

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์

ณัฐวุฒิ พิศลพุล

23 ส.ค. 2558

347676

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์


คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2555


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

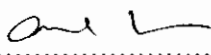
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ ญัฐวุฒิ พิศลพูลี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

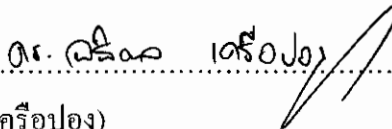
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษา  
(ดร.สมศักดิ์ ประถมศรีเมฆ)

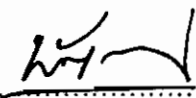
คณะกรรมการสอบปากเปล่า

  
.....ประธาน  
(ดร.สมศักดิ์ ประถมศรีเมฆ)

  
.....กรรมการ  
(ดร.พรรัตน์ แสดงหาญ)

  
.....กรรมการ  
(ดร.อธิพล เครือปอง)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับงานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
.....คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2555

## ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ประถมศรีเมฆ อาจารย์ที่ปรึกษาและประธานกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ที่กรุณาให้ คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ เสนอมา ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ผู้ให้คำปรึกษา ในเรื่องเครื่องมือการวิจัย และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ รวมไปถึงจนถึงคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนเจ้าของผลงานงานเขียนในหนังสือ วารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ งานนิพนธ์ที่ผู้เขียนได้ทำการศึกษาค้นคว้า รวมถึงได้อ้างอิงผลงานทางวิชาการ ที่เป็นประโยชน์ ในการเรียบเรียงงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณครอบครัวของผู้วิจัยที่เป็นกำลังใจ และแรงบันดาลใจให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ที่พึงได้จากงานวิจัยฉบับนี้ ขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่ บพการี บุรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและ ประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ณัฐวุฒิ พิศลพูล

53920177: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)  
 คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต/ การทำงาน/ พนักงาน/ บริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์

ณัฐวุฒิ พิศพล: การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ  
 เฟอร์นิเจอร์ (A STUDY OF QUALITY OF WORK LIFE: THE CASE STUDY OF IMAGE  
 FURNITURE COMPANY) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: สมศักดิ์ ประถมศรีเมฆ, บข.ค., 105 หน้า.  
 ปี พ.ศ. 2555.

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเปรียบเทียบ  
 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส  
 ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานของบริษัท อิมเมจ  
 เฟอร์นิเจอร์ จำนวน 169 คน ที่ปฏิบัติงานในปี 2555 เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบ  
 คำถามตรวจสอบรายการ (Check List) ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นจากโดยใช้กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการ  
 ทำงาน 8 ประการ เพื่อทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าวิกฤต  
 (t-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า

พนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ โดยภ พ  
 รวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยที่ 3.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก  
 ที่สุดคือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีคะแนนเฉลี่ย 3.95  
 รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม มีคะแนนเฉลี่ย 3.48 ด้าน  
 สิทธิส่วนบุคคลมีคะแนนเฉลี่ย 3.15 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น  
 มีคะแนนเฉลี่ย 3.10 ด้านเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี,  
 ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและด้านสิ่งแวดล้อม  
 ที่ถูกลักษณะและปลอดภัยมีคะแนนเฉลี่ย 2.77, 2.66 และ 2.51 ตามลำดับ และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ย  
 น้อยที่สุด คือด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 ผลการ  
 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ จำแนกตาม เพศ  
 สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือนพบว่า พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส  
 อายุงานและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี  
 ตำแหน่งงานต่าง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

53920177: MASTER OF MANAGEMENT IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT  
KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ WORKING/ EMPLOYEE/ IMAGE  
FURNITURE CO., LTD.

NATTAWOOT PISOPOOL: A STUDY OF QUALITY OF WORK LIFE: THE  
CASE STUDY OF IMAGE FURNITURE COMPANY. INDIVIDUAL STUDY ADVISOR:  
SOMSAK PRATOMSRIMEK, Ph.D. 105 P., 2012.

The main purpose of the study was to study the level of the quality of work life and to compare the quality of work life of the Image Furniture's employees; are clarified by genders, marital status, job positions, working tenures, and monthly income. The samples used in this study include 169 of Image Furniture's employees who work in 2012. Data were collected by using the check list questionnaire created from The Quality of Work Life Theory of Richard F. Walton. Analyzed by using statistical software, the statistics used for analyzing data were percentage, mean, standard deviation, t test, F test (One-way ANOVA) at the .05 level of significant.

The result of the study revealed that

the overall 8 factors working life quality of Image Furniture's employees are moderate, equaling 3.01. Consideration toward in each factor was found that the highest level of work life quality factors are the Social Relevance factor, equaling 3.95. The next is the total life space factor, equaling 3.48, the constitutionalism in the work organization factor, equaling 3.15, the social integration in the work organization factor, equaling 3.10, the development of human capacities factor, the growth and security factor, and the safe and healthy environment factor, equaling 2.77, 2.66 and 2.51 in order. The lowest level of work life quality factor is the adequate and fair compensation factor, equaling 2.47. The comparison result of the employees with different age, marital status, working tenure, and monthly income is no significant difference on the work life quality. Meanwhile, the different in job positions is significant difference at .05 levels.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
คำถามการวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	5
ขอบเขตการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
2 แนวคิด ทฤษฎีและทางวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวความคิดทฤษฎีและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	10
หลักคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ.....	21
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	41
ข้อมูลบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์.....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ .....	50
วิธีการเก็บข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล.....	52

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม.....	52
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	54
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	54
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
5 สรุปและอภิปรายผล .....	70
สรุปผล .....	71
อภิปรายผล .....	72
ข้อเสนอแนะ .....	79
บรรณานุกรม .....	83
ภาคผนวก .....	91
ภาคผนวก ก .....	92
ภาคผนวก ข .....	96
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	105

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน..... 51
4-1	จำนวนและค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 55
4-2	จำนวนและค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 55
4-3	จำนวนและค่าร้อยละ ปัจจัยด้านการงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน..... 56
4-4	จำนวนและค่าร้อยละ ปัจจัยด้านการงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน..... 56
4-5	จำนวนและค่าร้อยละ ปัจจัยด้านการงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 57
4-6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมและพอเพียง..... 58
4-7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ ถูกลักษณะและปลอดภัย..... 59
4-8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงาน ที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน..... 60
4-9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเปิดโอกาส ให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี..... 61
4-10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงาน ร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น..... 62
4-11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล.... 63
4-12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม..... 64
4-13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงาน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยตรง..... 65
4-14	สรุประดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ โดยภาพรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ..... 66



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-15 ข้อมูลเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอ์ร์นิเจอร์ จำกัดตามเพศ .....	67
4-16 ข้อมูลเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอ์ร์นิเจอร์ จำกัดตามสถานภาพสมรส .....	67
4-17 ข้อมูลเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอ์ร์นิเจอร์ จำกัดตามตำแหน่งงาน .....	68
4-18 ข้อมูลเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอ์ร์นิเจอร์ จำกัดตามอายุงาน .....	68
4-19 ข้อมูลเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอ์ร์นิเจอร์ จำกัดตามรายได้ต่อเดือน .....	69

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	4
2-1 ผังองค์กร บริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์.....	45

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นสภาพเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอน ราคาสินค้าที่แพงขึ้น สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป คนมีน้ำใจต่อกันน้อยลง ปัญหาอาชญากรรมที่เพิ่มขึ้น เสถียรภาพทางการเมืองของรัฐบาล ความแตกต่างทางแนวคิดทางการเมืองของประชาชน และนโยบายทางด้านแรงงาน สวัสดิการแรงงาน ค่าจ้าง ที่ยังไม่แน่นอนและไม่ชัดเจน รวมทั้งสภาวะของอากาศที่แปรปรวนไม่เป็นตามฤดูกาล การเกิดภัยธรรมชาติต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของที่มนุษย์จำต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในภาวะต่าง ๆ ได้ ซึ่งต้องปรับตัวมากขึ้น ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อสภาพจิตใจ ความเครียด ทำให้คุณภาพชีวิตของมนุษย์นั้น ตกต่ำลงเรื่อย ๆ

ในปัจจุบันหน่วยงานเพื่อสังคมหลาย ๆ หน่วยงานระดับโลก เช่น องค์การอนามัยโลก (WHO) ก็ได้เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องของคุณภาพชีวิตของประชากรโลก โดยกล่าวว่า “คุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้ความพึงพอใจ และสถานะของบุคคลในการดำรงชีวิตในสังคม โดยจะสัมพันธ์กับเป้าหมาย และความคาดหวังของตนเอง ภายใต้บริบทของวัฒนธรรม ค่านิยม มาตรฐานของสังคม และสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเช่น สวัสดิการ และบริการในด้านต่าง ๆ ตลอดจนลักษณะทางการเมืองการปกครองในสังคมที่อาศัยอยู่ และสามารถประเมินคุณภาพชีวิตในด้านวัตถุวิสัย (Objective Approach) และด้านจิตวิสัย (Subjective Approach) (The WHOQOL group, 1994 อ้างถึงใน วรรณิกุมารจันทร์, 2543, หน้า 38) ในส่วนของประเทศไทย มีนักวิชาการหลายท่านได้ออกมาให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตเอาไว้เช่น คุณภาพชีวิต หมายถึง ความพึงพอใจ ความเป็นอยู่ที่ดี มีสุขภาพกายดี มีสุขภาพจิตดี มีอาหารการกินดีมีสิ่งของหรือเงินใช้ตามความจำเป็น อยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดีมีความสุข (ศรีเมือง พลังฤทธิ์, 2552)

จากการกล่าวถึงปัญหาที่เกิดขึ้นต่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบันและการให้นิยามถึงลักษณะของคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถนำมาเชื่อมโยงต่อยอดกับสภาพการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่แท้จริง ที่โดยส่วนใหญ่ผู้นั้นจะใช้เวลาของตัวเองมากกว่าครึ่ง ไปกับการทำงาน อยู่ที่ทำงานมากกว่าที่อื่น ๆ หรือแม้แต่ที่พักอาศัยของตนเอง เป็นเหตุให้หน่วยงานเอกชน โรงงานและบริษัทต่าง ๆ เริ่มหันมาให้ความร่วมมือและสนใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ของพนักงานของตนเอง เนื่องจากแนวคิดที่ว่า “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร

เพราะคนเป็นผู้ที่ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุ สิ่งของและวิธีการปฏิบัติงาน ดังนั้นหากองค์กรหรือหน่วยงานใดสามารถหาคนดี มีความรู้ความสามารถ เข้าปฏิบัติงานและสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์กร หรือในหน่วยงานให้ได้นานเท่าที่ จะนานได้ ก็เป็นที่แน่ใจได้ว่าการบริหารงานภายในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น จะต้องเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยภิญช์, 2541, หน้า 32) นอกจากนี้ยังมีผลการทดลองที่เรียกว่า The Hawthorne Studies หรือการศึกษา มนุษย์สัมพันธ์เชิงพฤติกรรมของฮอว์ธอร์น (Mayo, 1946 อ้างถึงใน ปราชญา กล้าผจญ และ อภิษรศรี พลอดเปลี่ยว, 2544, หน้า 26) ซึ่งพบว่าพนักงานและกลุ่มพนักงานสามารถควบคุมเวลาที่ ใช้ในการทำงาน (The pace of work) และผลิตภาพ (Productivity) ขององค์กร โดยใช้วิธีการอย่าง ไม่เป็นทางการได้ กล่าวคือปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมี ความสำคัญต่อผลิตภาพขององค์กร ผลการทดลองนี้จุดประกายให้นักวิชาการและฝ่ายจัดการหัน มาสนใจเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน โดยมีความ เชื่อพื้นฐานว่าพนักงานที่มีความสุขจะเป็นพนักงานที่มีผลิตภาพสูง (Happy worker is a productive worker) (จำเนียร จวงตระกูล, 2552)

การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงถือเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับพนักงาน ในองค์กร เพราะพนักงานในองค์กรเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งที่องค์กรมีอยู่ อันเป็นผลทำให้องค์กร สามารถดำเนินกิจการจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะบอกถึง ความรู้สึก ความพึงพอใจที่แตกต่างกัน เพราะพนักงานต่างก็มีพื้นฐานภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็น ลักษณะเฉพาะตัว ซึ่งองค์กรใดก็ตามที่ต้องการให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยมุ่งหวังถึงผลงานที่ดี ที่เป็นผลมาจากความพึงพอใจนี้ จำเป็นต้องค้นหาการรับรู้ร่วมกันกับ บุคลากรในองค์กรว่ามีแบบการรับรู้ นั้น ๆ โดยลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน จะประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) สิ่งแวดล้อมที่ ปลอดภัยและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา ความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) ลักษณะงานที่ส่งเสริม ความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) ลักษณะงานมีส่วน ส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐาน ของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม (The Total Life Space) และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม โดยตรง (Social Relevance) (บุญแสง วีระภากร, 2533, หน้า 10)

ภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจโดยเฉพาะ โรงงานขนาดกลางถึงขนาดใหญ่ที่มีพนักงานจำนวนมาก จึงมีความพยายามอย่างยิ่งต่อการศึกษาถึงระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานและหาแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงานในแต่ละด้านให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตทางทั้งร่างกายและจิตใจที่ดี ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ทำให้บริษัทได้รับผลกำไรมากขึ้น ทั้งยังช่วยลดปัญหาอัตราการลาออกของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้น

บริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ ดำเนินธุรกิจด้านการผลิตเฟอร์นิเจอร์ ขนาดใหญ่ ตั้งอยู่ที่ อ. แกลง จ.ระยอง มีจำนวนพนักงานทั้งหมดกว่า 300 คน ย่อมมีลักษณะส่วนบุคคล พื้นภูมิลำเนา และคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นบริษัทจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากแนวความคิดที่ว่าพนักงานส่วนใหญ่จะทำงานและใช้เวลาอยู่ในที่ทำงานเป็นส่วน การที่พนักงานไม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้กำลังการผลิตต่อหน่วยลดลง ไม่สามารถผลิตสินค้าได้ทันความต้องการของตลาด เกิดปัญหาพนักงานลางานและอัตราการลาออกที่เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อภาพรวมและสถานะทางการเงินของบริษัทในที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหาร และเจ้าของบริษัท จึงต้องการที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงนโยบายการบริหารพนักงาน ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ภายนอกได้อย่างทันทั่วทั้ง

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ โดยภาพรวม ตามหลักคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการของ Walton (1973)
  - 1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)
  - 1.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)
  - 1.3 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security)
  - 1.4 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities)
  - 1.5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization)
  - 1.6 สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in the Work Organization)
  - 1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space)

### 1.8 ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance)

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือน

#### คำถามการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ โดยภาพรวม ตามหลักคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการของ วอลตัน อยู่ในระดับใด

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันหรือไม่

#### กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการของวอลตัน เพื่อนำมา ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ โดยนำมาเปรียบเทียบ จากตัวแปรต้นด้านปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านกรงาน สามารถสรุปกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. แสดงให้เห็นถึงระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ โดยภาพรวม
2. แสดงให้เห็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของของคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทตามกลุ่มที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการงานที่แตกต่างกัน และยังเป็นประโยชน์ในการเก็บเป็นข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานในในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถนำไปวิเคราะห์ต่อ ยอดในเรื่องของการบริหารและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อไปได้
3. เพื่อเป็นแนวทางให้แก่บริษัทที่สนใจหรือทำธุรกิจในลักษณะเดียวกัน ได้นำไปใช้ใน เรื่องของการวางแผนงานและการจัดกิจกรรม เพื่อเพิ่ม/ปรับระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านให้แก่พนักงานในบริษัท
4. เป็นเอกสารทางวิชาการในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

## ขอบเขตการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะ หลักคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ ในช่วงเดือนเมษายน ปี พ.ศ. 2555 ในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง  
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ โดยกำหนดขนาดตัวอย่างในการศึกษานี้ จะมาจากสุ่มแบบง่ายโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 169 คน
3. ตัวแปร
  - 3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) ประกอบด้วย
    - 3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรส
    - 3.1.2 ปัจจัยด้านการงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือน
  - 3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)  
หลักคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการของวอลตัน ได้แก่
    - 3.2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)
    - 3.2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)

3.2.3 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security)

3.2.4 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities)

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization)

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in the Work Organization)

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space)

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance)

### นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีชีวิตและดำเนินชีวิตประจำวัน อย่างมีความสุขที่ลิ้มรสร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตในเข้ากับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปได้เป็นอย่างดี และเกิดความสุขและความพึงใจต่อชีวิตที่เป็นอยู่ โดยไม่สร้างภาระหรือความเดือดร้อนให้แก่สังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรู้สีกของพนักงานที่มีต่องาน ต่อสังคมในที่ทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อองค์กร โดยมีเหตุปัจจัยมาจากลักษณะของ ความก้าวหน้าในงาน อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา กฎเกณฑ์ของบริษัท การแบ่งเวลาดำเนินงานและเวลาส่วนตัว รวมไปถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมทางด้านร่างกาย และทางด้านจิตใจให้แก่พนักงานหรือผู้ปฏิบัติ ทำให้สามารถมีความพอใจในงาน พยายามในสภาพความเป็นอยู่ของตนเอง และใช้ชีวิตได้อย่างสมบูรณ์ โดยไม่รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้น ส่งผลเสียต่อตนเอง

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของพนักงานแต่ละคนที่ปฏิบัติงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ ได้แก่ เพศ และ สถานภาพสมรส

ปัจจัยด้านการงาน หมายถึง ปัจจัยที่ในเรื่องลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การแบ่งเวลาดำเนินงานและเวลาส่วนตัวของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ โดยแบ่งเป็น ตำแหน่งงาน อายุงานและรายได้ต่อเดือน

บริษัท หมายถึง บริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์

พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานให้บริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ เพื่อรับค่าจ้างหรือค่าตอบแทน



สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพในการสมรสในปัจจุบันของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ ซึ่งจำแนกออกเป็น โสด แต่งงาน และหม้าย/หย่าร้าง

ตำแหน่งงาน หมายถึง การแบ่งกลุ่มหน้าที่การงานของบริษัท บริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่มงานดังนี้

1. ผู้จัดการส่วนขึ้นไป หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งงานรับผิดชอบการบริหารจัดการงานระดับแผนก หรือสูงกว่า โดยมีหัวหน้าแผนก และพนักงานทั่วไปเป็นผู้ได้บังคับบัญชา
2. หัวหน้างาน/แผนก หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งงานรับผิดชอบระดับหน่วยงานและระดับแผนก โดยมีพนักงานทั่วไปเป็นผู้ได้บังคับบัญชา
3. พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานในระดับต้น ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา จะทำงานตามคำสั่งของหัวหน้าแผนก

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเริ่มนับตั้งแต่วันเริ่มงาน หากระยะเวลา มากกว่า 6 เดือนให้ ปัดไปเป็น 1 ปี ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ต่ำกว่า 1 ปี
2. 1-5 ปี
3. 5-10 ปี
4. 10 ปีขึ้นไป

รายได้ต่อเดือน หมายถึง ค่าตอบแทน/ ค่าจ้าง ในรูปของเงินเดือนที่พนักงานได้รับและ รวมถึงเงินรายได้อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ที่ได้รับจากบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง ค่าตอบแทนจากการทำงานของพนักงาน พนักงานทุกคนมีภาระและค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตและจะมุ่งทำงานเมื่อได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลซึ่งนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับคนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทของงานแบบเดียวกันอีกด้วย

สิ่งแวดล้อมที่ถูกละทิ้งและปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศ และอุปกรณ์ภายในบริเวณที่ทำงานที่มีความปลอดภัย ทันสมัย เพื่อสร้างความมั่นใจและลดความกังวลใจให้แก่พนักงานในขณะที่ปฏิบัติงาน รวมถึงนโยบายการส่งเสริมสุขภาพอนามัย การตรวจเช็คสุขภาพประจำปี การทำประกันอุบัติเหตุ ระหว่างทำงาน การจัดเตรียมห้องพยาบาลภายในที่ทำงาน และการจัดเตรียมอุปกรณ์ความปลอดภัยภายในที่ทำงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นส่วนเสริมให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานดีขึ้น

ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่มีความสำคัญ มีความท้าทาย มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีอำนาจในการตัดสินใจในงานของตนเอง สามารถสร้างผลงานของตนเองต่อองค์กรได้ โดยองค์กรจำเป็นต้องแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของงานที่พนักงานนั้น ๆ ได้รับ เมื่อพนักงานรู้สึกถึงความสำคัญในงานที่ตนรับผิดชอบก็จะมีความใส่ใจและความทุ่มเทในการทำงานให้ดียิ่ง ส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี หมายถึง การให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของพนักงาน เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำ

การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง พนักงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน โดย พิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคลไม่ควรมือคดหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กรดีขึ้นเป็นลำดับ

สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน พนักงานต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร

ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และการทำงาน พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาของตนเองมีอยู่ให้กับงานที่รับผิดชอบ ให้แก่ตนเอง ให้แก่ครอบครัว อย่างเหมาะสม โดยองค์กรสามารถสนับสนุนสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวครอบครัว และการทำงานให้แก่พนักงาน ได้ ด้วยการจัดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม โดยเรื่องนี้ เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่า องค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วม

ในกฎกระทรวงด้านการเมืองและอื่น ๆ ทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ปริมาณงาน หมายถึง ขอบเขต เนื้อหาของงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งจำนวนของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

ค่าใช้จ่าย หมายถึง รายจ่ายที่ต้องใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน ของตนเองและของครอบครัว

อัตราค่าล่วงเวลา หมายถึง จำนวนเงินที่บริษัทจ่ายให้แก่พนักงานผู้ซึ่งทำงานให้กับบริษัทนอกเวลาทำงานปกติ (8.30 – 17.00 น.) และในวันหยุดของพนักงานที่บริษัทกำหนดให้ บริษัทจะเป็นผู้กำหนดเรื่องของการจ่ายอัตราค่าล่วงเวลาโดยคำนวณจากอัตราค่าล่วงเวลาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

อัตราราคาเงินเดือน หมายถึง ค่าจ้าง ที่บริษัทจะเป็นผู้กำหนดและจ่ายให้แก่พนักงาน โดยกำหนดมาจาก เนื้อหาและขอบเขตของงาน ความสามารถของพนักงานรวมถึงความสำคัญในตำแหน่งนั้น ๆ

ชั่วโมงการทำงาน หมายถึง จำนวนชั่วโมง หรือ ช่วงเวลาที่เป็นเวลาทำงานปกติของบริษัท โดยจะอยู่ในช่วงเวลา 8.30 – 17.00 น. ในวันจันทร์ – วันศุกร์

