716	0.321	0.020	2.678	2.754	2.2	3.6
ด้านความเจริญงอกงามและความมั่นคง	<3	138	2.958	0.296	0.025	2.908	3.008	2.2	3.6
	3 - 6	73	2.871	0.358	0.042	2.788	2.955	2.2	3.6
	7 - 10	49	2.910	0.359	0.051	2.807	3.013	2.2	3.6
	>10	11	3.146	0.157	0.047	3.040	3.251	3.0	3.4
	Total	271	2.934	0.325	0.020	2.895	2.973	2.2	3.6
ด้านคุณค่าทางสังคม	<3	138	2.533	0.370	0.031	2.471	2.596	2.0	3.6
	3 - 6	73	2.652	0.348	0.041	2.571	2.733	2.0	3.2
	7 - 10	49	2.429	0.376	0.054	2.321	2.537	1.6	3.2
	>10	11	2.436	0.234	0.070	2.280	2.593	2.0	2.6
	Total	271	2.542	0.367	0.022	2.280	2.586	1.6	3.6
ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว	<3	138	2.575	0.351	0.030	2.516	2.635	2.0	3.2
	3 - 6	73	2.652	0.285	0.033	2.586	2.719	2.0	3.0
	7 - 10	49	2.633	0.368	0.053	2.527	2.738	1.8	3.4
	>10	11	2.946	0.311	0.094	2.737	3.154	2.6	3.4
	Total	271	2.621	0.343	0.021	2.580	2.662	1.8	3.4
ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม	<3	138	2.706	0.472	0.040	2.626	2.785	1.6	3.6
	3 - 6	73	2.726	0.442	0.052	2.623	2.829	1.8	3.8
	7 - 10	49	3.065	0.421	0.060	2.944	2.186	2.2	3.8
	>10	11	2.418	0.328	0.099	2.198	2.639	1.0	3.2
	Total	271	2.765	0.474	0.029	2.708	2.821	1.6	3.8
ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	<3	138	2.757	0.483	0.041	2.675	2.838	1.6	3.6
	3 - 6	73	2.652	0.519	0.061	2.531	2.773	1.2	3.8
	7 - 10	49	2.706	0.480	0.069	2.568	2.844	1.8	3.6
	>10	11	2.727	0.393	0.118	2.464	2.991	2.0	3.4
	Total	271	2.718	0.488	0.030	2.660	2.777	1.2	3.8

## ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ความผาสุกในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	Between Groups	5.065	3	1.688	59.735	0.000
	Within Groups	7.546	267	0.028		
	Total	12.611	270			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ	Between Groups	0.440	3	0.147	4.498	0.004
	Within Groups	8.708	267	0.033		
	Total	9.148	270			
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	Between Groups	11.133	3	3.711	59.300	0.000
	Within Groups	16.709	267	0.063		
	Total	27.842	270			
ด้านความเจริญงอกงามและความมั่นคง	Between Groups	0.886	3	0.295	2.850	0.038
	Within Groups	27.678	267	0.104		
	Total	28.564	270			
ด้านคุณค่าทางสังคม	Between Groups	1.648	3	0.549	4.212	0.006
	Within Groups	34.814	267	0.130		
	Total	36.462	270			
ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว	Between Groups	1.522	3	0.507	4.482	0.004
	Within Groups	30.233	267	0.113		
	Total	31.756	270			
ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม	Between Groups	6.337	3	2.112	10.405	0.000
	Within Groups	54.203	267	0.203		
	Total	60.540	270			
ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม	Between Groups	0.530	3	0.177	0.739	0.530
	Within Groups	63.851	267	0.239		
	Total	64.381	270			