การทำงานล่วงเวลา หมายถึง การทำงานนอกเวลางานปกติและการทำงานในวันหยุดต่าง ๆ

วันหยุดประจำปี หมายถึง วันหยุดตามวันหยุดของธนาคารที่กำหนดไว้ในแต่ละปี และวันหยุดสำคัญของประเทศไทยและวันหยุดตามพุทธศาสนา

ทักษะในสายงาน หมายถึง ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ในแต่ละประเภทของงาน ซึ่งพนักงานแต่ละคน ก็จะมีทักษะ หรือความรู้ความชำนาญในสายงาน หรืองานที่ตนเองปฏิบัติต่าง ๆ กัน ตามขอบเขตของงาน

ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อระเบียบหรือเกณฑ์ ที่ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานใช้ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัท บริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ ผู้วิจัยได้ประมวลและรวบรวมแนวคิดทฤษฎี บทความและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการศึกษา และนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างกรอบแนวคิด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 5 หัวข้อ ได้แก่

1. แนวคิดเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. หลักคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)
  - 2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)
  - 2.3 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities)
  - 2.4 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization)
  - 2.5 สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in the Work Organization)
  - 2.6 ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space)
  - 2.7 ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance)
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. ข้อมูลบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวความคิดทฤษฎีและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิต

มีนักวิชาการ นักทฤษฎี รวมทั้งสถาบันที่มีชื่อเสียงต่าง ๆ ได้ให้คำนิยามคำจำกัดความของคุณภาพชีวิตเอาไว้หลากหลาย โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

UNESCO (1978, p. 89) คุณภาพชีวิต เป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุข ความพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้น ๆ โดยใช้ให้เห็นว่ามีปัจจัย

หลายประการที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย ภาชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม ทรัพยากร ที่อยู่อาศัยและรายได้

ซิดซัย เสียงสนั่น (2528, หน้า 53) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิต เป็นคำที่ใช้กันมาในระยะเวลา 15 ปีที่ผ่านมา ซึ่งนำมาใช้ในจุดหมายของการพัฒนาสังคม ในปัจจุบันนับเป็นเรื่องที่มีผู้สนใจกันมาก แม้ว่าก่อนหน้านี้ได้มีนักปรัชญา นักศาสนา และนักเขียน ได้พูดถึงการมีชีวิตที่ดี (Good-life) และการอยู่ดีที่สุข (Well – being)

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2533, หน้า 5) คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีสุขภาพสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมและสังคมที่ตนเองอยู่ได้เป็นอย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ให้ทั้งกับตนเอง สังคมและประเทศชาติด้วย

โอเรม (Orem, 2001) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตมีความหมายเช่นเดียวกับความสุข ซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคคลต่อการมีชีวิตอยู่ ตามประสบการณ์ของความพึงพอใจ ความรู้สึกเป็น สุขกายสุขใจ

พิพัฒน์ จันทรา (2542, หน้า 14) คุณภาพชีวิตเป็นการดำรงชีวิตของมนุษย์โดยภาพรวม เพราะมนุษย์ประกอบด้วยร่างกายและจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด และในขณะที่เดียวกันมนุษย์มีความสำคัญ การเมืองเศรษฐกิจ ดังนั้นไม่สามารถกล่าวถึงมนุษย์ในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น แต่ต้องมองมนุษย์ในทุกแง่ทุกมุม เพราะฉะนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีสภาพความเป็นอยู่ในทุกด้าน เพียงแต่ว่าจะดีได้มากน้อยเพียงใด ระดับคุณภาพชีวิตของมนุษย์ จึงพิจารณาชีวิตความเป็นอยู่ในเวลานั้น ๆ คุณภาพชีวิตมีมนุษย์มีมุมมองที่แตกต่างกันไป ตามรูปแบบการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล เช่น วัย เพศ การศึกษาในสาระต่าง ๆ และภูมิหลัง

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2534, หน้า 48) อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง การมีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา การอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี การมีความครบครันที่ดี มีความสามารถในการพัฒนาและควบคุมตนเอง ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการกิจของสังคม

คณะกรรมการอำนวยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (พชช.) (2546, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต คือ การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ

ชัยวัฒน์ ปัญญาพงษ์ (2533, หน้า 28) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพอันเป็นชีวิตที่ไม่เป็นภาระ ไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความเพียบพร้อมและความสามารถที่จะดำรงสถานภาพด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและค่านิยมของสังคม กับความสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

และปัญหาที่ซับซ้อนได้

นิภาภรณ์ อุณาพรหม (2552, หน้า 17) คุณภาพชีวิต ก็คือการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า มีความสุขและทำให้เกิดความพึงพอใจของแต่ละบุคคลและสังคม

ชาญชัย วิทยาวารกรณ์ (2547, หน้า 7) ได้ศึกษาและได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตของบุคคล หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลในการดำรงชีวิตอยู่ในสิ่งแวดล้อมอย่างสร้างสรรค์ และได้รับการสนองต่อความต้องการของตนเองในด้านต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ความต้องการฐานในการดำรงชีวิต ความต้องการทางด้านสังคมและจิตใจ

จากการศึกษาและรวบรวมทฤษฎี รวมทั้งคำจำกัดความต่างๆของความหมายของคุณภาพชีวิต ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามของคุณภาพชีวิตเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ ได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีชีวิตและดำเนินชีวิตประจำวัน อย่างมีความสุขภาพที่ดี ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตในเข้ากับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปได้เป็นอย่างดีและเกิดความสุขและความพึงใจต่อชีวิตที่เป็นอยู่ โดยไม่สร้างภาระหรือความเดือดร้อนให้แก่สังคม

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักทฤษฎีมากมายที่ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกแนวคิดของนักวิชาการที่ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานที่คล้ายคลึงหรือสอดคล้องกับลักษณะองค์กรของบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ ดังนี้

วอลตัน (Walton, 1991, p. 39) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นลักษณะการทำงานตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือบุคคล เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

เดวิส (Davis, 1977, p. 53) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเป็นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมีจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐกิจ ในการออกแบบการทำงาน คำย่อภาษาอังกฤษที่ใช้ทุกวันนี้ สำหรับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน

กนกพร แจ่มสมบุรณ์ (2539, หน้า 15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงความเป็นเลิศ การมีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับงานและแนวโน้มในการคงอยู่ในงาน

จ๊กกรี เสริมทรัพย์ (2543, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพชีวิตที่ได้รับผลกระทบจากความเจริญก้าวหน้าของสังคมทำให้เกิดความซับซ้อน จึงจำเป็นต้องให้ความสัมพันธ์ของมนุษย์ สิ่งที่มีความจำเป็นอย่างมากต่อความสัมพันธ์ของมนุษย์ ก็คือ การมีมนุษย์สัมพันธ์ แต่คงไม่มีใครมีได้อย่างสมบูรณ์แบบ เนื่องจากมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน หากแก่นมนุษย์ก็เป็นสิ่งที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้ การดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์ส่วนต้องการที่จะได้รับสิ่งที่ดี มนุษย์ก็ดำเนินชีวิตประจำวันด้วยสิ่งที่ดีและในการทำงานก็ต้องการคุณภาพที่ดีเช่นเดียวกับการดำเนินชีวิต เพราะการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในชีวิตการทำงาน ต้องอาศัยการสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับหน่วยงาน

คาสซิโอ (Cascio, 1992, p. 125) คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกของสมาชิกทุกคนในองค์กรที่ต่างมีความสุขเมื่อได้ร่วมกันทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีโอกาสร่วมตัดสินใจในการทำงาน ร่วมกำหนดแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนางาน โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งแต่ละคนจะมีความต้องการมากขึ้นที่แตกต่างกัน

เวอร์เธอร์ และเดวิส (Werther & Davis, 1993) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การมีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และมีงานที่น่าสนใจ มีความท้าทายและเป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน

ณัชพล ภูพล (2540) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถตอบสนอง ความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของพนักงาน ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ ในรูปแบบต่าง ๆ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรและขององค์กรได้

ภัทรา เผือกพันธ์ (2545) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานเยี่ยมมนุษย์ในองค์กร ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน สถานที่ทำงาน ชีวิตส่วนตัว และในขณะเดียวกันก็มีความรู้สึกว่าคุณค่าด้วย

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2541) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง แนวคิดในการออกแบบงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาองค์กร วงจรงานเชิงคุณภาพ การยกภาระงานให้สูงขึ้น ความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพจิตของพนักงาน

สมุนทิพย์ ใจเหล็ก (2541) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์เพิ่มเติมต่าง ๆ ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีความสอดคล้องระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป

นิภาภรณ์ อุณาพร (2552, หน้า 23) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือการเสริมคุณค่าของงานที่บุคลากรทำโดยชี้ให้เห็นว่างานที่บุคลากรทำนั้นเป็นงานที่สำคัญและบุคลากรเป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้งานนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับความรู้สึกนึกคิด และจิตใจของคนทำงาน ให้ความสำคัญกับคนมากขึ้น โดยถือว่าคนเป็นสินทรัพย์อย่างหนึ่งขององค์กร และคนจะทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง สภาพการอยู่ดีกินดีของบุคลากรในองค์กร มีชีวิตการทำงานที่เป็นสุข มีความพึงพอใจต่องาน มีแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐาน ได้รับผลตอบแทนจากองค์กรที่ยุติธรรม ก่อให้เกิดความมั่นคงและเสถียรภาพทางสังคม

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้สอดคล้องของลักษณะองค์กรของบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ ได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน ต่อสังคมในที่ทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อองค์กร โดยมีเหตุปัจจัยมาจากลักษณะของ ความก้าวหน้าในงาน อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา กฎเกณฑ์ของบริษัท การแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว รวมไปถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการชี้บ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผู้วิจัยได้รวบรวมการให้นิยามขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของนักวิชาการต่าง ๆ ที่น่าสนใจและสอดคล้องต่อสภาพองค์กรของบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ ดังนี้

เบอร์เกอร์น และคณะ (Berghorn et al., 1981, p. 335) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ได้แก่ สภาพทางเศรษฐกิจ สุขภาพ สภาพแวดล้อม การพึ่งพาตนเอง และการทำกิจกรรม

พีซ (Peace, 1990, p. 48) กล่าวว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านอำนาจบุคคล ปัจจัยด้านวัตถุวิสัย และปัจจัยด้านบุคลิกภาพ



เดนแฮม (Denham, 1991, p. 48) เสนอว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์ทางสังคม สุขภาพกาย สุขภาพจิต รวมถึงบุคลิกภาพและประวัติในอดีต

สถาบันวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์และการศึกษาแห่งชาติ (Division of Behavioral and Social Sciences and Education National Research Council, 2001, pp. 272-273)

อธิบายไว้ว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตควรประกอบกันหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านสุขภาพ

องค์การอนามัยโลก กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต โดยใช้เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิต (WHOQOL-100) ในการประเมิน สามารถจัดกลุ่มได้เป็น 6 ด้าน (The WHOQOL group, 1994 อ้างถึงในวรรณภา กุมารจันทร์, 2543, หน้า 4) ดังนี้

1. ด้านร่างกาย (Physical Domain) คือการรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึก สุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกาย ได้ การรับรู้ถึงผลกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้เรื่องการนอนหลับ และพักผ่อน รวมทั้งการรับรู้เรื่องการมีเพศสัมพันธ์ ซึ่งการรับรู้เหล่านี้มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน
2. ด้านจิตใจ (Psychological Domain) คือการรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตน และการรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเศร้า หรือกังวล เป็นต้น
3. ด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคล (Level of Independence Domain) คือการรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่จำเป็นต้องพึ่งพาต่าง ๆ หรือการรักษาทางการแพทย์อื่น ๆ เป็นต้น
4. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social-relationship Domain) คือการรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคม รวมถึงการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์
5. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Domain) คือการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ มีความปลอดภัย และมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคม มีแหล่งประโยชน์

ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะได้รับ ข่าวสาร หรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าคุณได้มีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

6. ด้านความเชื่อส่วนบุคคล (Spirituality Religion/ Person Beliefs Domain) คือ การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อมั่นต่าง ๆ ของตน ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้เรื่องความเชื่อด้านจิตวิญญาณศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่คิดต่อการดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค เป็นต้น

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 7) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการไว้ 10 ประการ อันเป็นองค์ประกอบเพื่อการศึกษาคุณภาพชีวิต คือ

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) ค่าตอบแทนในที่นี้หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Salary and Wage) ซึ่งพิจารณาไว้ 2 ประเด็นคือ ค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานที่เท่ากัน เงินเท่ากัน (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องการใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้าง เงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกันแต่ละองค์กร โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate) คือการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมควรจะสามารถเลี้ยงครอบครัว

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit) เป็นค่าตอบแทนประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่องค์กรการจัดให้แก่บุคลากรในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ยกย่องให้แก่บุคคลในองค์กร โดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือว่าเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการสร้างเสริมชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (A Safe and Healthy Environment) การจัดสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกายทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และการมีมาตรฐานในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงานหรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาวเป็นสิ่งควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กรและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรด้วย

4. ความมั่นคงในงาน (Job Security) ความมั่นคง (Security) ในที่นี้หมายถึง การจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการ

มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันควร เช่น ทูจริต หรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจ และสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง

5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรอง สิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร ในแง่ของจิตวิทยาพนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงาน ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเองจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้วก็จะเอาใจใส่ในงาน ทำงานให้ดีที่สุดเพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งงานที่ให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) พัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทักษะคติ (Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ (Development) จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นความต้องการมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจจะมียุทธศาสตร์ของความแตกต่างกันไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าจะต้องมีกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโตจึงจะสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (Promotion)

7. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สำหรับความสัมพันธ์ที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่มุมที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบการของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ถ้าปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมักเต็มไปด้วยความล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้จะช่วยให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์กรในที่นี้ หมายความว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งทางฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมได้ เป็นรูปแบบของการมีส่วนร่วม และมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงาน

ร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดเพียงคนเดียว การกำหนดนโยบายการบริหาร อาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) ความหมายของคำว่า ประชาธิปไตยในที่นี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุก ๆ คน ในการทำงานร่วมกันจะต้องให้ความสำคัญแก่ทุก ๆ คนอย่างเสมอหน้ากันไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กรไม่ว่าจะกรณีใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมย่อย การทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คน อย่างเท่าเทียมและแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด

10. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space) การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ (Recreation) การจัดการเวลาว่างให้บุคลากร ถือว่าเป็นประโยชน์ เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน เป็นการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้การทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

เลวิน (Lewin, 1981, pp. 37-53) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ
2. เงื่อนไขของการทำงาน
3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับ
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2536, หน้า 67) กล่าวว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องและส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยรวม ประกอบด้วย

1. ด้านการบริหาร ได้แก่ โครงสร้างการบริหารหรือโครงสร้างขององค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน คือ การให้ความสำคัญอิสระในการปฏิบัติงานตามอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ

โดยสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานส่งเสริมความเป็นอยู่รอดในการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งหมายถึงค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมสวัสดิการที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ชีวิต ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน รวมถึงโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

2. ด้านพฤติกรรมของบุคคลเป็นเรื่องของค่านิยม การยอมรับและเจตคติที่เกิดขึ้นในสภาพการทำงานประจำวัน

3. ด้านสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกต่าง ๆ ได้แก่ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่ส่งผลถึงความรู้สึกที่มีคุณค่าในตนของมนุษย์

4. ด้านบุคลิก ลักษณะส่วนบุคคล เป็นความมุ่งหมาย ความคาดหวังในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ตลอดจนบุคลิกภาพเฉพาะของตน ที่อาจมีผลทั้งในด้านส่งเสริมและลดทอนความรู้สึกต่อคุณค่าในชีวิตการทำงานได้

ฮุสส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, pp. 198-199) ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง คือ

1. รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือ การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและสอดคล้องกับมาตรฐาน โดยผู้ปฏิบัติงานรู้สึกได้ว่าเป็นความเหมาะสมและเป็นธรรม

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ คือ การปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ (Development of Human Capacities) คือผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการอาชีพการทำงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) คือ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งอาชีพ

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) คือ ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานในบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร และเอื้ออาทร

6. ลักษณะการบริหาร (Constitutionalism) คือ ความยุติธรรมในการบริหารงานและปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคลในบรรยากาศองค์การที่มีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) คือ ความสมดุลของชีวิตระหว่างการปฏิบัติงานและเวลาที่ว่างเว้นจากการทำงาน

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organization Pride) คือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การ

เดอลาโมเต้ และทาเคซาวา (Delamotte & Takezawa, 1984, p. 2) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งถือเป็นแนวคิดที่เริ่มใช้และกล่าวถึงกันมากในประเทศอังกฤษ โดยมีความหมายที่ครอบคลุมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงานที่ประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน ประโยชน์เกื้อกูล บริการต่าง ๆ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และมนุษยสัมพันธ์ที่มีต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน ซึ่งถือเป็นคุณภาพชีวิต และหลักประกันขั้นต่ำในการทำงาน โดยมีความครอบคลุมถึงค่าจ้าง สวัสดิการในการทำงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

ด้านที่ 2 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม โดยไม่คำนึงถึงเพศ อายุ เชื้อชาติ ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวควรครอบคลุมการบริหารและการจัดการในทุกกรณี อาทิ การรับเข้าทำงาน การขึ้นค่าจ้าง การเลิกจ้าง ความก้าวหน้าในงาน การปฏิบัติเหล่านี้ผู้ใช้แรงงานควรได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน

ด้านที่ 3 โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการทำงานในลักษณะต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคล หรือกลุ่ม เช่น สหภาพแรงงาน เป็นต้น

ด้านที่ 4 การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ช่วยให้ชีวิตการทำงานไม่น่าเบื่อหน่าย และส่งเสริมให้เกิดความภาคภูมิใจ

ด้านที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไป อันเป็นการสร้างสถานภาพของงาน ตลอดจนการเชื่อมโยงการทำงานกับชีวิตครอบครัวและชุมชน

แคสซิโอ (Cascio, 1989, p. 25) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในองค์กร จะต้องประกอบไปด้วย

1. ค่าตอบแทน
2. ผลประโยชน์ของลูกจ้าง
3. ความมั่นคงในงาน
4. การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม
5. ความเครียดในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
7. มีการปกครองแบบประชาธิปไตย
8. การแบ่งปันผลกำไร
9. สิทธิในการได้รับเบิ่ชานาญ
10. มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน

### 11. หนึ่งสัปดาห์ทำงาน 4 วัน

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2550) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการ ได้แก่

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ลักษณะของงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
10. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
11. อำนาจหน้าที่ในงาน
12. ได้รับการเคารพสนับสนุนทางสังคม
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. มีอนาคต
15. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
16. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมทางด้านร่างกาย และทางด้านจิตใจให้แก่พนักงานหรือผู้ปฏิบัติ ทำให้สามารถมีความพอใจในงาน พื่อใจในสภาพความเป็นอยู่ของตนเอง และใช้ชีวิตได้อย่างสมบูรณ์ โดยไม่รู้สึกรำงานที่ปฏิบัติอยู่นั้น ส่งผลเสียต่อตนเอง

### หลักคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์นี้ ผู้วิจัยได้นำหลักคุณภาพชีวิตของ วอลตัน (Walton, 1973, pp. 12-16) ทั้ง 8 ประการมาเป็นตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ เนื่องเป็นหลักแนวคิดที่สอดคล้องกับลักษณะ โครงสร้าง วัฒนธรรม และครอบคลุมในแนวนโยบายด้านคุณภาพชีวิตการ

ทำงานของฝ่ายบริหารของบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของนักทฤษฎีท่านอื่น ๆ มานำเสนอเพื่อเป็นทบทวนวรรณกรรมและสนับสนุนแนวคิดทั้ง 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ขวัญและกำลังใจและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทนไว้ดังนี้

พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) ได้ให้ความหมายของคำว่า ค่าตอบแทน หรือค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และหมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใด หรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

เสนาะห์ ดิยาว์ (2537) กล่าวว่า อัตราค่าจ้างจะเป็นเงื่อนไขอันแรกซึ่งก่อให้เกิดข้อตกลงในการจ้างงานหรือนอกจากค่าจ้างจะเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ค่าจ้างที่เป็นปัจจัยแรกที่ทำให้คนเปลี่ยนงาน

ลลิตา ศรีเสาวคนธร (2554, หน้า 33) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งตอบแทนที่อยู่ในรูปของเงินและไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ เงินรายเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัสค่าเบี่ยเลี้ยง ค่าชดเชยต่าง ๆ เช่น ค่าน้ำมัน ค่าเดินทางไปปฏิบัติงาน เป็นต้น และสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าประกันสุขภาพ บริการรถรับ-ส่งพนักงาน เป็นต้น ที่ลูกจ้างและนายจ้างได้ทำการตกลงกันตามสัญญาจ้างงาน เมื่อลูกจ้างปฏิบัติงานหรือมีผลงานตามที่ตกลงกันไว้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของ เงิน สวัสดิการ ค่าชดเชย และของรางวัล ให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ความทุ่มเท ในการทำงาน ถ้าลูกจ้างได้รับค่าตอบแทน อย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับลักษณะและจำนวนของงานก็จะทำให้ลูกจ้างเกิดความรักในงานที่ปฏิบัติและทำงานอย่างมีความสุข นายจ้างก็จะได้ผลงานที่มีคุณภาพและมีจำนวนมากขึ้นตอบแทน

ทฤษฎีเครื่องมือ (Instrumental Theory)

เจลเลอร์แมน (Gellerman, 1963) ทฤษฎีนี้กล่าวว่าเงินเป็นหนทาง (Means) ที่จะนำไปสู่จุดหมาย (Ends) โดยเงินจะเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ข้อคือ



ข้อแรกเมื่อเงินนั้นเป็นตัวกระตุ้นความต้องการ (Needs) ของคนและขึ้นกับความเชื่อของคนนั้น ๆ ว่าถ้าเขาประพฤติอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วเขาจะได้เงินนั้นมาเพื่อสนองความต้องการของเขา เจลเลอร์แมนเห็นว่าเงินไม่ได้มีความหมายอะไรในตัวของมันเองตรางเท่าที่คนไม่มองในแง่ของเครื่องมือที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของตน ดังนั้นเงินในความหมายของคนแต่ละคนอาจไม่เหมือนกัน และแม้แต่คน ๆ เดียวกันในเวลาที่ต่างกัน เงินก็มีความหมายไม่เหมือนกันเงินจะมีอิทธิพลก็ต่อเมื่อมันเชื่อมโยงเข้ากับความต้องการ (Needs) ของคน เงินจึงเป็นเพียงสัญลักษณ์ (Symbol) ของเป้าหมายที่วางไว้เท่านั้น

พยอม วงศ์สารศรี (2540, หน้า 177) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของค่าตอบแทน ดังนี้

1. ค่าตอบแทน เป็นผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจได้
2. ค่าตอบแทน เป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจ และยอมรับว่าตนเป็นคนมีคุณค่าคนหนึ่งในสังคมที่สามารถทำสิ่งใด ๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำ จนกระทั่งมีการให้ค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนจากการกระทำนั้น ๆ
3. ค่าตอบแทน เป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้อยลงก็เป็นไปได้ ฉะนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทนกับงานนั้น ๆ ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน ผลงานออกมามีคุณภาพ

#### ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

อดัมส์ (Adams, 1965) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ โดยมีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (Output) กับตัวป้อน (Input) คือ พฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (Perceived Inputs to Outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้

ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ อารมณ์ สถานภาพ สติปัญญาความสามารถ และอื่น ๆ) กับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่น การยกย่องชมเชย ค่านิยม ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน) กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขา

ก็ได้ ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ว่าจะไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเองเพื่อให้รู้สึกว่าจะเกิดความเสมอภาค ดังนั้นในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขารับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติต่ออย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น

เมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่น ได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตรงเท่าที่เขายังรับรู้ว่าจะมีความเสมอภาค เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าพนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขา หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคโดยการลดระดับตัวป้อนหรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอสำหรับเกณฑ์การวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ หมายถึง ค่าตอบแทนจากการทำงานของพนักงานทุกคนมีภาระและค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตและจะมุ่งทำงานเมื่อได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลซึ่งนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทของงานแบบเดียวกันอีกด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย นับเป็นหนึ่งในเกณฑ์ชีวิตที่สำคัญในการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ โดยสามารถรวบรวมแนวที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2554)  
 “ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายความว่า การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสพอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจหรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน ”

ธงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 188) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้การกำกับควบคุม โครงสร้างองค์กร แบบของผู้นำ กฎระเบียบต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่อาจจะมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อตัวบุคคล องค์กรและการรับรู้ที่มี

เป็นสิ่งที่มื่ออิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติ สรุปได้ว่าบรรยากาศในองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความภักดีที่มีต่อองค์กร

chner (นามปากกา, 2552) กล่าวว่า บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม โดยทั่วไป เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงานวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จะต้องมื่อสภาพที่สบายกายสบายใจในการทำงานการทำงานก็จะมีมีความสุข ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องต่อไปนี้

### 1. สถานที่ทำงาน

สถานที่ทำงานเป็นสิ่งประกอบที่ทำให้การทำงานมีความสุขเพราะสถานที่ทำงานสามารถบ่งบอกถึงภารกิจและความมั่นคงของหน่วยงานการจัดและตกแต่งสถานที่ทำงานให้สะอาดร่มรื่น สวยงาม จะเป็นการสร้างบรรยากาศให้คนในหน่วยงานมีความสุขสบายใจ อยากทำงาน โดยเฉพาะงานธุรกิจเอกชนมักจะเน้นหนักในเรื่องอาคารสำนักงาน เพราะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความมั่นคงอันดับแรกของหน่วยงานลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการก็จะเกิดความมั่นใจและเต็มใจใช้บริการสถานที่ทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเสริมบรรยากาศในหน่วยงาน

### 2. ภารกิจหรืองานที่ทำ

ภารกิจหรืองานหลักของหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการสร้างบรรยากาศในหน่วยงานลักษณะของงานที่ถือว่าเป็นบรรยากาศที่ดีในหน่วยงานมีลักษณะ ดังนี้

2.1 มีความชัดเจนในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งชัดเจนในผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม เช่น ผลตอบแทนในเรื่องของกำไรหรือขาดทุน

2.2 มีความต่อเนื่อง หมายถึง งานที่ต้องต่อเนื่อง ไม่ขาดช่วงตอน มีงานทำอย่างสม่ำเสมอจะทำให้การทำงานมีชีวิตชีวา

2.3 มีความมั่นคงซึ่งเป็นหลักประกันให้บุคคลในหน่วยงานมีความรู้สึกว่างานอาชีพของเขาจะช่วยให้เขามีความสุขได้ตลอดชีวิต และเขาได้รับความเป็นธรรมจากงานที่เขาทำ

### 3. เพื่อนร่วมงาน

เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งประกอบที่สำคัญในการทำงานให้มีความสุขโดยเฉพาะบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน จะบ่งบอกถึงความสัมพันธ์อันดีหรือความขัดแย้งได้อย่างชัดเจน การสร้างบรรยากาศในหน่วยงานเรื่องของเพื่อนร่วมงานจึงควรมีวิธีการดังนี้

3.1 การจัดกิจกรรมนันทนาการ

3.2 การทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่

3.3 การเยี่ยมชมครอบครัว

3.4 การประชุมสัมมนา

3.5 กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

### 3.6 การสรุปผลงาน

มานพ ชาณัฐวิชัย สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2541) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานจะเป็นปัจจัยในการตัดสินใจในการตัดสินใจในการทำงานของเราอีกทั้งยังเป็นตัวบ่งชี้ว่าเรามีนิสัยการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยหรือไม่การปฏิบัติตามคำแนะนำจะทำให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยสามารถสรุปมาตรฐานด้านความปลอดภัยได้ดังนี้

1. การตรวจวัดสภาพแวดล้อม ความร้อน แสงสว่าง เสียง ตามกฎหมายกระทรวงแรงงานได้กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่างและเสียงของกระทรวงแรงงาน ซึ่งออกตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ปี 2541 เป็นกฎกระทรวงที่มีวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้นายจ้างดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความปลอดภัยต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในเรื่องของความร้อน แสงสว่างและเสียงดังที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งมีสถานประกอบการหลายประเภทกิจการที่มีสภาพการทำงานเสี่ยงต่อการเกิดโรคจากการทำงานของลูกจ้างคนงาน โดยมีสภาพความร้อนสูงในกระบวนการผลิตมีแสงสว่างไม่เพียงพอมีเสียงดังเกินเกณฑ์มาตรฐานความปลอดภัยในเรื่องของความร้อนในสภาพการทำงาน

2. การตรวจวัดความร้อนในสถานที่ทำงาน โดยกฎกระทรวงได้กำหนดให้นายจ้างควบคุมและรักษาระดับความร้อนภายในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างทำงานอยู่ให้เกินมาตรฐานโดยกำหนดประเภทกิจการของนายจ้างที่ต้องทำการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานได้แก่ กิจการประเภทการผลิตน้ำตาลและทำหีบสุทธิ การปั่นทอที่มีการฟอกหรือย้อมสี การผลิตเยื่อกระดาษหรือกระดาษ การผลิตยางรถยนต์หรือล้อดอกยางการผลิตกระจกเครื่องแก้วหรือหลอดไฟ การผลิตซิเมนต์หรือปูนขาวการผลิตลวดลอมหรือรีด โลหะที่มีแหล่งกำเนิดความร้อนหรือมีการทำงานที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายเนื่องจากความร้อน โดยนายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานเกี่ยวกับความร้อนในสถานประกอบการอย่างน้อยปีละครั้ง โดยใช้อุณหภูมิเวทบัลโบโกลบ (Wet Bulb Globe Temperature: WBGT) และเปรียบเทียบกับมาตรฐานการทำงานของลูกจ้างที่ต้องทำงานเบา ปานกลางหรืองานหนัก

3. การตรวจวัดแสงสว่างในที่ทำงาน กำหนดว่า นายจ้างทุกประเภทกิจการจะต้องทำการตรวจวัดความเข้มของแสงสว่างโดยตรวจวัดบริเวณพื้นที่ทั่วไปบริเวณพื้นที่ที่ใช้ประโยชน์ในกระบวนการผลิตที่ลูกจ้างทำงานและบริเวณที่ลูกจ้างต้องทำงาน โดยใช้สายตามองเฉพาะจุดหรือต้องใช้สายตาคู่กับที่ในการทำงานการตรวจวัดความเข้มของแสงสว่างใช้หน่วยเป็นลักซ์ (Lux) ใน

การอ่านค่าและเมื่อได้ค่าตรวจวัดแล้วก็นำมาเปรียบเทียบกับความเข้มของแสงสว่างตามที่กฎหมายกำหนด

4. การตรวจวัดเสียงในที่ทำงาน กำหนดว่านายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทดังต่อไปนี้ ต้องตรวจวัดระดับเสียง ได้แก่ประเภทกิจการการระเบิดย่อย โม่หรือบดหิน การผลิตน้ำตาลหรือทำให้บริสุทธิ์การผลิตน้ำแข็ง การปั่นทอโดยใช้เครื่องจักร การผลิตเครื่องเรือนเครื่องใช้จากไม้การผลิตเยื่อกระดาษหรือกระดาษ กิจการที่มีการปั๊มหรือเจียร โลหะกิจการที่มีแหล่งกำเนิดเสียงหรือสภาพการทำงานที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายเนื่องจากเสียงการตรวจวัดระดับเสียงใช้หน่วยวัดเป็นเดซิเบล โดยใช้ที่สเกลเอโดยการตรวจวัดบริเวณที่มีลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ ณ จุดนั้นรัศมีไม่เกินสามสิบเซนติเมตรแล้วนำค่าที่วัดได้มาเทียบกับค่ามาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด

5. การดำเนินการภายหลังการตรวจวัด เมื่อตรวจวัดแล้วนายจ้างต้องทำรายงานการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานโดยให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพหรือให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีสาขาอาชีวอนามัยหรือเทียบเท่าที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้เป็นผู้รับรองรายงาน โดยนายจ้างต้องเก็บรายงานดังกล่าวไว้ที่สถานประกอบกิจการเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบได้ตลอดเวลาทำการพร้อมส่งรายงานกลุ่มบับต่ออธิบดีหรืออธิบดีมอบหมายภายใน 30 วันนับแต่วันที่ทำการตรวจวัด

นอกจากนั้นนายจ้างยังต้องมีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างที่ทำงานในสภาวะการทำงานที่อาจจะได้รับอันตรายจากความร้อนแสงสว่าง หรือเสียงด้วย

ประโยชน์ของการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในเรื่องความร้อน แสงสว่างหรือเสียง การตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างจะทำให้นายจ้างประเมินได้ว่าสถานประกอบการของตนเองมีความเสี่ยงที่เกิดอันตรายหรือโรคจากการทำงานหรือไม่ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างในเรื่องค่าทดแทนเพราะหากลูกจ้างเกิดโรคจากการทำงานเหล่านี้จะทำให้นายจ้างต้องจ่ายค่าทดแทนรวมทั้งค่าแพทย์ที่ไม่ดีที่นายจ้างไม่ดูแลความปลอดภัยให้ลูกจ้างหากเป็นกิจการที่ส่งออกสินค้าต่าง ๆ อาจถูกตีกลับหากประเทศคู่ค้าพบว่านายจ้างไม่มีการบริหารจัดการในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปล่อยให้ลูกจ้างเกิดการเจ็บป่วย

ไพศาล พิชมงคล (2553) กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารที่จะต้องเสริมสร้างเครื่องมือ เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับทีมงานของตน ต้องทำเช่นนี้ก็เพราะว่าเป็นการเพิ่มพละคุณภาพในการทำงานของคนเป็นการสร้างอานุภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยแท้

เครื่องมือ เครื่องมือและเทคโนโลยีไม่อยู่นิ่งกับที่มีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง การไม่รู้จักรู้จักใช้เครื่องมือ เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่จะทำให้องค์กรไม่สามารถแข่งขันกับ

ใครอื่นได้การไม่ปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือเครื่องมือและเทคโนโลยีให้ทันสมัยและพอเพียงจะทำให้  
องค์กรขาดประสิทธิภาพในการแข่งขันและทำให้ผู้คนมีปัญหาในการทำงานโลกทุกวันนี้  
เครื่องมือเครื่องมือและเทคโนโลยีมีความสำคัญมากขึ้นอย่างไม่หยุดยั้งและมีผลอย่างสำคัญที่ทำให้  
องค์กรถดถอยหลัง หยุคนิ่ง หรือก้าวหน้าด้วยคั้งนั้นเมื่อปรารถนาที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ  
ไปสู่ความก้าวหน้าไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองจึงต้องปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และแสวงหา  
เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้เพียงพอต่อความต้องการ

พยอม วงศ์สาศรี (2540, หน้า 211 – 215) ได้กล่าวว่า ความปลอดภัยในการทำงาน  
หมายถึง การหลีกเลี่ยงอันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุหรือการเจ็บไข้ก็ตาม  
ซึ่งอาจจะจัดเตรียมป้องกันไว้ล่วงหน้าเพื่อให้มีการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปลอดภัยและ  
ปราศจากอันตรายต่าง ๆ สาเหตุที่เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ดังนี้

1. ความประมาทเดินเลื้อ

2. ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์

3. ความไม่รู้ของพนักงาน เพราะพนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้รับการสอนให้รู้วิธีการทำงาน  
หรือให้เรียนรู้ถึงการใช้เครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์การผลิต และอันตรายอันอาจเกิดจาก  
การทำงาน

4. การตรากตรำในการทำงาน ทำให้ขาดความระมัดระวังในการทำงาน

5. องค์กรขาดการตรวจสอบเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ

6. องค์กรขาดการเขียนคำเตือนในจุดต่าง ๆ

ผลกระทบของความไม่ปลอดภัยในการทำงาน

1. นายจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและการซ่อมแซมเครื่องจักร เป็นการ  
เพิ่มต้นทุนการผลิต

2. นายจ้างต้องเสียเวลาในการหาพนักงานใหม่มาทดแทนคนเก่า เสียเวลาในการผลิต

3. มีปัญหาด้านกฎหมาย ในกรณีพนักงานต้องเสียชีวิต

4. ผลผลิตตกต่ำระหว่างเวลาที่พนักงานประสบอันตราย

5. พนักงานอาจเกิดความลังเลไม่มั่นใจในการเสี่ยงเข้าไปทำงาน

จากแนวคิดต่าง ๆ ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

สำหรับเกณฑ์การวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอ์นิจเจอร์ หมายถึง  
สภาพแวดล้อม บรรยากาศ และอุปกรณ์ภายในบริเวณที่ทำงานที่มีความปลอดภัย ทันสมัย เพื่อสร้าง  
ความมั่นใจและลดความกังวลใจให้แก่พนักงานในขณะปฏิบัติงาน รวมถึงนโยบายการส่งเสริมสุข  
พลานามัย การตรวจเช็คสุขภาพประจำปี การทำประกันอุบัติเหตุ ระหว่างทำงาน การจัดเตรียมห้อง

พยาบาลภายในที่ทำงาน และการจัดเตรียมอุปกรณ์ความปลอดภัยภายในที่ทำงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นส่วนเสริมให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานดีขึ้น

3. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่อความรู้สึกมั่นคงและความจงรักภักดีต่องานและองค์กร ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

ประสาร มฤคพิทักษ์ (2530) ความมั่นคงที่เกิดขึ้นในจิตใจของเราเองแม้จะอยู่บริษัทเล็กที่สุดก็สามารถมีความมั่นคงได้ ความมั่นคงที่ว่านี้ประกอบด้วย 2 อย่างที่สำคัญ คือ

ความสามารถกับคุณธรรมใครก็ตามที่สามารถส่งสมความสามารถในการทำงานไว้มาก ๆ และส่งสมคุณธรรมไว้กับการดำเนินชีวิตของตนเองย่อมเท่ากับได้สร้างความมั่นคงในการทำงานขึ้นมาโดยอัตโนมัติแล้วโดยไม่จำเป็นต้องเข้าไปอยู่ในบริษัทหรือองค์กรใหญ่ ๆ แม้บริษัทเจ้าสังกัดของคน ๆ นั้นจะต้องเลิกกิจการไป ความมั่นคงก็ยังคงอยู่เพราะคุณภาพชีวิตของคน ๆ นั้นไม่ยอมให้เขาตกงานคนมีคุณสมบัติสองอย่างที่ว่าทำงานที่ไหนก็สร้างผลงานใหม่ ๆ ขึ้นมาเป็นผลสำเร็จได้ แม้ไม่มีงานก็สามารถสร้างงานขึ้นมาได้ นี้เอง คือ ความมั่นคงในการทำงานที่แท้จริง

มาสโลว์ (Maslow, 1954) ได้กล่าวถึง ความต้องการลำดับที่ 2 ได้แก่ ความต้องการที่เกี่ยวกับความมั่นคง ความปลอดภัย สวัสดิการต่าง ๆ การคุ้มครองรวมไปถึงความช่วยเหลือจากผู้อื่น การรู้สึกว่าได้รับการปกป้อง

ลลิตา ศรีเสาวคนธ (2554) กล่าวว่า ความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงานหมายถึงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยต่อตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ความรู้สึกว่างานที่กระทำอยู่นั้นมีความสำคัญต่อองค์กรและเป็นงานที่สามารถเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น รวมทั้งการได้รับการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับสายงานในปัจจุบันและเพื่อการขยายขอบเขตของงานที่สำคัญและท้าทายในอนาคต ก็สามารถทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ รวมทั้งการมีกระบวนการประเมินผลงานและเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม และการให้อำนาจหรืออิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัย ที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงต่องานและทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อสร้างผลที่ดีให้แก่องค์กรต่อไป

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2543) กล่าวถึง วิธีการวางระบบความก้าวหน้าในอาชีพว่า ความก้าวหน้าในอาชีพการงานในองค์กร ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ตัวพนักงานมีคุณภาพหรือไม่
2. ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำหรือไม่
3. บริษัทหรือองค์กรนิยมการบริหารแบบสากลหรือแบบครอบครัว

การที่พนักงานจะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของตนเองเสียเป็นส่วนใหญ่ ผู้บังคับบัญชาและบริษัทมีความสำคัญรองลงไป

การวางระบบความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นเรื่องของการวางแผนกลยุทธ์ เป็นการคิดเพื่อไปข้างหน้าให้กับพนักงานขององค์กร และถ้าพิจารณาอีกด้านหนึ่งถือเป็นกลยุทธ์ขององค์กรที่ต้องการจูงใจให้พนักงานทุ่มเทกำลังความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ซึ่งเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและซับซ้อน พนักงานจะรู้หน้าที่ของตนเองว่ามีความก้าวหน้าหรือไม่ โดยดูได้จากโครงสร้างการบริหารของบริษัท การวางโครงสร้างตำแหน่งงาน การกำหนดโครงสร้างเงินเดือน และการจัดการระบบสวัสดิการ เมื่อพนักงานทราบถึงโครงสร้างขององค์กรแล้ว ก็จะหันมาสำรวจตนเองว่าจะสามารถไต่เต้าไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้อย่างไร เช่น การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่องค์กรวางแผนไว้ให้ พนักงานจะรู้ว่าตนจะก้าวหน้าไปในทิศทางใด และต้องมีทักษะงานแบบใด เพื่อให้ก้าวไปในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ประกอบปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาที่จะเป็นผู้สนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าหรือไม่สนับสนุนและการเปิดโอกาสจากบริษัทในการส่งเสริมการเรียนรู้ การฝึกอบรมให้แก่พนักงาน เพื่อเพิ่มความชำนาญและทักษะในงานตามสายงานต่าง ๆ หรือไม่ต้องการลงทุนในเรื่องของการจัดหรือส่งพนักงานไปฝึกอบรม หรือเรียนรู้เพิ่มเติม

สรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่มีความสำคัญ มีความท้าทาย มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีอำนาจในการตัดสินใจในงานของตนเอง สามารถสร้างผลงานของตนเองต่อองค์กรได้ โดยองค์กรจำเป็นต้องแสดงให้เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของงานที่พนักงานนั้น ๆ ได้รับ เมื่อพนักงานรู้สึกถึงความสำคัญในงานที่ตนรับผิดชอบก็จะมีกำลังใจและความทุ่มเทในการทำงานให้ดียิ่ง ส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

4. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี โดยผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับเรื่องนี้เอาไว้ดังนี้

ไมตรี สุนทรวรรณ (2553) กล่าวว่า การพัฒนาสายอาชีพทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมั่นคงต่ออาชีพของตนในปัจจุบันและมีความหวังต่อความก้าวหน้าในอนาคตสามารถกำหนดทิศทางการทำงานและอนาคตของตนได้จึงทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถเพราะไม่ต้องกังวลกับความไม่แน่นอนของอาชีพในวันข้างหน้าสามารถเลือกเส้นทางให้กับตนเองได้ เป็นประโยชน์ต่อตัวบุคลากรและองค์กรโดยรวม

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2542, หน้า 174-176) กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพ (Career Development) เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับหลายองค์กร เพื่อการดำรงอยู่ การเจริญเติบโต และการแข่งขัน



การพัฒนาอาชีพ เป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลที่ช่วยเพิ่มศักยภาพและกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ โดยการพัฒนาอาชีพได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. กระบวนการ คือ การพัฒนาอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลที่ต้องดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยที่แต่ละขั้นตอนต้องมีการวางแผนให้สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ

2. พัฒนา คือ การพัฒนาสายอาชีพเป็นกระบวนการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ทักษะ จิตความสามารถ ศักยภาพ และทัศนคติ หรือความเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ให้แก่สมาชิกขององค์กร การพัฒนาสายอาชีพจึงเป็นการสนับสนุนและเสริมสร้างประโยชน์ร่วมกันระหว่างองค์กรและสมาชิก

3. ความเจริญก้าวหน้า เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ต่างก็ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่หรือสาขาอาชีพที่ตนปฏิบัติงานอยู่ การพัฒนาอาชีพจึงเป็นกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความมุ่งมั่น มีความสามารถ และมีศักยภาพในการพัฒนามีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยบุคลากรและองค์กรจะร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาอาชีพ ใช้เป็นกรอบอ้างอิง

ในการปฏิบัติตัวสำหรับบุคลากรแต่ละคนว่า ต้องทำอะไรบ้าง เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กฤติน กุลเพ็ง (2552) การให้รางวัล (Reward) ส่วนใหญ่การให้รางวัลกับพนักงานที่อยู่ในองค์กรนั้น จะแบ่งออกเป็น 3 ระยะด้วยกัน คือ