## SALARY - One Way ANOVA

ความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเงินเดือน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
						Lower Bound	Upper Bound		
ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	<10,000	131	2.541	0.182	0.016	2.509	2.572	2.0	2.8
	10,001-20,000	114	2.390	0.193	0.018	2.354	2.425	2.0	2.8
	20,001-30,000	17	2.259	0.232	0.056	2.140	2.378	2.0	2.6
	30,001-40,000	7	2.086	0.107	0.040	1.987	2.185	2.0	2.2
	>40001	2	2.200	0.000	0.000	2.200	2.200	2.2	2.2
	Total	271	2.445	0.216	0.013	2.419	2.471	2.0	2.8
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	<10,000	131	3.209	0.190	0.017	3.176	3.242	2.6	3.4
	10,001-20,000	114	3.228	0.184	0.017	3.194	3.262	2.6	3.4
	20,001-30,000	17	3.224	0.156	0.038	3.143	3.304	3.0	3.4
	30,001-40,000	7	3.171	0.138	0.052	3.044	3.299	3.0	3.4
	>40001	2	3.400	0.000	0.000	3.400	3.400	3.4	3.4
	Total	271	3.219	0.184	0.011	3.196	3.241	2.6	3.4
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	<10,000	131	2.580	0.265	0.023	2.534	2.626	2.2	3.2
	10,001-20,000	114	2.777	0.263	0.025	2.728	2.826	2.2	3.4
	20,001-30,000	17	3.094	0.459	0.111	2.858	3.330	2.6	3.6
	30,001-40,000	7	3.229	0.138	0.052	3.101	3.356	3.0	3.4
	>40001	2	3.100	0.141	0.100	1.829	4.371	3.0	3.2
	Total	271	2.716	0.321	0.020	2.678	2.754	2.2	3.6
ด้านความเจริญงอกงามและความมั่นคง	<10,000	131	2.928	0.286	0.025	2.879	2.978	2.2	3.6
	10,001-20,000	114	2.881	0.365	0.034	2.813	2.948	2.2	3.6
	20,001-30,000	17	3.200	0.187	0.045	3.104	3.296	2.8	3.4
	30,001-40,000	7	3.114	0.157	0.059	2.969	3.260	3.0	3.4
	>40001	2	3.400	0.000	0.000	3.400	3.400	3.4	3.4
	Total	271	2.934	0.325	0.020	2.895	2.973	2.2	3.6
ด้านคุณค่าทางสังคม	<10,000	131	2.562	0.387	0.034	2.495	2.629	2.0	3.6
	10,001-20,000	114	2.505	0.347	0.033	2.441	2.570	1.6	3.0
	20,001-30,000	17	2.565	0.333	0.081	2.393	2.736	2.0	3.0
	30,001-40,000	7	2.600	0.400	0.151	2.230	2.970	2.0	3.2
	>40001	2	3.000	0.000	0.000	3.000	3.000	3.0	3.0
	Total	271	2.542	0.367	0.022	2.499	2.586	1.6	3.6
ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว	<10,000	131	2.579	0.330	0.029	2.522	2.636	2.0	3.2
	10,001-20,000	114	2.635	0.325	0.030	2.575	2.695	2.0	3.4
	20,001-30,000	17	2.682	0.453	0.110	2.449	2.915	1.8	3.4
	30,001-40,000	7	3.000	0.400	0.151	2.630	3.370	2.4	3.4
	>40001	2	2.800	0.000	0.000	2.800	2.800	2.8	2.8
	Total	271	2.621	0.343	0.021	2.580	2.662	1.8	3.4
ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม	<10,000	131	2.794	0.432	0.038	2.719	2.869	2.0	3.8
	10,001-20,000	114	2.711	0.508	0.048	2.616	2.805	1.6	3.8
	20,001-30,000	17	2.871	0.500	0.121	2.614	3.128	1.8	3.8
	30,001-40,000	7	2.600	0.383	0.145	2.246	2.954	2.2	3.4
	>40001	2	3.600	0.000	0.000	3.600	3.600	3.6	3.6
	Total	271	2.765	0.474	0.029	2.708	2.821	1.6	3.8
ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	<10,000	131	2.693	0.525	0.046	2.602	2.784	1.2	3.8
	10,001-20,000	114	2.761	0.432	0.040	2.681	2.842	1.8	3.6
	20,001-30,000	17	2.671	0.574	0.139	2.375	2.966	1.8	3.6
	30,001-40,000	7	2.714	0.501	0.190	2.251	3.178	2.0	3.4
	>40001	2	2.300	0.141	0.100	1.029	3.571	2.2	2.4
	Total	271	2.718	0.488	0.030	2.660	2.777	1.2	3.8

## ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเงินเดือน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	Between Groups	3.158	4	0.790	22.217	0.000
	Within Groups	9.453	266	0.036		
	Total	12.611	270			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ	Between Groups	0.104	4	0.026	0.762	0.551
	Within Groups	0.044	266	0.034		
	Total	9.148	270			
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	Between Groups	7.409	4	1.852	24.113	0.000
	Within Groups	20.433	266	0.077		
	Total	27.842	270			
ด้านความเจริญงอกงามและความมั่นคง	Between Groups	2.193	4	0.548	5.530	0.000
	Within Groups	26.372	266	0.099		
	Total	28.564	270			
ด้านคุณค่าทางสังคม	Between Groups	0.657	4	0.164	1.221	0.302
	Within Groups	35.805	266	0.135		
	Total	36.462	270			
ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว	Between Groups	1.391	4	0.348	3.047	0.018
	Within Groups	30.365	266	0.114		
	Total	31.756	270			
ด้านจังหวะของชีวิต โดยส่วนรวม	Between Groups	2.222	4	0.556	2.534	0.041
	Within Groups	58.318	266	0.219		
	Total	60.540	270			
ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	Between Groups	0.530	4	0.171	0.714	0.583
	Within Groups	63.851	266	0.239		
	Total	64.381	270			

## ANOVA

ลักษณะส่วนบุคคล		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านอายุ	Between Groups	83.965	54	1.555	1.835	0.001
	Within Groups	183.017	216	0.847		
	Total	266.982	270			
ด้านการศึกษา	Between Groups	25.017	54	0.463	1.097	0.316
	Within Groups	91.182	216	0.422		
	Total	116.199	270			
ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน	Between Groups	36.382	54	0.674	0.817	0.809
	Within Groups	178.053	216	0.824		
	Total	214.435	270			
ด้านเงินเดือน	Between Groups	39.983	54	0.740	1.317	0.088
	Within Groups	121.412	216	0.562		
	Total	161.395	270			



## ผนวก ข.

## แบบสอบถาม

เรื่อง ความผาสุก ความพึงพอใจและการสร้างแรงจูงใจ  
กรณีศึกษาบริษัท อิมโก้แพ็คคอร์ปอเรชั่น จำกัด

## คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจำนวน 7 หน้า แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ  
ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ  
ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 40 ข้อ  
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น จำนวน 1 ข้อ

ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้ถือเป็นความลับและจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษา ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

## ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าคำตอบที่ตรงกับตัวท่าน

## 1. อายุ

- ต่ำกว่า 25 ปี                      25 – 30 ปี  
 31 – 35 ปี                          36 – 40 ปี  
 สูงกว่า 40 ปี

## 2. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี                      ปริญญาตรี  
 สูงกว่าปริญญาตรี

## 3. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- ต่ำกว่า 3 ปี                              3 – 6 ปี  
 7 – 10 ปี                                  สูงกว่า 10 ปี

## 4. เงินเดือน

- ต่ำกว่า 10,000 บาท                      10,000 – 20,000 บาท  
 20,001 – 30,000 บาท                      30,001 – 40,000 บาท  
 สูงกว่า 40,000 บาท

## ตอนที่ 2 ความผูกพันในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านเมื่ออ่านข้อความและโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับระดับความเป็นจริง ลงในช่องว่างข้อละ 1 เครื่องหมาย