1. ระยะสั้น การบริหารผลตอบแทน ที่ใช้กันทั่วไปเพื่อให้เห็นผลได้เลย คือ การบริหารผลตอบแทน การเพิ่มสวัสดิการ พนักงานจะได้รับนี้ทันทีในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน การให้รางวัลที่เป็นการบริหารผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินมักจะไม่น่าสนใจหรือไม่ได้ผลในระยะยาว คือให้แล้วพนักงานไม่ได้มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร หรือเงินไม่ใช่เป็นตัวกำหนดค่าให้พนักงาน เกิดความรู้สึกที่ดีหรือรักองค์กรได้

2. ระยะกลาง การฝึกอบรมและการศึกษา ผู้บริหารควรมุ่งเน้นที่การพัฒนาและฝึกอบรมพนักงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ช่วง ช่วงแรก คือ การฝึกอบรม (Training) ทั้งจากภายนอกและภายใน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีทักษะเพิ่มขึ้น โดยการวางแผนการฝึกอบรมจากการทำ (Training Need) ช่วงที่สองคือ การให้การศึกษา (Education) ให้มีการพิจารณาพนักงานที่ต้องเพิ่มทักษะทางบริหารจัดการเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเป็นหัวหน้าหรือผู้จัดการในอนาคต ตามแผนการสืบทอดตำแหน่งงานขององค์กรเป็นการเน้นการวางแผนงานอนาคต

3. ระยะยาว การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งก็เป็นไปตามลำดับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ที่ว่าทุกคนจะมีความต้องการเป็นลำดับขั้น โดยระยะนี้จะอยู่ในลำดับความต้องการตามทฤษฎีใน

ขั้นที่ 4 และ 5 มีความต้องการรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น ได้รับคำชมและความเชื่อถือจากหัวหน้า มีความต้องการบรรลุถึงความปรารถนาในชีวิตของตนเอง ถือว่าเป็นความปรารถนาในการพัฒนาไปสู่การบรรลุทางจิตใจที่มีความทะเยอทะยาน อยากรู้ ได้ เกียรติยศ ชื่อเสียงและความก้าวหน้าในชีวิตทั้งในการงานและการดำรงชีวิตของตนเอง

พยอม วงศ์สารศรี (2540) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า หน่วยงานต้องให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร เพราะเป็นการพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีความรู้เพียงพอที่จะปฏิบัติงานงานนั้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและมีความสามารถทำงานอย่างชำนาญหรือมีทักษะในงานนั้น ๆ เป็นอย่างดี โดยมีเหตุผลในการฝึกอบรมคือ

1. องค์กรมุ่งหวังผลผลิตที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ผู้ที่จะทำให้ผลผลิตไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่องค์กรกำหนดไว้คือ บุคคลในองค์กร
2. ลักษณะงานในองค์กรมีความแตกต่างจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาจะให้ความรู้และฝึกฝนสิ่งที่กว้าง ๆ อาจไม่ได้เฉพาะเจาะจงและมีลักษณะพิเศษตามลักษณะเฉพาะของงานในองค์กร ฉะนั้นผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้งานนั้นก่อนทำงาน เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอันเป็นผลให้ทำงานด้วยความสบายใจ
3. งานในองค์กรจะมีความเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นต้องมีการปรับสิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน หรือการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี จำเป็นต้องฝึกอบรมให้บุคคลในองค์กรสามารถทำงานใหม่ได้อย่างดี
4. บุคคลในองค์กรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำงานไวนาน ๆ ความเฉื่อยชา ความแข็งจะเกิดขึ้น ฉะนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา
5. จูงใจพนักงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองอายุมากแล้ว ปล่อยให้เด็กรุ่นหลัง จะต้องทำให้คนในองค์กรเกิดจิตสำนึกว่าทุกคนไม่มีใครแก่เกินเรียน

จากการรวบรวมแนวคิดในข้างต้นมาผสมผสานกับแนวนโยบายของบริษัท อิมเมจเฟอรันิเจอร์ สรุปความหมายของเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีว่า หมายถึง การให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของพนักงาน เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำ

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization) ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้เอาไว้ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) ให้ความหมายของ มนุษยสัมพันธ์ (Human Relationships) ว่าเป็นการอยู่ร่วมกันของมนุษย์เป็นหมู่เป็นคณะ หรือกลุ่ม โดยมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่ม เพื่อให้ทราบความต้องการของแต่ละบุคคล หรือกลุ่ม รวมไปถึงวิธีการจูงใจและประสานความต้องการของบุคคลและกลุ่มให้ผสมผสานกลมกลืนกันตามระบบที่สังคมต้องการ

เดวิส (Davis, 1982) มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง กระบวนการจูงใจของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ โดยมีความพอใจในทางเศรษฐกิจและสังคม มนุษยสัมพันธ์จึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อใช้ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลกรยอมรับนับถือ การให้ความร่วมมือ และการให้ความจงรักภักดีในการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลต่อบุคคล ตลอดจนองค์กรต่อองค์กร

มนุษยสัมพันธ์ยังมีเป้าหมายที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อให้คนได้รับความพอใจในงานที่ตนทำอยู่ และเพื่อให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเป้าหมายเหล่านี้บรรลุผลสำเร็จเมื่อใดการกระทำของกลุ่มก็จะประสบความสำเร็จอย่างสมบูรณ์นั่นก็คือคนจะทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์และแรงจูงใจร่วมกัน

อานวย แสงสว่าง (2544, หน้า 99) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสวงหา เพื่อทำความเข้าใจ โดยการใช้ลักษณะรูปแบบการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลเป็นผลก่อให้เกิดความเชื่อมโยง เพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรของแต่ละบุคคลที่ได้กำหนดไว้

ฟลิปโป (Flippo, 1961, p. 15) ให้ความหมายไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์คือการรวมคนให้ทำงานร่วมกันในลักษณะที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือ ประสานงานความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้บังเกิดผลตามเป้าหมาย

แวล (Zwell, 2000) ได้กล่าวถึง สมรรถนะด้านสัมพันธภาพ (Relationship Competencies) สมรรถนะประเภทนี้สัมพันธ์กับลักษณะนิสัยและคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่น ได้แก่

2.1 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นสมรรถนะที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่ทำงานเป็นทีม ได้อย่างดีเยี่ยมสามารถเลื่อนผลการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในทีมโดยใช้พฤติกรรมและรูปแบบที่หลากหลาย พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ การเติม

เต็มความผูกพันให้แก่สมาชิกในทีมคนอื่น ๆ ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้อื่นเพื่อช่วยเหลือสมาชิกของทีมที่ดีขึ้น

2.2 การมุ่งในการบริการ (Service Orientation) ความผูกพันที่จะให้บริการและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญต่อสมรรถนะทางด้านนี้ การประยุกต์ใช้นี้ไม่เพียงแต่ลูกค้าภายนอกเท่านั้นแต่ต้องบริการแก่สัมพันธ์ภาพอื่น ๆ ด้วยเช่น หัวหน้า ลูกค้าภายในและ ผู้ได้บังคับบัญชา พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ การตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าอย่างตรงตามเวลาและสุขภาพ พยายามดึงข้อมูลย้อนกลับจากลูกค้าเพื่อจะสังเกตความพึงพอใจ

2.3 การตระหนักรู้ด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Interpersonal Awareness) เป็นสมรรถนะที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของเขาวัวอารมณ์ คนที่มีประสิทธิผลจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้อื่นได้ องค์ประกอบสำคัญของการตระหนักรู้ด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล คือความสามารถในการฟังอย่างมีประสิทธิภาพและความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ การรับฟังแนวความคิดและเรื่องต่าง ๆ ของคนอื่น ๆ อย่างตั้งใจ จัดการปัญหาที่ละเอียดอ่อนที่มีกับคนอื่น ๆ ในทางที่ไม่คุกคาม

2.4 ความเข้าใจในความเป็นไปขององค์กร (Organizational Savvy) การใช้ความรู้ความเข้าใจในองค์กร บุคคลจะเข้าใจและใช้พลวัตขององค์กรในทางที่จะทำให้วัตถุประสงค์สำเร็จ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะ ที่มีอิทธิพลและมีผลกระทบต่อองค์กร ตัวเองและผู้อื่น พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ การเก็บข้อเท็จจริง ความคิดเห็นในช่องทางการสื่อสารทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ พัฒนากลยุทธ์ที่จะได้มาซึ่งความผูกพันต่อโครงการและกลยุทธ์ที่มีพื้นฐานบนความรู้จากวัฒนธรรมองค์กร

2.5 การสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relationship Building) ในงานส่วนใหญ่ การประสบความสำเร็จนั้น เกี่ยวข้องกับการได้รับความร่วมมือกันของทุกคน เมื่อบุคคลสามารถพัฒนาการเอาใจใส่สัมพันธ์ภาพที่ไว้นื้อเชื่อใจกัน ก็จะประสบความสำเร็จในด้านบุคคลในการทำงาน พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ การพัฒนาสัมพันธ์ภาพได้ง่ายกับผู้คนหลากหลาย ปรับเปลี่ยนรูปแบบการติดต่อสื่อสารเพื่อให้สอดคล้องกับบุคลิกภาพและวัฒนธรรมของผู้อื่น

2.6 การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) จุดประสงค์ของการแก้ปัญหาความขัดแย้ง คือการแก้ปัญหาความขัดแย้งและความไม่เห็นด้วย ในทางที่ทุกกลุ่มรู้สึกพึงพอใจและเห็นพ้องซึ่งกันและกัน และดึงเอาความคิดที่ดีที่สุดจากทุกฝ่าย มาสร้างวิธีแก้ปัญหาที่ดีและมีประสิทธิผลในการแก้ปัญหา พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ การแสดงความไม่เห็นด้วยในทางที่ไม่โจมตีหรือดูหมิ่นผู้อื่น รู้เวลาที่จะประนีประนอมและเวลาที่ยืนหยัด

2.7 ความตั้งใจในการติดต่อสื่อสาร (Attention to Communication) เป็นสมรรถนะที่บุคคลเก็บข้อมูลข่าวสารสำคัญ เมื่อติดต่อกับคนอื่น ๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมประจำวัน วิกฤตการณ์ หรือความก้าวหน้าของโครงการระยะยาว พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ การรวบรวมและแสดงความคิดเห็นได้อย่างชัดเจน ระบุและใช้วิธีและช่องทางการสื่อสาร ได้อย่างมีความคิดสร้างสรรค์

2.8 ความรู้สึกไวต่อวัฒนธรรม (Cross Cultural Sensitivity) องค์การที่สามารถงูใจ และพัฒนาความฉลาดจากกลุ่มพนักงานจะมีข้อดีในการแข่งขันได้ พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่การพัฒนาความรู้และความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมและภูมิหลัง ปรับเปลี่ยนการติดต่อสื่อสาร และพฤติกรรมที่มีพื้นฐานมาจากความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม

จากแนวคิดที่เกี่ยวข้องในข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง พนักงานงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน โดย พิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กรดีขึ้นเป็นลำดับ

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in the Work Organization) เป็นหลักเกณฑ์ที่น่าสนใจและควรนำมาใช้ในการปรับปรุงนโยบายของบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ ในเรื่องนี้ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพราะคนในปัจจุบันนี้ ไม่ว่าจะ เป็นพนักงานระดับใดย่อมต้องการการเคารพในสิทธิของกันและกัน ด้วยกันทั้งนั้น ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องที่น่าสนใจเกี่ยวกับเรื่องนี้เอาไว้ดังนี้

ไพศาล พิษมงคล (2553) กล่าวว่า ถ้าคนขององค์กรไม่มีฐานะ ไม่มีเกียรติแล้วเขาจะมีฐานะและเกียรติยศอะไรที่จะไปทำงานให้กับองค์กรได้พนักงานคนหนึ่งเดินเท้าเปล่าไปติดต่อกับลูกค้าขององค์กรไหนเลยจะสู้พนักงานอีกคนหนึ่งแต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีตำแหน่งฐานะการงานสูงมียานพาหนะดี ๆ ขับขี่ไปติดต่อกัน

ผู้นำหรือผู้บริหารต้องกล้าที่จะให้ตำแหน่งฐานะและเกียรติกับทีมงานของตน เพราะนี่ก็คือการให้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่สำคัญคือสำคัญทั้งต่อตัวคนหรือพนักงานเอง และสำคัญต่อบุคคลภายนอกที่ติดต่อสัมพันธ์อยู่ด้วยจะให้คนภายนอกยอมรับนับถือให้เกียรติยกย่องคนของเราก็จำเป็นอยู่เองที่จะต้องให้ฐานะ ตำแหน่ง และเกียรติยศกับคนของเราก่อน

แทปเพน (Teppen, 1989) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงาน และส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากความรู้สึกที่มีต่อตนเองนั้นมีผลต่อการตัดสินใจ ดังนั้นการที่ผู้ปฏิบัติงานมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง ก็จะมองตนเองว่าเป็นผู้ที่มีคุณค่า เป็นผู้ที่เป็นที่ต้องการ มีความมั่นใจในคุณค่างานของตน จึงแสดงให้เห็นลักษณะของผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงก็มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก มีลักษณะเป็นผู้นำกลุ่ม การเห็นว่าตนเองมีค่าในการดำเนินกิจกรรมได้ ๆ ก็จะหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จทั้งด้านการงาน และส่วนตัว จะเห็นได้ว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง จะมีการแสดงพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นสอดคล้องกับ คอจสัน และวูด (Dodgson & Wood, 1998) ที่กล่าวว่า บุคคลที่รู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงนั้นส่วนใหญ่เผชิญกับความล้มเหลวได้ ทำให้ประสบความสำเร็จหรือพึงพอใจ

แคปเปลลี (Cappelli, 2007, p. 114) กล่าวว่า ความศรัทธาของพนักงานที่มีต่อบริษัทจะเป็นตัวทำนายความศรัทธาของลูกค้าที่มีต่อบริษัทเช่นกัน เมื่อพนักงานมีความรู้สึกรักและศรัทธาต่อบริษัท เขาก็จะมีแนวโน้มที่จะส่งเสริมและถ่ายทอดภาพลักษณ์เชิงบวกที่เขาที่มีต่อบริษัทให้กับลูกค้าด้วย เมื่อลูกค้าได้รับการบริการที่ดี ด้วยความจริงใจ พวกเขาจะรู้สึกดีกับบริษัทด้วย

จากแนวคิดในข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สิทธิส่วนบุคคลสำหรับเกณฑ์การวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน พนักงานต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม เป็นเรื่องที่หลายบริษัทรวมทั้งบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ เองก็ให้ความสำคัญและความสนใจในเรื่องนี้เช่นเดียวกัน เพราะพนักงานเป็นมนุษย์ในช่วงเวลา 1 วันจะต้องให้เวลากับงานและกับครอบครัวเช่นกัน ถ้าไม่มีเวลาให้ครอบครัวหรือมีปัญหาครอบครัว ก็จะส่งผลกระทบต่อต้องกำลังใจใน

การทำงานเช่น ผู้วิจัยจะนำเสนอแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและน่าสนใจเกี่ยวกับเรื่องนี้ ดังนี้

แพร์บี้ และเวกสตาฟ (Prebbie & Wagstaff, 2005) ให้แนวคิดว่า ในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานนั้น นอกจากองค์การจะต้องกำหนดนโยบายสมดุลชีวิต การทำงานเป็นนโยบายในระดับองค์การแล้ว ความสำเร็จประการหนึ่งของการนำนโยบายไปปฏิบัติคือ การจัด โปรแกรมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่จะทำให้มีการปฏิบัติเกิดขึ้นจริง โดยโปรแกรมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่องค์การ จะกำหนดขึ้นมาปฏิบัติให้มีประสิทธิผลนั้น ควรเป็น โปรแกรมที่มีลักษณะดังนี้

1. มีความยืดหยุ่น เพื่อให้ข้อกำหนดต่าง ๆ ในโปรแกรมจะสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของพนักงานและองค์กร
2. ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วน ทั้งผู้บริหาร สหภาพแรงงานและพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมกันในการพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ โปรแกรมสมดุลชีวิตการทำงานทั้งหมด
3. มีการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้พนักงานทุกคนรับทราบถึง โปรแกรมสมดุลชีวิตการทำงานที่มีในองค์กร
4. พนักงานสามารถใช้โปรแกรมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่กำหนดได้สะดวก
5. มีการบูรณาการ โปรแกรมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเข้ากับนโยบายบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

6. มีความระมัดระวังในการวางแผนดำเนินการให้เหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้ เพื่อให้โปรแกรมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานประสบความสำเร็จ

7. มีกลไกการควบคุมติดตามประเมินผลว่า โปรแกรมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีการปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่

สำนักงาน ก.พ. (2548) ได้นิยามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่าหมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงานครอบครัวสังคมและตนเอง

กรีนเฮาส์ (Greenhaus, 2003, pp. 510-513) สรุปว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ ความสามารถในการจัดการบทบาทและความต้องการด้านต่าง ๆ ของชีวิตให้มีความพอเหมาะพอดีกัน (Fit) หรือมีดุลยภาพ (Equilibrium) โดยความสมดุลหมายถึง สมดุลใน 3 ด้านคือ สมดุลด้านเวลาที่ให้ระหว่างงานกับ ชีวิต (Time Balance) สมดุลด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต (Involvement Balance) และสมดุลด้านระดับความพึงพอใจในงานและชีวิต (Satisfaction Balance)

ลลิตา ศรีเสาวคนธร (2554) กล่าวว่า ชีวิตส่วนตัวและสมดุลระหว่างงานและครอบครัว หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิตและงาน โดยสามารถกำหนดเวลาให้กับการทำงาน ครอบครัว ตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม และไม่มีผลเสียต่อการทำงาน และความสัมพันธ์ในครอบครัว พนักงานที่มีสมดุลในเรื่องของชีวิตส่วนตัวและสมดุลระหว่างงานและครอบครัวที่ดี ก็จะส่งผลต่อความพร้อมและความเอาใจใส่ในการกิจกรรมที่ทำไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัว ครอบครัวหรือที่ทำงานก็ตาม โดยจะสามารถทำทุกกิจกรรมได้ดีด้วยใจที่เต็มร้อยไม่มีเรื่องกังวลหรือลำบากใจใด ๆ

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2551) ได้เสนอหลักแนวคิดในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานภายในองค์กร ดังต่อไปนี้

1. สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน
2. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน
3. วางแผนการทำงานให้เป็นระบบ
4. ปรับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
5. ผู้บริหารต้องกำหนดความเร่งด่วนของงานและแจ้งให้พนักงานเข้าใจอย่างชัดเจนถึงกรอบเวลาที่ต้องการให้งานเสร็จ รวมทั้งสนับสนุนทรัพยากรให้เพียงพอ มีการแบ่งงานและเกลี่ยความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม

6. การวางระบบสอนงานและการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างพนักงาน
7. ไม่ให้พนักงานทำงานล่วงเวลาเกินความจำเป็น
8. จัดสรรทรัพยากรที่หลากหลายและเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมได้ตามความสนใจ
9. ส่งเสริมกิจกรรมที่ครอบครัวพนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้
10. จัดหน่วยงานภายนอกหรือนักจิตวิทยาให้คำปรึกษาแก่พนักงาน

ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ (2549) สำนักงาน ก.พ. ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐของไทยไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยและมาตรการ/แนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ยังเน้นที่การแยกส่วนความต้องการของคนโดยขาดการมองภาพรวม (Holistic View) ทั้ง ๆ ที่เรื่องเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานนี้ประกอบไปด้วยมิติต่าง ๆ ที่หลากหลายทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นดังนั้นการริเริ่มแนวคิดเพื่อส่งเสริมเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างเป็นระบบจึงเป็นโอกาสอันดีที่จะได้พิจารณามิติต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างรอบด้านทั้งนี้อาจพิจารณาใช้กรอบแนวคิดที่ประกอบไปด้วยมิติต่าง ๆ 7 ด้านได้แก่

- 1.1 ความยืดหยุ่นในการทำงาน
- 1.2 การลาหยุดงานทั้งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทน
- 1.3 การส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี
- 1.4 การดูแลผู้อยู่ในอุปการะ
- 1.5 ความช่วยเหลือทางการเงิน
- 1.6 การมีส่วนร่วมในชุมชน
- 1.7 การมีส่วนร่วมในการบริหารและการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร



2. ควรส่งเสริมการเปลี่ยนค่านิยมจากเดิมที่เคยให้คุณค่ากับการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ (Long - hours Culture) ไปสู่การให้คุณค่ากับผลการปฏิบัติงานและชีวิตด้านอื่นนอกที่ทำงานของคนมากขึ้น

3. ควรพัฒนาระบบวิธีกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อให้บุคลากรภาครัฐทำงานได้ง่ายขึ้นใช้เวลาน้อยลง (Work Smarter, Not Harder) และมีความเครียดจากการทำงานน้อยลง

4. ควรกำหนดกรอบความหมายของ “คุณภาพชีวิต” และ “ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน” ของบุคลากรภาครัฐให้ชัดเจนและเป็นมาตรฐานอย่างเป็นทางการเพื่อประโยชน์ในการเป็นหลักอ้างอิงสำหรับการศึกษาและดำเนินการในขั้นต่อไป

5. ควรจัดโปรแกรมจูงใจให้ผู้บริหารส่วนราชการเห็นความสำคัญของการมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตและเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีโดยแนวทางหนึ่งที่น่าจะเป็นไปได้ก็คือการมอบรางวัลระดับประเทศแก่หน่วยงานราชการที่มีผลการบริหารจัดการทางด้านเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรเป็นเลิศ

จากแนวคิดในข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และการทำงาน พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาของตนเองมีอยู่ให้กับงานที่รับผิดชอบ ให้แก่ตนเอง ให้แก่ครอบครัว อย่างเหมาะสม โดยองค์กรสามารถสนับสนุนสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวครอบครัว และการทำงานให้แก่พนักงานได้ ด้วยการจัดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม โดยเรื่องนี้ เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ผู้วิจัยสามารถรวบรวมแนวคิดทฤษฎีที่น่าสนใจเกี่ยวกับเรื่องนี้ ได้ดังนี้

ฮิวส์ และคูลมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, pp. 198-199) กล่าวว่า ความภูมิใจในองค์กร (Organization Pride) คือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร

แนวคิดบรรษัทภิบาล

สถาบันไทยพัฒนา มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553) กล่าวว่า CSR เป็นคำย่อจากภาษาอังกฤษว่า Corporate Social Responsibility หรือบรรษัทภิบาล หมายถึง การดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กร ที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งในระดับใกล้และไกล ด้วยการให้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือทรัพยากรจากภายนอกองค์กร ในอันที่จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข

แนวคิดในเรื่องซีเอสอาร์ จะมุ่งไปที่การสร้างให้องค์กรมีความ “ดี” ที่ก่อให้เกิดความยั่งยืนของกิจการ เป็นแนวคิดที่มีรากฐานมาจากหลักคุณธรรมทางศาสนา Corporate มุ่งหมายถึงกิจการที่ดำเนินไปเพื่อแสวงหาผลกำไร (หมายรวมถึงองค์กรประเภทอื่นได้ด้วย) ส่วนคำว่า Social ในที่นี้ มุ่งหมายถึงกลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กันหรือมีวิถีร่วมกันทั้ง โดยธรรมชาติหรือโดยเจตนา รวมถึงสิ่งมีชีวิตอื่นและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รายรอบประกอบ และคำว่า Responsibility มุ่งหมายถึงการยอมรับทั้งผลที่ไม่ดีและผลที่ดีในกิจการที่ได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในความดูแลของกิจการนั้น ๆ ตลอดจนการรับภาระหรือเป็นธุระดำเนินการป้องกันและปรับปรุงแก้ไขผลที่ไม่ดี รวมถึงการสร้างสรรค์และบำรุงรักษาผลที่ดีซึ่งส่งกระทบไปยังผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ

ประโยชน์ของ CSR สามารถแยกได้เป็น 2 รูปแบบ คือ แบบรูปธรรมและนามธรรม แบบรูปธรรมได้แก่

ผู้ถือหุ้นหรือเจ้าของกิจการ ราคาหุ้นมีเสถียรภาพและมีส่วนล้ำมูลค่าหุ้นในอัตราที่สูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย

พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์กร ได้รับความสุขจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ นอกเหนือจากผลตอบแทนในรูปตัวเงิน ทำให้องค์กรสามารถที่จะรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้และในขณะเดียวกันก็สามารถที่จะชักชวนบุคลากรที่มีคุณภาพและเป็นที่ต้องการ ให้เข้ามาทำงานกับองค์กรได้ องค์กรสามารถสร้างรายได้และส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้นจากการที่ถูกค้าพิจารณาเลือกซื้อสินค้าและบริการจากองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม

แบบนามธรรม ได้แก่

องค์กรสามารถได้รับประโยชน์จากการวางตำแหน่งตราผลิตภัณฑ์ (Brand Positioning) ให้อยู่ในใจของลูกค้าเป็นอันดับต้น ๆ ในประเภทสินค้าหรือบริการนั้น ๆ โดยการดำเนินกิจกรรมซีเอสอาร์ ร่วมกับการทำตลาดผลิตภัณฑ์

เสริมภาพลักษณ์องค์กร (Corporate Image) โดยการสร้างธรรมเนียมปฏิบัติทางธุรกิจที่อำนวยความสะดวกต่อสังคมโดยสมัครใจมากกว่าเป็นเพียงการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในอุตสาหกรรมหรือกฎหมายบ้านเมืองในด้านต่าง ๆ

องค์กรยังสามารถจัดทำรายงานของกิจการที่เรียกว่า Sustainability Report ซึ่งหน่วยงาน Global Reporting Initiative (GRI) เป็นผู้วางกรอบและแนวทางไว้ เพื่อใช้เผยแพร่กิจกรรมทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมขององค์กร

สรุปได้ว่า ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงสำหรับเกณฑ์การวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ หมายถึง กิจกรรม

การทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผลชอตอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ ว่า องค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ ทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

### ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation)

มาสโลว์ (Maslow, 1954, pp. 35-47) เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเองเป็นความจริงที่จะกล่าวว่าการบรรลุของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของมาสโลว์ โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” (Wanting Animal) และเป็นกรยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ

มาสโลว์กล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนาตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need -Hierarchy Conception of Human Motivation) มาสโลว์เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปไว้เป็นลำดับดังนี้

ความต้องการลำดับที่ 1 ได้แก่ความต้องการทางด้านสรีระ เป็นความต้องการพื้นฐานที่ใช้ในการดำรงชีวิต ได้แก่ ที่อยู่อาศัย อาหาร ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม รวมไปถึงการพักผ่อน การรักษาภาวะสมดุลภายในร่างกาย

ความต้องการลำดับที่ 2 ได้แก่ ความต้องการที่เกี่ยวกับความมั่นคง ความปลอดภัย สวัสดิการต่าง ๆ การคุ้มครองรวมไปถึงความช่วยเหลือจากผู้อื่น การรู้สึกว่าได้รับการปกป้อง

ความต้องการลำดับที่ 3 ได้แก่ความต้องการที่เกี่ยวกับการเป็นเจ้าของ การรวมกลุ่มเป็นสมาคม กลุ่มร่วมงาน การมีมิตรภาพที่ดีกับคนอื่น ๆ

ความต้องการลำดับที่ 4 ได้แก่ความต้องการที่เกี่ยวกับเกียรติยศชื่อเสียง การยกย่องนับถือ และการยอมรับจากสังคม

ความต้องการลำดับที่ 5 ได้แก่ ความต้องการที่เกี่ยวกับการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง การซื่อสัตย์ต่อตนเอง การประพฤติปฏิบัติในแนวทางที่เหมาะสมการกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามความสามารถของตน หากความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้นับการตอบสนอง บุคคลก็จะมีชีวิตที่ทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัชเบิร์ก

เฮอรัชเบิร์ก (Herzberg, 1959, p. 157) ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมจากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์โดยเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยภายในที่อยู่ในบุคคลอันเป็นสาเหตุทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางเฉพาะตน โดยศึกษาว่าคนเราต้องการได้อะไรจากงาน โดยพบว่าคนต้องการความสุขจากการทำงานและห้วงค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความรู้สึในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานและความไม่สบายความเป็นทุกข์ในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยคือปัจจัยจูงใจคือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานถ้ามีสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและปัจจัยค้ำจุนที่ช่วยป้องกันไม่ให้นุคลากรในองค์กรเกิดความไม่พอใจซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญและสามารถอธิบายปัจจัยที่จะทำให้นุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานอันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานเพราะหากบุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดีหรือพึงพอใจในการทำงานแล้วก็จะทำให้นุคลากรเกิดความสุขในการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors)

เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความชอบและรักงาน ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีอยู่ 5 ประการดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จเขาจะรู้สึกพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงถึงการยอมรับในความสามารถเมื่องานสำเร็จ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย ต้องให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะที่สามารถกระทำได้คนเดียวตั้งแต่ต้นจนจบ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหญ่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

## 2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของคนมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร จะนำไปสู่การไม่ชอบงานเกิดขึ้น ปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

2.1 เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานเป็นที่พอใจของบุคลากรในที่ทำงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.3 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นอื่น เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.5 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีอันเป็นผลมาจากงานที่ได้รับ เช่น การถูกย้ายงานไปในที่แห่งใหม่ที่ไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขในงานที่ทำงาน

2.6 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.7 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ แมคเคนแลนด์

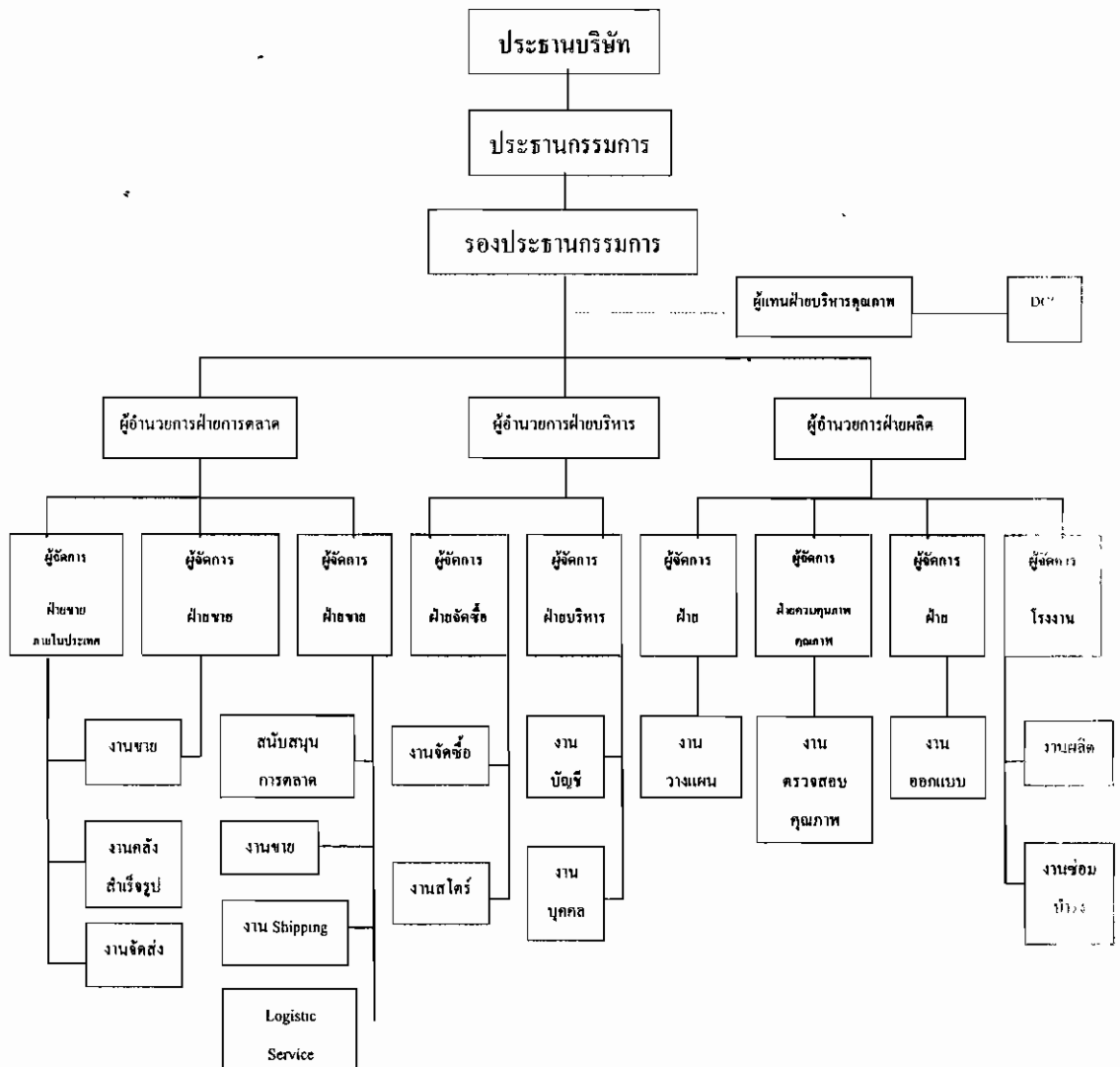
แมคเคนแลนด์ (McClelland, 1961) เป็นทฤษฎีซึ่งเสนอแนะว่าความต้องการที่แสวงหา การเรียนรู้โดยอาศัยชีวิตและการที่บุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่น ๆ การศึกษาของ แมคเคนแลนด์ร่วมกับเพื่อนนักวิจัยสรุปว่ามนุษย์มีความต้องการ 3 อย่างด้วยกัน

1. ความต้องการเพื่อความสำเร็จเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีลักษณะที่ท้าทายและมีความเป็นเลิศ
2. ความต้องการเพื่อความผูกพัน หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างมิตรภาพ กำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่นในสังคม ทั้งนี้เมื่อบุคคลต้องการที่จะสร้างความผูกพัน จึงแสวงหาความยอมรับและการรับรองจากผู้อื่นและให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่นเป็นอย่างมาก
3. ความต้องการอำนาจเป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น ทฤษฎีนี้ ได้ทำความเข้าใจถึงการจูงใจซึ่งมีความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ คือ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพันความต้องการความสำเร็จ

จากทฤษฎีข้างต้น จะเห็นได้ว่าส่วนเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความพึงใจ ความต้องการ แรงจูงใจและความสุขทั้งในการทำงานและการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทั้งสิ้น โดยสามารถนำมามอง ในภาพรวมได้ว่าเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล ตามสถานภาพและเงื่อนไขในการ ดำเนินชีวิตและในการทำงานของบุคคลนั้น ๆ

### ข้อมูล บริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์

บริษัท อิมเมจเฟอร์นิเจอร์ จำกัด โดยเริ่มก่อตั้งบริษัทเมื่อปี 2544 ดำเนินกิจการผลิตและ ส่งออก เฟอร์นิเจอร์ และงานสั่งทำจากไม้ปาร์ติเคิลบอร์ด แผ่นเรียบ นำมาปิดผิว และ ผ่านกระบวนการจนเป็นสินค้าสำเร็จรูปส่งลูกค้า เป็นระบบ น็อคดาวน์ ( Knock Down) หรือ ประกอบตามข้อกำหนดลูกค้า ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 123 หมู่ที่ 4 ตำบลกระแสน อำเภอแกลง จังหวัด ระยอง มีจำนวนพนักงาน 300 คน บริษัทได้จัดทำผังองค์กรแบ่งตามกลุ่มงานหลัก โดยแต่ละสาย งานจะมีผู้บังคับบัญชาสูงสุดในสายงานในการควบคุมดูแล และรับรายงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา กรณีที่ตำแหน่งงานใดว่างลงเนื่องจากการ ลาออก ผู้บริหารระดับสูงกว่าในสายงานจะเป็น ผู้มอบหมายงาน ไปยังผู้ที่เห็นว่าเหมาะสมเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ได้มีการกำหนดไว้ในใบพรรณนาลักษณะงานและสื่อสารให้ บุคลากรทุกคนในองค์กร ได้รับทราบ โดยมีผังองค์กรในบริหารงานดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2-1 ผังองค์กร บริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์

บริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ จำกัด ตระหนักถึงคุณค่าแห่งมาตรฐานคุณภาพการผลิตสินค้า เพื่อพัฒนาองค์กร และให้ลูกค้าได้รับสินค้าที่มีคุณภาพ มีความพึงพอใจและมั่นใจในผลิตภัณฑ์ของบริษัท และการส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่ถูกต้อง ตรงต่อเวลา ตรงตามที่ต้องการเพื่อให้บรรลุปัจจัยข้างต้น ผู้บริหารและบุคลากรของบริษัทได้ผูกพันตนนาระบบบริหารคุณภาพมาตรฐานสากล ISO 9001:2008 เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ ครอบคลุมทุกกระบวนการในการผลิตของบริษัท

ตั้งแต่กระบวนการในการรับคำสั่งซื้อจากลูกค้า กระบวนการผลิต กระบวนการในการจัดเก็บ ตลอดจนถึงกระบวนการในการส่งมอบผลิตภัณฑ์ให้กับลูกค้าตามเวลาที่กำหนดขอบเขตในการขอการรับรองระบบ คือ “Design and Manufacture of Panel Board Furniture”

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมหวัง พริยานุวัฒน์ และคณะ (2540) ได้วิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ โดยรวมลักษณะงาน ความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงานและความพึงพอใจในงานนั้น เป็นตัวแปรที่มีผลไปถึงคุณภาพชีวิตของข้าราชการ นอกจากนี้ข้าราชการส่วนกลางยังให้ความสำคัญ ด้านผู้บังคับบัญชาค่าตอบแทน การพัฒนาข้าราชการ ความก้าวหน้าและสวัสดิการ เป็นปัจจัยหลัก ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน 5 อันดับแรก ข้าราชการส่วนใหญ่มุ่งประเด็นให้เพิ่มค่าตอบแทนให้ทัดเทียมกับเอกชนและรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้เพียงพอกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน เพราะในปัจจุบันรายได้ของข้าราชการน้อยเกินไป ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้ข้าราชการระดับชั้นผู้น้อย ต้องแบ่งเวลาในการทำงานหารายได้เสริมให้กับครอบครัว จึงเป็นผลส่งถึงประสิทธิภาพของงาน

เชษฐา โพธิ์ประทับและคณะ (2540) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางสำหรับข้าราชการสาย ข เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับมาก ส่วนข้าราชการสาย ค และลูกจ้างประจำเห็นว่าอยู่ระดับปานกลาง

นันทกานต์ ชื่นอรมณ (2543) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดในระดับดี ได้ ด้านสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านบูรณาการทางสังคมและด้านกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานตามลำดับ และคุณภาพการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง

สุดา ดวงจันทร์ (2544) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทางการสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับมาก ด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง

มัลลิกา เมฆรา (2554) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ



ปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มี 6 ด้านที่ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้าน โอกาสการพัฒนาขีดความสามารถมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพสูงสุด รองลงมาคือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จังหวะชีวิต ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมชาติ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมในสังคม จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานมีเพียงปัจจัยด้านองค์กรและการจัดการเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิริวรรณ หาญละศิริ (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป/ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานในกลุ่มการผลิตของบริษัท ชาร์ป/ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะและปลอดภัย และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยตามปัจจัยส่วนบุคคล และกลุ่มการผลิตพบว่า อายุ สถานภาพสมรสระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ และกลุ่มการผลิต ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่เพศ ไม่พบความแตกต่าง

กัญเกียรติ ภูมิพนา (2545) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัด ฉะเชิงเทรา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า โดยส่วนใหญ่มักจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมาก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โกเมศ กุลอุดม โภคากุล (2546) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ระดับดีมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อยู่ระดับดีมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติในระดับปานกลาง

คำรัตน์ (Khamrat C., 2000) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เพื่อประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข พบว่า คุณภาพชีวิตการ

ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 68.6 โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 59

เฮร์เบิร์ต (Herbert, 1974) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคคล จะมีความสมบูรณ์ได้นั้นต้องประกอบไปด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ มีการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย มีการพัฒนาตนเองและความเจริญของบุคคล มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของสมาชิกในสังคมปฐมนุญ และมีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในสังคม

เคลลี (Kelly, 1995) ได้ศึกษามโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนคาทอลิก 16 แห่ง ในมณฑลวอชิงตัน พบว่า ตัวแปรสำคัญ 4 ตัว ที่ต้องนำมาคำนึงถึง คือ บรรยากาศขององค์กร แบบของผู้นำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและความพึงพอใจในการทำงาน

สมิท (Smith, 1994) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการสัมภาษณ์ครู จำนวน 82 คน จากโรงเรียนที่จัดโครงการสร้างใหม่จำนวน 8 แห่ง เพื่อพัฒนามโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพองค์กรที่มีผลงานต่อครู จำแนกประเภทได้ดังนี้ 1. สภาพที่เพื่อนครูมุ่งหวังจากกันและกัน 2. สภาพที่ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างสรรค์ขึ้น 3. สภาพที่ครูพัฒนาขึ้นเองและบำรุงรักษาไว้

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งเน้นศึกษาการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ของพนักงานในบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ จำกัด โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. วิธีการเก็บข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
5. เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัท อิมเมจเฟอร์นิเจอร์ จำกัด จำนวน 300 คน ที่ปฏิบัติงานในปี 2555

กลุ่มตัวอย่าง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้คำนวณจากตารางเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยกำหนดความเชื่อมั่นไว้ที่ 95 % โดยให้เกิดความคลาดเคลื่อน ไม่เกิน 0.05 การวิจัยครั้งนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้จำนวน 169 กลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยทำการจับสลากจากจำนวนแผนกและรายชื่อทั้งหมดภายในบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นจำนวน 169 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบคำถามตรวจสอบรายการ (Check List) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คือ ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการงาน เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานในบริษัท อิมเมจเฟอร์นิเจอร์ จำกัด

ตอนที่ 2 คือ ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน 8 ด้าน ในการทำงาน มีลักษณะเป็นคำถามตรวจสอบแบบประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Scale) ดังนี้

- 2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- 2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย
- 2.3 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
- 2.4 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี
- 2.5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- 2.6 สิทธิส่วนบุคคล
- 2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม
- 2.8 ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

### การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ได้กำหนดข้อคำถามตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการทำงาน ซึ่งได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 ได้กำหนดคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในการทำงานตามหลักคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ มีลักษณะเป็นคำถามตรวจสอบประมาณค่า 5 ระดับแบบลิเคอร์ท โดยผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมแนวความคิดทฤษฎีและความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ประเด็นที่สอดคล้องกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรและนโยบายด้านการพนักงานของบริษัท อิมเมจเฟอร์นิเจอร์ จำกัด

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำไปใช้กับกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานบริษัท อิมเมจเฟอร์นิเจอร์ จำกัด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานและกรรมการควบคุมงานนิพนธ์เพื่อตรวจสอบขั้นต้น หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ปรากฏว่าได้ค่าเท่ากับ 1 (ภาคผนวก ข) ดังนี้

3.1 คุณโสภา หวังตัดดา กรรมการผู้จัดการฝ่ายบริหาร บริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์

3.2 คุณโสพิศ ศรีเจริญประมง กรรมการผู้จัดการฝ่ายการตลาด บริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์

3.3 ดร. กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่

4. แบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนอประธาน และกรรมการควบคุมงานนิพนธ์อีกครั้งหนึ่งเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานของบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

5.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Alpha Coefficient Reliability) (Cronbrach, 1990, pp. 202 - 204) ปรากฏว่าได้ค่าเท่ากับ 0.957 ดังตารางดังนี้

ตารางที่ 3-1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	5	0.944
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	5	0.931
3. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	5	0.956
4. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	5	0.978
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	5	0.988
6. สิทธิส่วนบุคคล	5	0.955
7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม	5	0.960
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	5	0.948
รวม	40	0.957

## วิธีการเก็บข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

### 1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.1 นำหนังสือจากคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงรองประธานบริษัท คุณสรายุทธ์ พิศลพูล ผู้มีอำนาจบริหารบริษัท อิมเมจเฟอร์นิเจอร์ จำกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย

1.2 ทำการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้วิธีจับสลากแผนกทั้งหมด เพื่อเลือกที่จะเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 169 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 169 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100

### 2. การจัดกระทำข้อมูล

2.1 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม คัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows

2.2 นำผลการคำนวณมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และตอบคำถามการวิจัยต่อไป

## เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนน โดยอาศัยตามมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert, 1967)

1. เกณฑ์การให้คะแนนจากการตอบคำถามเป็นแบบวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยคำถามเชิงบวก มีคะแนนตามลำดับดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	5 คะแนน
เห็นด้วย	เท่ากับ	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	เท่ากับ	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	1 คะแนน

2. การแปลความหมายคะแนน ให้กำหนดเกณฑ์ความหมายและการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของคำตอบของคุณภาพชีวิตในแต่ละด้าน ที่จะนำมาวัดระดับคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานของพนักงานของบริษัท อิมเมจเฟอ์นิเจอร์ จำกัด ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2535) ดังนี้