ความผูกพันในการทำงาน	ระดับความผูกพัน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>1. ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม</b>					
1.1 ปริมาณงานที่รับมอบหมายเหมาะสมกับรายได้ที่ท่านได้รับ					
1.2 รายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและมีเก็บออมสำหรับท่านและครอบครัว					
1.3 รายได้ที่รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน					
1.4 สวัสดิการมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน					
1.5 สวัสดิการที่บริษัทจัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน					
<b>2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>					
2.1 สภาพการทำงานมีแสงสว่าง อุดมภูมิ เสียง การระบายอากาศที่ดี					
2.2 อุปกรณ์เครื่องมือเพียงพอ ทันสมัย จัดวางเป็นระเบียบและพร้อมใช้งาน					
2.3 มีการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับมาตรการด้านความปลอดภัย					
2.4 มีการผลัดเปลี่ยนช่วงเวลาการทำงานอย่างเหมาะสม					
2.5 ท่านได้รับการตรวจสอบสุขภาพตามกำหนดอย่างต่อเนื่อง					
<b>3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล</b>					
3.1 ในการปฏิบัติงานสามารถใช้ความรู้เพื่อการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ					
3.2 มีโอกาสฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้					
3.3 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ค้นคว้าหาความรู้จากบุคคล และสื่อในองค์กร					
3.4 ท่านนำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง					
3.5 บริษัทสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่า					
<b>4. ด้านความเจริญงอกงามและความมั่นคง</b>					
4.1 การขึ้นเงินเดือนในหน้าที่การงานของท่านอยู่ในระดับพอใจ					

4.2 ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้นและท่าน รู้สึกยินดี					
4.3 ท่านมีโอกาสเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
4.4 ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
4.5 ท่านรับตำแหน่งที่ตรงตามที่ได้สำเร็จการศึกษา					
<b>5. ด้านคุณค่าทางสังคม</b>					
5.1 มีความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน					
5.2 มีการรับประทานอาหาร/สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลา					
5.3 ท่านพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
5.4 มีการแนะนำวิธีการทำงานที่ดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
5.5 บริษัทให้ความสำคัญและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม					
<b>6. ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว</b>					
6.1 มีความเสมอภาค และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
6.2 ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ					
6.3 มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว					
6.4 มีการเคารพบุคคลตามระดับอาวุโสภายในบริษัท					
6.5 บริษัทให้เกียรติพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน					
<b>7. ด้านจังหวะของชีวิตโดยรวม</b>					
7.1 มีเวลาในการพักผ่อน ท่องเที่ยว และดูแลสุขภาพของตนเอง					
7.2 ท่านแบ่งเวลาสำหรับการทำงานและครอบครัวได้อย่างลงตัว					
7.3 ท่านมีเวลาช่วยเหลือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์เพื่อส่วนรวม					
7.4 ครอบครัวของท่านรู้จักกับเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นอย่างดี					
7.5 ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานในปัจจุบัน					
<b>8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม</b>					
8.1 สิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่บริษัทให้ความสำคัญเป็นอย่างดี					
8.2 บริษัทมีกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์อย่างต่อเนื่อง					
8.3 บริษัทตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม					
8.4 บริษัทของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักดีในวงการและในสังคม					
8.5 บริษัทให้ความร่วมมือกับนโยบายต่าง ๆ ของรัฐเป็นอย่างดี					

### ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล	นายถนอมสิน กันแสง
วัน เดือน ปีเกิด	1 กุมภาพันธ์ 2506
ที่อยู่ปัจจุบัน	314/52 ซอยเสือใหญ่อุทิศ ถนนรัชดา 36 แขวงจันทระเกษม เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900
<b>ประวัติการศึกษา</b>	
พ.ศ. 2536	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
พ.ศ. 2554	เข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
<b>ประวัติการทำงาน</b>	
พ.ศ. 2528 – 2530	หัวหน้างานควบคุมสายการผลิต บริษัท ไทยทอย จำกัด กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2530 – 2533	หัวหน้าแผนกควบคุมคุณภาพ บริษัท โปสเตอร์พลาสติก จำกัด กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2533 – 2536	หัวหน้าแผนกประสานงานฝ่ายการตลาด บริษัท นวศรีแมนูแฟคเจอร์ จำกัด จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2536 – 2541	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท ไคนามิค โมเดิร์นแพ็ค จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร
พ.ศ. 2541 – ปัจจุบัน	ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริษัท อิม โกล์แพ็ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