4.51–5.00	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51–4.50	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.51–3.50	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ด้วยค่าสถิติดังนี้

1. การแจกแจงความถี่ร้อยละ (Percentage)
2. การหาค่ามัธยิมเลขคณิต (Mean)
3. การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. การหาค่าทางสถิติทดสอบค่าวิกฤต (t-Test) เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรที่กำหนดได้แก่ เพศ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรที่กำหนดได้แก่ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือนกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยผู้วิจัยได้จำแนกประเด็นการนำเสนอตามลำดับดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- N แทน จำนวนพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ที่เป็นประชากร
- $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย
- SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มประชากร
- t แทน ค่าสถิติการแจกแจงความถี่
- $\rho$  แทน ค่าความน่าจะเป็น

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการงานของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงานและรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงานและรายได้ต่อเดือน



## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	75	44.4
หญิง	94	55.6
รวม	169	100.0

จากตารางที่ 4-1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า พนักงานภายในบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 94 ราย คิดเป็นร้อยละ 55.6 และเป็นเพศชาย จำนวน 75 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.4

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	60	35.5
สมรส	83	49.1
หม้าย/หย่าร้าง	26	15.4
รวม	169	100.0

จากตารางที่ 4-2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 รองลงมาคือผู้ที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และผู้ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้างมีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละ ปัจจัยด้านการงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	150	88.8
ระดับหัวหน้างาน/ แผนก	13	7.6
ระดับผู้จัดการขึ้นไป	6	3.6
รวม	169	100.0

จากตารางที่ 4-3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 150 ราย คิดเป็นร้อยละ 88.8 รองลงคือพนักงานระดับ หัวหน้างาน/ แผนก มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 และพนักงานระดับผู้จัดการขึ้นไป มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละ ปัจจัยด้านการงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1ปี	46	27.2
1 – 5 ปี	80	47.4
5 – 10 ปี	37	21.9
10 ปีขึ้นไป	6	3.5
รวม	169	100.0

จากตารางที่ 4-4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่พนักงานมีอายุงานอยู่ที่ 1 – 5 ปี มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมา คือ ต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 อายุงาน 5 –10 ปี มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 และอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวนและค่าร้อยละ ปัจจัยด้านภาระงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน	130	78.0
10,001 – 15,000 บาทต่อเดือน	26	15.0
15,001 – 20,000 บาทต่อเดือน	9	5.2
20,001 – 25,000 บาทต่อเดือน	2	1.2
25,001 บาทขึ้นไปต่อเดือน	2	1.2
รวม	169	100.0

จากตารางที่ 4-5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาระงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่พนักงานมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 77.4 รองลงมามีรายได้อยู่ที่ 10,001 – 15,000 บาท มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 ผู้มีรายได้อยู่ที่ 15,001 – 20,000 บาทต่อเดือน มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ผู้มีรายได้อยู่ที่ 20,001 – 25,000 บาทต่อเดือน มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 และผู้มีรายได้มากกว่า 25,000 บาทต่อเดือน มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

สรุปได้ว่า พนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 55.6 มีสถานภาพสมรสร้อยละ 49.1 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 88.8 มีอายุงาน 1- 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.4 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 78.5

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน  
ที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	$\bar{X}$	$SD$	คุณภาพชีวิต การทำงาน
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมและเป็นไปตามอัตรา ค่าแรงที่กฎหมายกำหนด	3.02	.694	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการปรับขึ้นค่าตอบแทนประจำปีอย่างเหมาะสม	2.40	1.059	น้อย
3. อัตราค่าชดเชยและเบี้ยเลี้ยงต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความ สมเหตุสมผล	2.31	1.012	น้อย
4. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับ กับองค์กรอื่นในสายงานเดียวกัน	2.36	1.066	น้อย
5. ท่านมีเงินเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย	2.27	1.038	น้อย
รวม	2.47	.957	น้อย

จากตารางที่ 4-6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 2.47 โดยข้อคำถามคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ  
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมและเป็นไปตามอัตราค่าแรงที่กฎหมายกำหนด มีคะแนนเฉลี่ย  
อยู่ 3.02 รองลงมาคือ ท่านได้รับการปรับขึ้นค่าตอบแทนประจำปีอย่างเหมาะสมมีคะแนนเฉลี่ย  
2.40 ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในสายงานเดียวกัน โดย  
มีคะแนนเฉลี่ย 2.36 อัตราค่าชดเชยและเบี้ยเลี้ยงต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความสมเหตุสมผล มีคะแนน  
เฉลี่ย 2.31 และข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีเงินเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายมีคะแนน  
เฉลี่ย 2.27

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม  
ที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	$\bar{X}$	$SD$	คุณภาพชีวิต การทำงาน
1. ท่านปฏิบัติงานอยู่สถานที่ที่มีอุปกรณ์สำนักงานที่เหมาะสมต่อการใช้งานจริง	2.91	.953	ปานกลาง
2. ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการตรวจสุขภาพพนักงานประจำปีขององค์กร	2.26	.965	น้อย
3. บริษัทจัดสภาพแวดล้อม และอุปกรณ์ความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนด	2.68	1.043	ปานกลาง
4. ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและการทำประกันอุบัติเหตุของบริษัท	2.10	.992	น้อย
5. ท่านรู้สึกปลอดภัยต่ออุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน	2.61	.927	ปานกลาง
รวม	2.51	.976	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านปฏิบัติงานอยู่สถานที่ที่มีอุปกรณ์สำนักงานที่เหมาะสมต่อการใช้งานจริงมีคะแนนเฉลี่ย 2.91 รองลงมาคือ บริษัทจัดสภาพแวดล้อม และอุปกรณ์ความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนด มีคะแนนเฉลี่ย 2.68 ท่านรู้สึกปลอดภัยต่ออุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงานมีคะแนนเฉลี่ย 2.61 ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการตรวจสุขภาพพนักงานประจำปีขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ย 2.26 ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและการทำประกันอุบัติเหตุของบริษัท มีคะแนนเฉลี่ย 2.26 และข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและการทำประกันอุบัติเหตุของบริษัทมีคะแนนเฉลี่ย 2.10

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงาน  
ที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	$SD$	คุณภาพชีวิต การทำงาน
1. ท่านคิดว่าหน้าที่การงานของท่านมีความมั่นคง	2.80	.842	ปานกลาง
2. ท่านได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นและการพัฒนาจากหน่วยงาน	2.75	.838	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า	2.63	1.101	ปานกลาง
4. ลักษณะงานที่ท่านได้รับมีความท้าทายและทำให้ท่านต้องการ พัฒนาทักษะของตนเองมากขึ้น	2.74	1.288	ปานกลาง
5. ท่านมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบได้อย่าง เต็มที่ ด้วยตัวท่านเอง	2.42	1.033	น้อย
รวม	2.66	1.020	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับ  
ปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดในข้อคำถาม ท่านคิดว่าหน้าที่การงานของท่าน  
มีความมั่นคง มีคะแนนเฉลี่ย 2.80 รองลงมาคือ ท่านได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นและการพัฒนาจาก  
หน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.75 ลักษณะงานที่ท่านได้รับมีความท้าทายและทำให้ท่านต้องการพัฒนา  
ทักษะของตนเองมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่มี  
โอกาสก้าวหน้า มีคะแนนเฉลี่ย 2.63 และข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีอำนาจ  
การตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ ได้อย่างเต็มที่ด้วยตัวท่านเอง มีคะแนนเฉลี่ย 2.42

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเปิดโอกาส  
ให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี	$\bar{X}$	$SD$	คุณภาพชีวิต การทำงาน
1. องค์กรหรือหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ท่าน ได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่เสมอ	2.51	1.186	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการฝึกอบรมทักษะพื้นฐานก่อนการปฏิบัติงาน จริงตามที่กฎหมายกำหนด	2.39	1.070	น้อย
3. ท่านต้องการรับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในงานที่ ท่านรับผิดชอบให้มากขึ้น	3.53	.939	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ทุกคนในหน่วยงาน ได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนาสายงานอย่าง เท่าเทียมกัน	2.77	1.220	ปานกลาง
5. หลักสูตรที่องค์กรจัดฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ใน การพัฒนางานของท่านได้	2.67	1.331	ปานกลาง
รวม	2.77	1.149	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีคืออยู่ในระดับปานกลาง  
โดยข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านต้องการรับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในงาน  
ที่ท่านรับผิดชอบให้มากขึ้นมีคะแนนเฉลี่ย 3.53 รองลงมา คือผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้  
ทุกคนในหน่วยงานได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนาสายงานอย่างเท่าเทียมกัน  
มีคะแนนเฉลี่ย 2.77 หลักสูตรที่องค์กรจัดฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการพัฒนางานของท่านได้  
มีคะแนนเฉลี่ย 2.67 องค์กรหรือหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ท่านได้รับการพัฒนา  
ตนเองเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่เสมอ มีคะแนนเฉลี่ย 2.51 และข้อคำถามที่มีคะแนน  
เฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการฝึกอบรมทักษะพื้นฐานก่อนการปฏิบัติงานจริงตามที่กฎหมาย  
กำหนด มีคะแนนเฉลี่ย 2.39

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงาน  
ร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	$\bar{X}$	$SD$	คุณภาพชีวิต การทำงาน
1. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของท่าน	3.46	.859	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.17	.696	ปานกลาง
3. ท่านได้รับปฏิบัติจากนายจ้างอย่างเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น ๆ	3.15	.845	ปานกลาง
4. เพื่อนร่วมงานของท่าน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	2.81	1.063	ปานกลาง
5. ท่านไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน ในเรื่องสำคัญ ๆ ได้	2.92	.997	ปานกลาง
รวม	3.10	.892	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านคะแนนเฉลี่ย 3.46 รองลงมาคือท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านมีคะแนนเฉลี่ย 3.17 ท่านได้รับปฏิบัติจากนายจ้างอย่างเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น ๆ มีคะแนนเฉลี่ย 3.15 ท่านไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน ในเรื่องสำคัญ ๆ ได้ มีคะแนนเฉลี่ย 2.92 และข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกมีคะแนนเฉลี่ย 2.81



ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล

ด้านสิทธิส่วนบุคคล	$\bar{X}$	$SD$	คุณภาพชีวิตการทำงาน
1. ผู้ร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน	3.08	.756	ปานกลาง
2. ท่านสามารถใช้สิทธิที่ได้รับของท่านได้อย่างเต็มที่	2.98	.852	ปานกลาง
3. ท่านได้แสดงความคิดเห็นของท่าน ตามสิทธิที่ได้รับ	3.07	.835	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิของท่านและทุกคนเสมอ	3.05	.895	ปานกลาง
5. ท่านให้เกียรติและเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงานเสมอไม่ว่าจะอยู่ตำแหน่งงานใด	3.61	.846	มาก
รวม	3.15	.837	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านให้เกียรติและเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงานเสมอไม่ว่าจะอยู่ตำแหน่งงานใดคะแนนเฉลี่ย 3.61 รองลงมาคือ ผู้ร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน มีคะแนนเฉลี่ย 3.08 ท่านได้แสดงความคิดเห็นของท่าน ตามสิทธิที่ได้รับมีคะแนนเฉลี่ย 3.07 ผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิของท่านและทุกคนเสมอ มีคะแนนเฉลี่ย 3.05 และข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถใช้สิทธิที่ได้รับของท่านได้อย่างเต็มที่ มีคะแนนเฉลี่ย 2.81

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	$\bar{X}$	$SD$	คุณภาพชีวิตการทำงาน
1. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันเวลาเสมอ	3.60	.812	มาก
2. ตารางวันหยุดประจำปีต้องจัดการทำขึ้น เป็นไปตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด	4.01	1.121	มาก
3. ท่านมีเวลาผ่อนคลายความเครียดและพักผ่อนในระหว่างเวลางาน	2.37	1.243	น้อย
4. ความสัมพันธ์ที่ดีและกำลังใจจากครอบครัวส่งผลให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข	4.20	.996	มาก
5. การทำงานของท่านไม่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของท่าน	3.22	.871	ปานกลาง
รวม	3.48	1.009	มาก

จากตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ที่ดีและกำลังใจจากครอบครัวส่งผลให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข มีคะแนนเฉลี่ย 4.20 รองลงมาคือ ตารางวันหยุดประจำปีต้องจัดการทำขึ้น เป็นไปตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด มีคะแนนเฉลี่ย 4.01 ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันเวลาเสมอ มีคะแนนเฉลี่ย 3.60 การทำงานของท่านไม่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของท่าน มีคะแนนเฉลี่ย 3.22 และข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีเวลาผ่อนคลายความเครียดและพักผ่อนในระหว่างเวลางานมีคะแนนเฉลี่ย 2.37

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยตรง	$\bar{X}$	$SD$	คุณภาพชีวิต การทำงาน
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กร	3.83	.748	มาก
2. ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมที่บริษัทจัดทำขึ้นอยู่เสมอ	4.22	.918	มาก
3. ท่านพยายามรักษาภาพลักษณ์องค์กรเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนใกล้เคียง	4.15	.961	มาก
4. ท่านคิดว่าองค์กรและชุมชนรอบ ๆ ช้างมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	3.95	.925	มาก
5. ท่านภูมิใจองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของกฎหมายอย่างเคร่งครัด	3.64	.820	มาก
รวม	3.95	.874	มาก

จากตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงอยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมที่บริษัทจัดทำขึ้นอยู่เสมอ มีคะแนนเฉลี่ย 4.22 รองลงมาคือ ท่านพยายามรักษาภาพลักษณ์องค์กรเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนใกล้เคียง มีคะแนนเฉลี่ย 4.15 ท่านคิดว่าองค์กรและชุมชนรอบ ๆ ช้างมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีคะแนนเฉลี่ย 3.95 ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ย 3.83 และข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านภูมิใจองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของกฎหมายอย่างเคร่งครัด มีคะแนนเฉลี่ย 3.64

ตารางที่ 4-14 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน  
บริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ โดยภาพรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ

คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ		$\bar{X}$	$SD$	คุณภาพชีวิต การทำงาน
1	ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	3.95	0.874	มาก
2	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	3.48	1.009	มาก
3	ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.15	0.837	ปานกลาง
4	ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.10	0.892	ปานกลาง
5	ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี	2.77	1.149	ปานกลาง
6	ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	2.66	1.02	ปานกลาง
7	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	2.51	0.976	ปานกลาง
8	ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.47	0.957	น้อย
รวม		3.01	.964	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-14 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยที่ 3.01 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีระดับความสุขในการทำงานมากที่สุดในด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีคะแนนเฉลี่ย 3.95 รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม มีคะแนนเฉลี่ย 3.48 ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีคะแนนเฉลี่ย 3.15 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีคะแนนเฉลี่ย 3.10 ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี มีคะแนนเฉลี่ย 2.77 ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ย 2.66 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยมีคะแนนเฉลี่ย 2.51 และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.47

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุ งานและรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 4-15 ข้อมูลเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ  
เฟอร์นิเจอร์ จำแนกตามเพศ

เพศ	$\bar{X}$	SD	<i>t</i>	<i>P</i>
ชาย	3.09	.560	.922	.067
หญิง	2.94	.487	.272	.067

\**P* < .05

จากตารางที่ 4-15 พบว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4-16 ข้อมูลเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ  
เฟอร์นิเจอร์ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	โสด	แต่งงาน	หย่าร้าง/ หม้าย
		2.93	3.00	3.21
โสด	2.93	-	.723	.079
แต่งงาน	3.00	-	-	.214
หย่าร้าง/ หม้าย	3.21	-	-	-

\**P* < .05

จากตารางที่ 4-16 พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด แต่งงาน และหย่าร้าง/ หม้ายมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4-17 ข้อมูลเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ  
เฟอร์นิเจอร์ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับพนักงาน	ระดับหัวหน้างาน/ แผนก	ระดับผู้จัดการ ขึ้นไป
		2.95	3.30	3.85
ระดับพนักงาน	2.95	-	.048	.000*
ระดับหัวหน้างาน/ แผนก	3.30	-	-	.082
ระดับผู้จัดการขึ้นไป	3.85	-	-	-

\* $P < .05$

จากตารางที่ 4-17 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน ระดับหัวหน้างาน/  
แผนกและระดับผู้จัดการขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4-18 ข้อมูลเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ  
เฟอร์นิเจอร์ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	5-10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
		3.13	3.70	3.06	2.64
ต่ำกว่า 1 ปี	3.13	-	.267	.934	.191
1-5 ปี	2.94	-	-	.735	.595
5-10 ปี	3.06	-	-	-	.342
10 ปี ขึ้นไป	2.64	-	-	-	-

\* $P < .05$

จากตารางที่ 4-18 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี 1-4 ปี 5-8 ปี 9-12 ปี และ 12 ปี  
ขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4-19 ข้อมูลเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ  
เฟอร์นิเจอร์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	25,000 บาท ขึ้นไป
	$\bar{X}$	2.95	3.13	3.61	2.92	2.43
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.95	-	.607	.009	1.000	.715
10,001 – 15,000 บาท	3.13	-	-	.211	.988	.467
15,001 – 20,000 บาท	3.61	-	-	-	.553	.069
20,001 – 25,000 บาท	2.92	-	-	-	-	-
25,000 บาท ขึ้นไป	2.43	-	-	-	-	-

\* $P < .05$

จากตารางที่ 4-19 พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 30,000 บาท  
30,001 – 50,000 บาท 50,001 – 100,000 บาทและ 100,001 บาทขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิต  
การทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยกเว้นพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000  
บาท

## บทที่ 5

### สรุปผลและอภิปรายผล

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ประชากรในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ จำนวน 169 คน จากทั้งหมด 300 คน คิดเป็นร้อยละ 56.33 เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คือ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามด้านปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการงาน ซึ่งได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ต่อเดือน ของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์

ส่วนที่ 2 คือ ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการแบ่งออกเป็น

- 2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- 2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย
- 2.3 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
- 2.4 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี
- 2.5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- 2.6 สิทธิส่วนบุคคล
- 2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม
- 2.8 ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดเป็นการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมาสรุปเป็นภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ และใช้การทดสอบค่าวิกฤต และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว มาวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือน



## สรุปผล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.6 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 49.1 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 88.8 มีอายุงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.4 และมีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 78.5

2. พนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยที่ 3.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีคะแนนเฉลี่ย 3.95 รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม มีคะแนนเฉลี่ย 3.48 ด้านสิทธิส่วนบุคคลมีคะแนนเฉลี่ย 3.15 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีคะแนนเฉลี่ย 3.10 ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี, ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยมีคะแนนเฉลี่ย 2.77, 2.66 และ 2.51 ตามลำดับ และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.47

3. ผลเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง อายุงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า

3.1 ผลเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ ที่มีเพศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3.4 ผลเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ ที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.5 ผลเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

## อภิปรายผล

1. จากการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ หาญละศิริ (2549) ที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานในกลุ่มการผลิตของบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก บริษัทมุ่งเน้นการให้ความสำคัญต่อภาพลักษณ์และความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรและชุมชนใกล้เคียง เช่นการเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ที่ชุมชนร้องขอ การจัดกิจกรรมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในช่วยเหลือชุมชนและสังคม เพื่อเป็นการปลูกฝังให้พนักงานรู้สึกดีต่อองค์กรและเกิดความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนและสังคม ส่งประโยชน์ต่อเนื่องในการบริหารทรัพยากรบุคคลและชื่อเสียงของบริษัทต่อไปในภาคภาคหน้า สอดคล้องกับหลักแนวคิด CSR ที่กล่าวถึงประโยชน์ของแนวคิดนี้ว่า พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์กร ได้รับความสุขจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ นอกเหนือจากผลตอบแทนในรูปแบบตัวเงิน ทำให้องค์กรสามารถที่จะรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้และในขณะที่เดียวกันก็สามารถที่จะชักชวนบุคลากรที่มีคุณภาพและเป็นที่ต้องการ ให้เข้ามาทำงานกับองค์กรได้ (สถาบันไทยพัฒนา มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ 2553)

การให้ความสำคัญต่อการแบ่งเวลายานและครอบครัวของพนักงานก็เป็นอีกนโยบายหนึ่งที่บริษัทพึงกระทำมาโดยตลอด เนื่องจากพนักงานของบริษัทส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสถึงร้อยละ 49.1 บริษัทจึงให้ความสำคัญต่อการแบ่งเวลาให้ครอบครัวของพนักงานเป็นอย่างมาก เพื่อสร้างกำลังใจที่ดี และให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานต่อไป ทางบริษัท ได้มีการกิจกรรมและสวัสดิการที่เอื้อต่อพนักงานและครอบครัว เช่น การจัดทุนการศึกษาแก่ลูกพนักงาน การให้ของขวัญวันแต่งงาน วันลาคลอดและของขวัญในวันที่ถูกพนักงานคลอด เป็นต้น สอดคล้องกับ สถิตา ศรีเสาวคนธร (2554) กล่าวว่า ชีวิตส่วนตัวและสมดุลระหว่างงานและครอบครัว หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิตและงาน โดยสามารถกำหนดเวลาให้กับ การทำงาน ครอบครัว ตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม และไม่มีผลเสียต่อการทำงาน และความสัมพันธ์ในครอบครัว พนักงานที่มีสมดุลในเรื่องของชีวิตส่วนตัวและสมดุลระหว่างงานและครอบครัวที่ดี ก็จะส่งผลต่อความพร้อมและความเอาใจใส่ในการกิจกรรมที่ทำไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัว ครอบครัวหรือที่ทำงานก็ตาม

โดยจะสามารถทำทุกกิจกรรมได้ดีด้วยใจที่เต็มร้อยไม่มีเรื่องกังวลหรือลำบากใจใด ๆ และผลสรุปการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ ทั้ง 8 ประการ สามารถนำผลการศึกษามาอภิปราย โดยเรียงลำดับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1.1. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 จะเห็นได้ว่าพนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมหรืออยู่ในบริษัทที่จัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือชุมชนและสังคม อาจเนื่องมาจากบริษัทมีนโยบายที่เน้นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและเน้นการเชื่อมและสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชนใกล้เคียงและสังคม ทางบริษัทได้มีการจัดกิจกรรม ที่สนับสนุนให้พนักงานได้มีส่วนร่วมจากการใช้ทักษะในการทำงานของตนเอง เพื่อนำไปช่วยเหลือชุมชนและสังคม อีกทั้งยังให้การสนับสนุน โครงการของชุมชนและองค์กรทางสังคมต่าง เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่พนักงานและเป็นสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อชุมชน สังคม และในสายตาของพนักงาน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจต่อองค์กรและต่อตนเองที่ได้ทำประโยชน์เพื่อชุมชนและสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1954) กล่าวถึง ความต้องการลำดับที่ 4 ได้แก่ความต้องการที่เกี่ยวกับเกียรติยศชื่อเสียง การยกย่องนับถือและการยอมรับจากสังคม เช่นเดียวกับ อรุณ รักธรรม (2526) กล่าวว่า ความต้องการทางสังคมของบุคคลในการทำงาน การมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น การได้รับความช่วยเหลือ ความรู้สึกว่าเป็นอะไร การได้คำชมเชย และการรับรองความรู้สึกว่ามีส่วนร่วม เป็นเหตุจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจอยากทำงานให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 อาจเนื่องมาจากจำนวนพนักงานส่วนใหญ่จะมีสถานภาพสมรสแล้ว ดังนั้นบริษัทจึงมุ่งเน้นนโยบายในเรื่องของชั่วโมงการทำงาน การเข้ากะ เวลาทำงานล่วงเวลา การลาหยุด เป็นต้น ให้พนักงานสามารถแบ่งและสร้างสมดุลระหว่างเวลางานและเวลาส่วนตัวและครอบครัวให้ได้อย่างเหมาะสม เพราะครอบครัวเป็นส่วนสำคัญต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน ส่งผลต่อเนื่องต่อความตั้งใจและกำลังใจในการปฏิบัติงานเช่นกัน โดยบริษัทยังได้จัดกิจกรรมเพื่อเอื้อความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทและครอบครัวของพนักงานเพื่อสร้างแรงจูงใจและแรงขับเคลื่อนในการทุ่มเทและความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทให้มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ กรีนฮาส (Greenhaus, 2003, pp. 510 - 513) ที่ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานหมายถึง สมดุลใน 3 ด้านคือ สมดุลด้านเวลาที่ให้ระหว่างงานกับชีวิตสมดุลด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต และสมดุลด้านระดับความพึงพอใจในงานและชีวิต รวมถึง เฮอส์เบิร์ก (Herzberg, 1959, p. 157) ได้กล่าวในทฤษฎีสองปัจจัย ในปัจจัยต่ำ (Hygiene Factors) ในข้อที่ 5 กล่าวว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว

(Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีอันเป็นผลมาจากงานที่ได้รับ เช่น การถูกย้ายงานไปในที่แห่งใหม่ที่ไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขในงานที่ทำงาน โดยผลระดับคะแนนนี้ได้สอดคล้องผลการศึกษาของ นิภาภรณ์ อุณาพรหม (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตกับการทำงานด้านสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้วอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 เนื่องมาจากลักษณะสังคมภายในบริษัทที่เป็นแบบสังคมต่างจังหวัดประกอบด้วยพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ และเป็นคนในพื้นที่เดียวกัน ก่อให้ความรู้สึกเสมอภาค ถ้อยทีถ้อยอาศัย และเห็นอกเห็นใจกัน จนก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรแบบใจเขาใจเรา อยู่กันอย่างเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่วนทางพนักงานระดับหัวหน้าไปจนถึงผู้บริหาร ก็ให้ความสำคัญต่อสิทธิส่วนบุคคลและสิทธิตามหน้าที่และลักษณะของงานที่รับผิดชอบของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและทำงานได้ดี สอดคล้องกับแนวของ แคปเปลลี (Cappelli, 2007, p. 114) กล่าวว่า ความศรัทธาของพนักงานที่มีต่อบริษัทจะเป็นตัวทำนายความศรัทธาของลูกค้าที่มีต่อบริษัทเช่นกัน เมื่อพนักงานมีความรู้สึกรักและศรัทธาต่อบริษัท เขาก็จะมีแนวโน้มที่จะส่งเสริมและถ่ายทอดภาพลักษณ์เชิงบวกที่เขาที่มีต่อบริษัทให้กับลูกค้าด้วย เมื่อลูกค้าได้รับการบริการที่ดี ด้วยความจริงใจ พวกเขาจะรู้สึกดีกับบริษัทด้วย เช่นเดียวกับ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961) ได้กล่าวในทฤษฎีความต้องการแสวงหาว่า ความต้องการเพื่อความผูกพัน หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างมิตรภาพกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่นในสังคม ทั้งนี้เมื่อบุคคลต้องการที่จะสร้างความผูกพัน จึงแสวงหาความยอมรับและการรับรองจากผู้อื่นและให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่นเป็นอย่างมาก แต่บางกรณีที่พนักงานบางคนอาจจะรู้สึกถึงการริดรอนสิทธิหรือความอึดอัดต่อวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ๆ อาจจะเป็นเพราะอยู่ในช่วงของการปรับตัวในการเริ่มงานใหม่ในช่วงแรก ๆ จำเป็นต้องใช้เวลาในการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

1.4 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 อาจเนื่องมาจากการให้อิสระในการทำงานของพนักงาน และการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกว่าตนเองและงานของตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร การเน้นการกระชับความสัมพันธ์ภายในองค์กรเริ่มตั้งแต่ หน่วยย่อยรายแผนกไปจนถึงระหว่างพนักงานและผู้บริหาร โดยเน้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร ไปกับผู้บริหาร เน้นความสัมพันธ์แบบการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเน้นการสื่อสารระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อลดช่องว่างทางความคิดและอารมณ์เข้าใจผิดต่อกัน สอดคล้องกับอำนาจ แสงสว่าง (2544, หน้า 99) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การแสวงหาเพื่อทำความเข้าใจ โดยการใช้ลักษณะรูปแบบการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลเป็นผลก่อให้เกิดความเชื่อมโยง เพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การของแต่ละบุคคลที่ได้กำหนดไว้ และ เดวิส (Davis, 1982) มนุษย์สัมพันธ์ มีเป้าหมายที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ การมีมนุษย์สัมพันธ์ เพื่อให้คนเกิดความร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อให้คนได้รับความพอใจในงานที่ตนทำอยู่ และเพื่อให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเป้าหมายเหล่านี้บรรลุผลสำเร็จเมื่อใดการกระทำของกลุ่มก็จะประสบความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ นั่นก็คือคนจะทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์และแรงจูงใจร่วมกัน

1.5 ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 เนื่องจากบริษัทมีการวางแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานและให้อิสระในการทำงานและแสดงความคิดเห็นในขอบเขตความรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มที่ โดยมีทั้งการฝึกอบรมทั่วไปและฝึกอบรมเฉพาะทาง ในภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งการสนับสนุนให้ทุนหรือเวลาในการศึกษาต่อหรือเข้าเรียนในหลักสูตรที่จะสามารถพัฒนาทักษะในงานของตนเองได้ ทำให้พนักงานมีความต้องการที่รับและแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาทักษะในงานของตนเองเพิ่มเติม ผลการวิจัยนี้ตรงกับผลการศึกษาของ ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌีญพันธ์ เจริญนนท์ (2542, หน้า 174-176) กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับหลายองค์กร เพื่อการดำรงอยู่ การเจริญเติบโต และการแข่งขัน การพัฒนาอาชีพ เป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลที่ช่วยเพิ่มศักยภาพและกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ แต่ในบางกรณีที่พนักงานบางคนอาจจะมีภาวะกดดันบ้างในช่วงแรก เพราะต้องเริ่มเรียนรู้งานและต้องฝึกอบรมในคราวเดียวกัน รวมทั้งพนักงานที่อยู่ในช่วงการรับภาระงานที่มากขึ้นหรือได้เลื่อนตำแหน่งและยังต้องเข้าฝึกอบรมด้วย บางครั้งอาจจะทำให้รู้สึกท้อถอยและอึดอัด

1.6 ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 สอดคล้องกับมาสโลว์ (Maslow, 1954) ได้กล่าวถึงความต้องการลำดับที่ 2 ได้แก่ ความต้องการที่เกี่ยวกับความมั่นคง ความปลอดภัย สวัสดิการต่าง ๆ การคุ้มครองรวมไปถึงความช่วยเหลือจากผู้อื่น การรู้สึกว่าได้รับการปกป้อง บริษัทได้จัดให้มีการทำแผนเส้นทางอาชีพ/ตำแหน่งงานหน้าที่การงานให้กับพนักงานทุกคนตั้งแต่เริ่มทำงานในทุกระดับตำแหน่งงาน ทำให้พนักงานเห็นอนาคตของตนเองอย่างชัดเจนว่า ตนจะอยู่บริษัทใน

ตำแหน่งอะไร เติบโตไปในทิศทางใด มีการเปิดโอกาสและพนักงานทุกคนได้แสดงผลงานของตนเอง มีระบบการเลื่อนตำแหน่งแบบคุณผลงานเป็นหลัก สอดคล้องกับแนวคิดของประสาร มฤคพิทักษ์ (2530) กล่าวว่าความมั่นคงที่เกิดขึ้นในจิตใจของเราเองแม้จะอยู่บริษัทเล็กที่สุดก็สามารถมีความมั่นคงได้ ความมั่นคงที่ว่านี้ประกอบด้วย 2 อย่างที่สำคัญ คือ ความสามารถกับคุณธรรมใครก็ตามที่สามารถสั่งสมความสามารถในการทำงานไว้มาก ๆ และสั่งสมคุณธรรมไว้กับการดำเนินชีวิตของตนเองย่อมเท่ากับได้สร้างความมั่นคงในการทำงานขึ้นมา โดยอัตโนมัติแล้วโดยไม่จำเป็นต้องเข้าไปอยู่ในบริษัทหรือองค์กรใหญ่ ๆ แต่ในบางกรณีเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ อาจจะไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งจึงทำให้รู้สึกว่าจะไม่ได้กับความก้าวหน้าในหน้าที่

การงานของตนเอง ซึ่งทางบริษัทได้พยายามให้หัวหน้างานทำความเข้าใจและเพิ่มสวัสดิการในรูปแบบอื่นเพื่อทดแทนและเพื่อสร้างแรงจูงใจการทำงานต่อไป

1.7 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 เนื่องจากบริษัทได้มีการจัดสถานที่พักผ่อนให้แก่พนักงาน ในช่วงเวลาพัก เพื่อให้มีการผ่อนคลายระหว่างทำงาน มีการประดับอาคารสถานที่ทำงานและโรงอาหารให้สะอาด ทันทสมัย และสวยงาม อีกทั้งยังมีสวัสดิการประกันอุบัติเหตุและการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงานทุกคน บริษัทมีการจัดฝึกอบรมการซ้อมหนีไฟและการใช้อุปกรณ์ดับเพลิงทุก ๆ ปี ตามกฎหมายกำหนด มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในงานและอุปกรณ์ความปลอดภัยมาตรฐานภายในอาคารและส่วนของโรงงานในฝ่ายผลิตเฟอร์นิเจอร์ อีกทั้งยังมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ได้มาตรฐานและใช้งานได้ดี เพื่อลดการระดการใช้แรงของพนักงานและลดอุบัติเหตุจากการทำงานได้ เพื่อให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในการปฏิบัติงาน สามารถผลิตชิ้นได้มากขึ้นต่อวัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพศาล พีชมงคล (2553) กล่าวว่าผู้นำหรือผู้บริหารที่จะต้องเสริมสร้างเครื่องมือเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับทีมงานของตนต้องทำเช่นนี้ก็เพราะว่าเป็นการเพิ่มพละพลาภาพในการทำงานของคนเป็นการสร้างอานุภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยแท้ รวมถึง ชงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 188) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมโครงสร้างองค์กร แบบของผู้นำ กฎระเบียบต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่อาจจะมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อตัวบุคคล องค์กรและการรับรู้ที่มีเป็นสิ่งที่มียุทธพิผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติ สรุปได้ว่าบรรยากาศในองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความภักดีที่มีต่อองค์กร

1.8 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 อาจเนื่องมาจากด้วยลักษณะของอุตสาหกรรม เป็นอุตสาหกรรมเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เฟอร์นิเจอร์จากไม้ รวมไปถึงสถานที่ตั้งของบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ ที่ไม่ได้ตั้งอยู่ในเขตอุตสาหกรรม ส่งผลให้อัตราค่าแรงและสวัสดิการที่พนักงานได้รับนั้น จะมีอัตราที่ต่ำกว่าและน้อยกว่าในบางอุตสาหกรรม และบางโรงงานที่ตั้งอยู่ในเขตควบคุมของนิคมอุตสาหกรรม ในจังหวัดเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบอัตราค่าแรงที่พนักงานของบริษัทได้รับ กับบริษัทอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกันหรือคล้ายกัน ปรากฏว่าอัตราค่าแรงที่พนักงานของบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ ได้รับนั้น เป็นอัตราที่อยู่ในระดับปานกลาง ก่อนข้างสูง โดยทางบริษัทเองก็ได้มีการประกาศและปรับความเข้าใจกับทางพนักงานทุกคนในเรื่องของอัตรากำลังและสวัสดิการ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการขอสวัสดิการเพิ่มเติม ตามสมควร รวมไปถึงการทำระบบสหกรณ์ในการให้พนักงานกู้ยืมเงินในอัตราราคาดอกเบี้ยต่ำ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาด้านการเงินของพนักงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ก่อนข้างไปทางระดับน้อย ส่วน เสนาะห์ ดิยาวี (2537) กล่าวว่า อัตรากำลังจะเป็นเงื่อนไขอันแรกซึ่งก่อให้เกิดข้อตกลงในการจ้างงานหรือนอกจากค่าจ้างจะเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ค่าจ้างที่เป็นปัจจัยแรกที่ทำให้คนเปลี่ยนงานและสอดคล้องกับกิลเมอร์ (Gilmer, 1971, pp. 280 - 283) ที่กล่าวว่า ความรู้สึกพึงพอใจในค่าจ้างและรู้สึกสมเหตุสมผลในสิ่งตอบแทนที่บุคคลพึงได้รับเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง อายุงาน และรายได้ต่อเดือน

2.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ทางบริษัทได้มีการวางแผนงานและหน้าที่งานตามทักษะและกำลังแรงงานให้เหมาะกับเพศ เช่น พนักงานเพศชายอาจได้รับมอบหมายหรือทำงานในตำแหน่งที่เฉพาะ ๆ ทางที่ต้องกำลังแรงงานมาก หรือพนักงานหญิงอาจจะได้รับการมอบหมายงานที่ใช้กำลังแรงงานน้อยลงไป ตามความเหมาะสม ทำให้พนักงานไม่รู้สึกถึงความแตกต่างในเรื่องของเพศ ส่งผลให้ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับวรรณภา เสนา (2544, หน้า 45) พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท บิวตี้เจมส์แฟคตอรี จำกัดทั้งเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันและผลการศึกษาของ ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าพนักงานในบริษัททุกคนจะอยู่สถานภาพสมรสแบบใดก็ตาม ต่างก็มีสถานะในบริษัทเป็นพนักงานเหมือน ๆ กัน มีสิทธิเรื่องงานเท่า ๆ กัน ตามหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ไม่มีการนำเอาสถานภาพการสมรสมาเลือกปฏิบัติในบริษัทแต่อย่างใด จึงทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ศิริวรรณ บำรุงศิริ (2548) พบว่า พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีสถานภาพทางครอบครัวต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน และผลการศึกษาของ ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร (2552) พบว่า ปัจจัยทางด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และศิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2551) คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะแม้ว่าพนักงานส่วนใหญ่ของบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ ส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 88.8 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติ แต่ก็มีปัจจัยอื่น ๆ ทั้งในเรื่องของรายได้ต่อเดือนที่ต่างแตกต่างกันค่อนข้างสูงระหว่างพนักงานระดับพนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานระดับหัวหน้า สามารถส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพนักงานแตกต่างกัน ซึ่งตรงกันข้ามกับผลการศึกษาของปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่พบว่าปัจจัยทางด้านตำแหน่งงานไม่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานและวงศ์เดือน เลหาวิฒนภิญโญ และคณะ (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างไม่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่สอดคล้องกับ นารีรัตน์ สร้อยสกุล (2544) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจรดตำรวจ พบว่า ระดับชั้นยศที่แตกต่างกันมีผลให้มาตรฐานคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

2.4 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในแต่ละอายุงานย่อมมีความท้าทายในตัวเองที่แตกต่างกันออกไป ตามทักษะและความชำนาญที่มีของพนักงานแต่ละคน ซึ่งบางคนอาจจะมียุงานที่น้อยแต่เรียนรู้ได้ไว ก็จะสามารถพัฒนาทักษะของตนเองไปได้เร็วกว่า ผู้ที่ใช้เวลาพัฒนาทักษะในเรื่องเดียวกันนานกว่า เพราะคนแต่ละคนย่อมใช้ระยะเวลาในการฝึกฝนทักษะงานประเภทเดียวกันออกไป หากพนักงานมุ่งเน้นการมองไปที่การใช้เวลาที่มีเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองเป็นสำคัญและพึงพอใจต่อผลงานของตนเอง เรื่องของอายุการทำงานก็ไม่สามารถมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้



อีกทั้งรายได้ที่รับต่อเดือนของพนักงาน โดยส่วนใหญ่ของบริษัท ก็อยู่ในระดับเท่า ๆ กัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กนกพร แจ่มสมบุรณ์ (2545) พบว่าประสบการณ์การปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับรายได้โดยส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ประกอบกับเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ในธุรกิจประเภทเดียวกัน ปรากฏว่าระดับรายได้ที่รับไม่มีความแตกต่างกันมากนัก รวมไปถึงภาระจำนวนงานที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ จะค่อนข้างมีความสมดุลสมผล จึงไม่ส่งผลต่อกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวม โดยสอดคล้องกับกับผลการศึกษานารีรัตน์ สร้อยสกุล (2544) พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจรตำรวจที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ไม่สอดคล้องกับวงเดือน เลาหวิฒนภิญโญ และคณะ (2552) พบว่า เงินเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตโดยพยาบาลที่มีเงินเดือนสูงกว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า แสดงถึงเงินเดือนที่สูงขึ้น เพียงพอต่อการใช้จ่ายในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน เมื่อเงินเดือนสูงขึ้นทำให้ไม่ต้องเข้าเวรบ่อยหรือคึก หรือทำงานล่วงเวลา ส่งผลให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น มีเวลาส่วนตัวมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านอยู่ในระดับมากในด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม ส่วนด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับปานกลางได้แก่ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย ดังนั้นผู้ศึกษาจึงขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในจัดทำนโยบายหรือปรับปรุงนโยบายและสิ่งเห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานให้มากขึ้น ดังนี้

1. แม้ว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั้ง 8 ประการจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาลงไปในด้านอื่นจะพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียงนั้นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งอาจจะเป็นนัยสำคัญในการบ่งบอกให้บริษัทและผู้บริหารได้ตระหนักถึงการปรับโครงสร้างของสวัสดิการและอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบันให้เพิ่มขึ้น ตามค่าใช้จ่ายและค่าครองชีพที่สูงขึ้น ไม่เพียงแต่เพิ่มอัตราค่าแรง ทางบริษัทและผู้บริหารควรลงไปสำรวจถึงรายจ่ายที่แท้จริงของพนักงาน โดยเฉลี่ย เพื่อนำมาหาทางแก้และนำเสนอแนวทางในการช่วยพนักงานในการแบ่งภาระค่าใช้จ่ายให้สมดุลกระจายได้รับที่มี เพื่อสร้างความประทับใจและภาพพจน์ที่ดีในการช่วยเหลือพนักงานให้แก่พนักงานทุกคน ซึ่งอาจส่งผลต่ออัตราการลาออก การขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือ จำนวนการผลิตที่เพิ่ม รวมไปถึงจำนวนของเสียที่ลดลง ส่งผลดีระยะยาวต่อรายได้ของบริษัท และจากการที่พนักงานมีปัญหาเรื่องเงินที่ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย การที่บริษัทเพิ่มสวัสดิการที่หักภาษีรายคาถูก รวมทั้งจัดพื้นที่ปลูกผักสวนครัวเพื่อแบ่งเบารายจ่ายในครอบครัว ตลอดจนจัดสร้างสถานนันทนาการในโรงงาน ย่อมถือเป็นแนวทางที่มีประสิทธิผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตของพนักงาน อันจะนำมาซึ่งความมั่นคงในการทำงาน และความจงรักภักดีที่มีต่อกิจการในระยะยาว อนึ่งพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในสายงานเดียวกัน ไม่มากนัก แสดงให้เห็นถึงการรับรู้ถึงความไม่เป็นกลางของการให้ผลตอบแทน ซึ่งกิจการควรพิจารณาถึงประเด็นที่ทำให้พนักงานรู้สึกเช่นนั้น เพราะหากเป็นการเข้าใจผิดย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกที่บั่นทอนการทำงาน of พนักงานได้

2. เนื่องจากค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในเรื่องของสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยและการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ระดับปานกลาง บริษัทเน้นใน 2 ด้านนี้ โดยควรเพิ่มกิจกรรม หรือจัดงานต่าง ๆ ที่ ส่งเสริมให้พนักงานรับรู้หรือจูงใจให้พนักงานมีความต้องการที่จะพัฒนาหรือเรียนรู้ทักษะในเรื่องงานใหม่ ๆ ให้มากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการให้สิทธิพนักงานในการร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารในบางนโยบายของบริษัท จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าในสายของบริษัทและได้รับการดูแลและสนับสนุนที่ดีจากทางบริษัทและผู้บริหาร รวมไปถึงหัวหน้างานส่งผลกระทบระยะยาวในเรื่องความจงรักภักดีและความทุ่มเทในการทำงานและเพื่อทดแทนข้อบกพร่องในเรื่องค่าตอบแทนได้ในระดับหนึ่ง

3. จากการที่พนักงานรับรู้ถึงผลตอบแทนในรูปของสวัสดิการในระดับที่ไม่มากนัก ตัวอย่างเช่น มีความพึงพอใจในเรื่องสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปีและการรักษาพยาบาลในระดับน้อย ทั้งที่เป็นสวัสดิการพื้นฐานที่กิจการควรจัดหาให้พนักงาน กิจการจึงควรติดต่อบริษัทให้บริการภายนอก เข้าให้บริการ ตัวอย่างเช่น ใช้โอกาสจากสวัสดิการในรูปของการประกันสังคมเข้ามาให้บริการภายในโรงงาน หากสามารถทำได้อย่างสะดวก หรือจัดหาพยาบาลประจำโรงงาน

ซึ่งจะทำให้การรับรู้เรื่องสวัสดิการในสายตาคณะพนักงานดีขึ้น นอกจากนี้ พนักงานรับรู้ว่ามีเวลาผ่อนคลายความเครียดและพักเบรกระหว่างทำงานในระดับน้อย ซึ่งอาจทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน กิจการจึงควรพิจารณาจัดหาสถานที่ที่เหมาะสม และสามารถผ่อนคลายความเครียดระหว่างพักให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ

4. จากผลการศึกษาพนักงานรับรู้ว่าคุณภาพงานที่รับผิดชอบไม่มากนัก อาจถือเป็นข้อบ่งชี้ได้ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ กล่าวคือ หากมองในเชิงบวก คือ พนักงานมีความคิดว่าตนเองอยู่ในสถานะที่สามารถพัฒนาศักยภาพได้ มากกว่าการที่ต้องทำงานประจำที่มีขอบเขตการตัดสินใจที่จำกัด หากกิจการมีโครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานที่เหมาะสม ย่อมทำให้กิจการได้รับประโยชน์โดยตรงจากศักยภาพที่เพิ่มขึ้นของพนักงาน ในทางตรงกันข้าม หากมองในเชิงลบ ความรู้สึกดังกล่าวอาจเป็นข้อบ่งชี้ถึงการไม่ใส่ใจความรู้สึกของพนักงานเท่าที่ควรซึ่งไม่ว่าจะพิจารณาในแง่ใดก็ตาม กิจการสมควรกำหนดโครงการพัฒนาศักยภาพของพนักงานขึ้น โดยทันที

5. เนื่องจากสถานการณ์ของกิจการประสบปัญหาขาดแรงงานฝีมือ และแรงงานระดับหัวหน้างาน ในขณะที่ผลวิจัยระบุว่าพนักงานได้รับการฝึกอบรมทักษะพื้นฐานก่อนเข้าปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างน้อย ทั้ง ๆ ที่พนักงานระบุว่าต้องการรับการฝึกอบรมทักษะในงานที่รับผิดชอบในระดับที่มาก แสดงให้เห็นว่า กิจการยังไม่ได้กำหนดโปรแกรมการฝึกอบรมที่เพียงพอ ทั้ง ๆ ที่มีความต้องการมาก กิจการจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว ซึ่งน่าจะสร้างผลดีให้กับกิจการในระยะยาว ทั้งนี้ นอกจากปริมาณการฝึกอบรมแล้ว คุณภาพของการฝึกอบรมยังถือเป็นเรื่องจำเป็น เนื่องจากที่ผ่านมาพนักงานเห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมที่กิจการจัดให้สามารถใช้ได้ในระดับปานกลางเท่านั้น

6. บริษัทควรจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้ครอบครัวของพนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมและได้ทำความรู้จักองค์กรและเพื่อนร่วมงานของสามี หรือภรรยาของพนักงาน ได้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ครอบครัวได้เพิ่มความเข้าใจในงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกในครอบครัว และบริษัทมากยิ่งขึ้น เนื่องจากครอบครัวมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านเพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และอายุงาน ไม่ส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน ควรทำวิจัยซ้ำเพื่อหาปัจจัยบ่งชี้อื่น ๆ ที่ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ๆ ที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

เพื่อพัฒนาคุณภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและแนวทางความรู้แก่บริษัท ในการวางแผนนโยบาย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป

3. ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร หรือประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

4. ควรมีการศึกษาวิจัยที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลในวิธีอื่น ที่ไม่ใช่การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต จะสามารถช่วยให้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากขึ้นและผลวิจัยที่ได้รับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน (2554). พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2554). วันที่ค้นข้อมูล 20 กันยายน 2554, เข้าถึงได้จาก [www.labour.go.th/th/.../6284-2555-05-14-08-05-20](http://www.labour.go.th/th/.../6284-2555-05-14-08-05-20)
- กนกพร แจ่มสมบูรณ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อค่าของงานการรับรู้ต่อรูปแบบการบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงาน. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กู่เกียรติ ภูมิพนา. (2545). ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กฤติน กุลเพ็ง. (2552). ไม่อยากเสียคนเก่งในองค์กร ต้องทำอะไร. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: คลังนาวิทยา.
- โกเมศ กุลอุดม โภคากุล. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน. (2546). รายงานคุณภาพชีวิตของคนไทย. (จากข้อมูลความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (จปฐ.) ปี 2545). กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- จ๊กกรี เสริมทรัพย์. (2543). คุณภาพชีวิตกับการทำงาน. *นักรบริหาร*, 20 (4), 56-57.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2552). การสร้างค่านิยมองค์กรใน เอกสารประกอบการสัมมนา *กรมสรรพากร*. เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2552 ณ ห้องพิมานเมฆแกรนด์บอลรูม โรงแรมเดอะแกรนด์ อยู่ชยาบางกอก ถนนรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร.
- ชาญชัย วิทยาวรากรณ์ (2547, หน้า 7). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาริษัทกรีนทัม จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา นโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือกรุงเทพ.
- ชิดชัย สนั่นเสียง. (2528). แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต. *วารสารประชากรศึกษา*, 11 (2), 53.
- ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์. (2523). การปรับปรุงคุณภาพชีวิต. *วารสารประชากรศึกษา*, 10 (3), 28.

- เชษฐา โพธิ์ประทับ และคณะ. (2540). รายงานผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัชพล ภู่เต็ง. (2540). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานมักกะสัน การรถไฟแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐพันธ์ เจอรนนท์. (2542). การจัดการทรัพยากรบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐวุฒิ พงศ์ศิริ. (2551). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน. วันที่ค้นข้อมูล 3 กันยายน 2554, เข้าถึงได้จาก <http://www.wiseknow.com/blog/2008/07/21/549>
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). การบริหารและการจัดการมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: ปราชญ์สยาม.
- ธนกร (นามปากกา). (2552). แรงจูงใจในการทำงาน. วันที่ค้นข้อมูล 23 ธันวาคม 2554, เข้าถึงได้จาก <http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=33.0;wap2>
- ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี. วันที่ค้นข้อมูล 15 มกราคม 2555, เข้าถึงได้จาก <http://dllibrary.spu.ac.th:8080/dspace/bitstream>.
- นารีรัตน์ สร้อยสกุล. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจรตารวจ วิทยาลัยศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นิภาภรณ์ อุนาพรหม. (2552). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวลศิริ เปาโลหิตย์. (2533). เอกสารการสอนชุดวิชาการแนะแนวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เล่มที่ 1 หน่วยที่ 1. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.
- นันทกานต์ ชื่นอารมณ. (2543). คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บานชื่น ทาจันทร์. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน. *อุตสาหกรรมพัฒนายุทธศาสตร์* พลเรือน, 5 (1), 7.
- ปวันรัตน์ ตนานนท์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สายยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปราชญา กล้าผจญ และอัปสรศรี พลอดเปลี่ยว. (2544). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารการศึกษา EA 624 (EA 724) (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประสาร มฤคพิทักษ์. (2530). *วิธีคิด วิธีทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สารทัศน์.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2543). *การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- พรทิพย์ ทับทิมทองคำ. (2540). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2540). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พวงรัตน์ บุญญาณรงค์. (2536). *50 ปี ชีวิตและผลงานอาจารย์ พวงรัตน์ บุญญาณรงค์*. กรุงเทพฯ ภาควิชาพยาบาลศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิพัฒน์ จันทรา. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพศาล พืชมงคล. (2553). *คนคือเลือดเนื้อขององค์กร*. วันที่ค้นข้อมูล 21 ธันวาคม 2554, เข้าถึงได้จาก [http://www.dst.co.th/index.php?option=com\\_content&view=article&id=203:12-&catid=118:repeople-cat&Itemid=171](http://www.dst.co.th/index.php?option=com_content&view=article&id=203:12-&catid=118:repeople-cat&Itemid=171).
- ภัทรา เผือกพันธ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ. (2549). *สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรภาครัฐของไทย*. คอลัมน์คำบริหารคน, วันที่ค้นข้อมูล 21 พฤศจิกายน 2554, เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th/ocsccms/frontweb/view.jsp?contentID=CNT0002926>

- มานพ ชาญธวัชชัย. (2541). *เรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงาน, สถาบันความปลอดภัยในการทำงานกรมสวัสดิการและคุ้มครอง. วันที่ค้นข้อมูล 15 พฤศจิกายน 2554, เข้าถึงได้จาก <http://cpfshe.cportal.net/article/tabid/121/articleType/ArticleView/articleId/49.aspx>.*
- มัลลิกา เมฆรา. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ไมตรี สุนทรวรรณ. (2553). *Career Development. วันที่ค้นข้อมูล 30 ธันวาคม 2554, เข้าถึงได้จาก <http://gotoknow.org/blog/maitree010/358273>*
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.*
- ลลิตา ศรีเสวกนธร. (2554). *การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เบล โซน้า โพลีเมอร์กลี ลิมิเต็ด (ประเทศไทย). งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ และคณะ. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี. วันที่ค้นข้อมูล 20 ธันวาคม 2554, เข้าถึงได้จาก <http://www.phrachomklao.go.th/hrd/reseaech/ICU%20Sug.pdf>*
- วรรณภา กุมารจันทร์. (2543). *คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตภาคใต้ตอนบน. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพยาบาลผู้สูงอายุ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- วรรณภา เสนา. (2544). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท บิวตี้ เจมส์เฟคตอรี จำกัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารศึกษาศาสตร์, 19 (1), 78-84*
- ศิริวรรณ บำรุงศิริ. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*
- ศิริวรรณ หาญละศิริ. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.*



- ศรีเมือง พลังฤทธิ์. (2552). *วิจัยคุณภาพชีวิตประชากร*. วันที่ค้นข้อมูล 15 กรกฎาคม 2554, เข้าถึงได้จาก [http://www.med.tu.ac.th/uploads/article/25\\_01\\_53.pdf](http://www.med.tu.ac.th/uploads/article/25_01_53.pdf)
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันไทยพัฒน์ มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553). *Thai Corporate Social Responsibility*. วันที่ค้นข้อมูล 3 พฤศจิกายน 2554, เข้าถึงได้จาก [http://thaicsr.blogspot.com/2006/03/blog-post\\_20.html](http://thaicsr.blogspot.com/2006/03/blog-post_20.html).
- สมาน รังสิโยกฤษณ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์. (2542). *หลักการบริหารเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- เสนาหะ ดีเยาว์. (2537). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยกฤษณ์. (2541). *หลักการบริหารเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 17)*. กรุงเทพฯ: ประชาชน.
- สุดา ดวงจันทร์. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมลทิพย์ ใจเหล็ก. (2541). *การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในบริษัทไทย กับลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงาน ก.พ. (2549). *สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน*. (คอลัมน์ คำบริหารคน). ประจำวันที่ 24 - 29 เมษายน 2549. วันที่ค้นข้อมูล 15 มกราคม 2555, เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th/ocscms/frontweb/view.jsp?contentID=CNT0002901>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2534). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่เจ็ด*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ยูไนเต็ควิคส์.
- อรุณ รักรธรรม. (2526). *หลักมนุษยสัมพันธ์และการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อานวย แสงสว่าง. (2544). *มนุษยสัมพันธ์*. วันที่ค้นข้อมูล 24 ธันวาคม 2554, เข้าถึงได้จาก [www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=3369.0;wap2](http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=3369.0;wap2)
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Adv. Exp. Soc. Psychol*, 62, 335-343.
- Berghom, F. J., et al. (1981). *The Dynamics of Aging: Original Essays on the Process and Experience of Growing Old*. Colorado: Westview Press.

- Cappelli, P. (2007). *Hiring and Keeping the Best People*. Boston: Harvard Business School Press.
- Cascio, W. F. (1992). *Managing Human Resources* (3<sup>rd</sup> ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essential of Psychological Testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Davaport, M. K. (1995). *Factors Related to the Tennessee K-12 Educators: Implementation of the Internet into Class Activities and Professional Development*. Retrieved October 15, 2011, from Dissertation Abstracts ACC. No. AA11563944.
- Davis, K. & Newstrom, J. W. (1997). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (10<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw Hill.
- Davis, K. (1982). *Human Relation and Organization Behavior* (4<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw Hill.
- Delamotte, Y. & Takesawa, S. (1984). *Quality of Working Life in International Perspective*. Switzerland : International Labour Organization.
- Denham, M. J. (1991). *Care of the Long-stay Elderly Patient* (2<sup>nd</sup> ed.). London: Chapman and Hall.
- Division of Behavioral and Social Sciences and Education National Research Council. ( 2001). *Preparing for an Aging World: The Case for Cross-national Research*. Washington D.C.: National Academy Press.
- Dodgson P. G. & Wood, J. V. (1998). *Foundation of Organization Behavior: An Applied Perspective*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Flippo, E. B. (1961). *Principle of Personnel Administration*. New York: McGraw-Hill.
- Gellerman, S. V. (1963). *Behavioral Sciences Theory of Wages*. Retrieved December 12, 2011, from <http://www.siamhrm.com/?name=chapter&file=read&max=156>.
- Gilmer, V. H. B. (1971). *Industrial and Organization Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-513.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley.
- Herzberg, F. (1974). *Work and the Nature of Man*. London: Crossby Lockwood Staples.
- Huse, E. F. & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change*. Minnesota: West Publishing.

- Khamrat, C. (2000). *Quality of Work Life of the Provincial Health Personal in the Northeast of Thailand*. Ph.D. thesis in Public health. Public health Faculty of graduate studies, Mahidol University.
- Krejcie, R. B. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activity. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 30(3), 608-610.
- Lewin, D. (1981). Collective bargaining and the quality of work life. *Organizational Dynamics*, 11(Autumn), 37-53
- Linkert, R. (1967). *The Human organization*. New York: Mcgraw-Hill.
- Mayo, E. (1946). *The Human Problems of an Industrial Civilization* (2<sup>nd</sup> ed). Cambridge: The Murray Printing.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- McClelland, D. (1961). *The Idea of Happiness* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: Institute for Philosophical Research.
- Orem, D. E. (2001). *Nursing Concepts of Practice*. New York: McGraw-Hill Book.
- Peace, S. M. (1990). *Researching Social Gerontology: Concepts, Methods and Issues*. London: SAGE.
- Prebbie, M. & Wagstaff, R. (2005). *Work-life Balance: A Resource for the State Services*. Wellington: State Service Commission.
- Roethlisberger, F. J., Dickson, W. J. & Wright, H. A. (1950). *Management and the Worker: An Account of Research Program Conducted by the Western Electric Company*. Chicago: Hawthorne Works.
- Sheldrake, J. (1996). *Management Theory: From Taylorism to Japanization*. London: International Thomson.
- Smith, H. L. (1994). Quality of work life in home care: the contribution of leader' personal concern for staff. *Journal of Nursing Administration*, 24 (1), 40-7.
- Teppen, E. C. (1989). *Introduction to Organizational Behavior* (4<sup>th</sup> ed.). New York: Haper Collins.
- The WHOQOL Group. (1994). The development of the world health organization quality of life assessment instrument. In. J Orley, & Kuyken (Eds.), *Quality of Life Assessment: Internation Perspectives*. New York: Springer-verlag.

- Wanna, K. (2000). *Quality of life among the elderly in the upper Southern Region*. Master's Thesis. Major in Gerontology Nursing, Graduate School, Mahidol University.
- Unesco. (1978). *Indicator of Environment Quality and Quality of life Research and Social Science*. (No. 38) Paris: Unesco.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Werther, W. B. & Davis, K. (1993). *Human Resources and Personnel Management* (4<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Zwell, M. (2000). *Management; Performance Standards; Interpersonal Relations*. New York: Wiley.

ภาคผนวก

#### ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



### บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคณบดี โทร. ๒๕๕๔  
 ที่ ศธ ๖๖๐๓๑/๑๒๕๒ วันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕  
 เรื่อง ขออนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่

ด้วย นายณัฐวุฒิ พิศลพูล รหัสประจำตัว ๕๓๙๒๐๑๗๗ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร  
 การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัย  
 บูรพา อยู่ในระหว่างการทำงานนิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทอิมเมจ เฟอร์นิเจอร์  
 โดยมี ดร.สมศักดิ์ ประถมศรีเมฆ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ  
 เพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรง  
 ของเครื่องมือเพื่อการวิจัย ทั้งนี้ได้แนบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามากับหนังสือนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)  
 คณบดีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๐๖๒๒



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.สกลนคร ๒๐๑๓๑

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตระงับการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน คุณโสกา หมิงลัดดา / คุณโสภา / ศรีสมศรี ชุ่มชะวณิช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ด้วย นายณัฐวุฒิ พิศพลูต รหัสประจำตัว ๕๓๙๒๐๑๓๗ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตร  
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏสกลนคร อยู่ระหว่างการดำเนินงานนิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทอิมเมจ เพอร์นิเจอร์  
โดยมี ดร.สมศักดิ์ ประถมศรีเมฆ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ เพื่อการวิจัย  
ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ  
เพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว ปฏิบัติการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๓๓๐

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๕



ที่ ศจ ๖๖๐๓.๑/ ๐๖๒๓



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

เรียน กรรมการผู้จัดการบริษัทอิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วยคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในการนี้บัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา คือ นายณัฐวุฒิ พิศลพูล รหัสประจำตัว ๕๓๔๒๐๑๗๗ ได้รับอนุมัติให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน บริษัทอิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ จำกัด ในความควบคุมดูแลของ ดร.สมศักดิ์ ประถมศรีเมฆ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ในการนี้ คณะฯ จึงขออนุญาตให้นิสิตดังกล่าวเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างคือ บริษัทอิมเมจเฟอร์นิเจอร์ จำกัด

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว ปฏิบัติการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๓๓๐

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๙

#### ภาคผนวก ข

- แบบสอบถาม
- ตารางแสดงการหาอัตราส่วนความเที่ยงตรงของเนื้อหา

## แบบสอบถามการศึกษา

### เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์

คำชี้แจงแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการศึกษาของนิสิตปริญญาโท สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งข้อมูลที่ได้รับถือเป็นผลงานทางวิชาการและอาจใช้เป็นแนวทางขององค์กรในการเสริมสร้างให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีมากยิ่งขึ้น ส่งผลดีต่อทั้งองค์กรและตัวพนักงาน

จึงขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามด้วยการใส่ เครื่องหมาย ✓ ในช่องความคิดเห็นให้ตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด ให้ครบสมบูรณ์ทุกข้อ เพื่อให้ได้คำตอบที่สมบูรณ์ อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ผลการศึกษาและให้เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น จะไม่มีผลเสียหายต่อท่านผู้ตอบแต่อย่างใดทั้งสิ้น ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามนี้

- แบบสอบถามการศึกษา (Questionnaire)  
เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์  
Quality of Work Life: Case Study of Image Furniture Company

**ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล**

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านหรือเดิมค้ำลงในช่องว่าง

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. สถานภาพสมรส

โสด  สมรส  หย่าร้าง/ หม้าย

3. ตำแหน่งงาน

ระดับพนักงานปฏิบัติการ  ระดับหัวหน้างาน/แผนก  
 ระดับผู้จัดการขึ้นไป

4. อายุงาน

ต่ำกว่า 1 ปี  1-5 ปี  
 5-10 ปี  10 ปีขึ้นไป

5. รายได้ต่อเดือนรวมค่าล่วงเวลา และรายได้ประจำอื่นๆ

ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน  10,001 – 15,000 บาทต่อเดือน  
 15,001 – 20,000 บาทต่อเดือน  20,001 – 25,000 บาทต่อเดือน  
 25,001 บาทขึ้นไปต่อเดือน

## ตอนที่ 2 การวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ							
1	คำตอบที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมและเป็นไปตามอัตราค่าแรงที่กฎหมายกำหนด						
2	ท่านได้รับการปรับขึ้นค่าตอบแทนประจำปีอย่างเหมาะสม						
3	อัตราค่าชดเชยและเบี่ยงต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความสมเหตุสมผล						
4	ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อคำตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในสายงานเดียวกัน						
5	ท่านมีเงินเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย						
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย							
1	ท่านปฏิบัติงานอยู่สถานที่ที่มีอุปกรณ์สำนักงานที่เหมาะสมต่อการใช้งานจริง						
2	ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการตรวจสอบสุขภาพพนักงานประจำปีขององค์กร						
3	บริษัทจัดสภาพแวดล้อม และอุปกรณ์ความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนด						
4	ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและการทำประกันอุบัติเหตุของบริษัท						
5	ท่านรู้สึกปลอดภัยต่ออุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน						

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน							
1	ท่านคิดว่าหน้าที่การงานของท่านมีความมั่นคง						
2	ท่านได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นและการพัฒนาจากหน่วยงาน						
3	ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า						
4	ลักษณะงานที่ท่านได้รับมีความท้าทายและทำให้ท่านต้องการพัฒนาทักษะของตนเองมากขึ้น						
5	ท่านมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ด้วยตัวท่านเอง						
เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี							
1	องค์กรหรือหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ท่านได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่เสมอ						
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมทักษะพื้นฐานก่อนการปฏิบัติงานจริงตามที่กฎหมายกำหนด						
3	ท่านต้องการรับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในงานที่ท่านรับผิดชอบให้มากขึ้น						
4	ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ทุกคนในหน่วยงานได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนาสายงานอย่างเท่าเทียมกัน						

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
5	หลักสูตรที่องค์กรจัดฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการพัฒนา งานของท่านได้						
<b>การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น</b>							
1	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของท่าน						
2	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานยอมรับ ฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของท่าน						
3	ท่านได้รับปฏิบัติจากนายจ้าง อย่างเท่าเทียมกับพนักงานคน อื่นๆ						
4	เพื่อนร่วมงานของท่าน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก						
5	ท่านไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน ใน เรื่องสำคัญๆ ได้						
<b>สิทธิส่วนบุคคล</b>							
1	ผู้ร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ของท่านและกัน						
2	ท่านสามารถใช้สิทธิที่ได้รับของ ท่านได้อย่างเต็มที่						
3	ท่านได้แสดงความคิดเห็นของท่าน ตามสิทธิที่ได้รับ						
4	ผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิของท่าน และทุกคนเสมอ						
5	ท่านให้เกียรติและเคารพสิทธิของ เพื่อนร่วมงานเสมอไม่ว่าจะอยู่ ตำแหน่งงานใด						

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม							
1	ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันเวลาเสมอ						
2	ตารางวันหยุดประจำปีที่ต้องคัดกรจัดทำขึ้น เป็นไปตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด						
3	ท่านมีเวลาผ่อนคลายความเครียดและพักผ่อนในระหว่างเวลาทำงาน						
4	ความสัมพันธ์ที่ดีและกำลังใจจากครอบครัวส่งผลให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข						
5	การทำงานของท่านไม่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของท่าน						
ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง							
1	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กร						
2	ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมที่บริษัทจัดทำขึ้นอยู่เสมอ						
3	ท่านพยายามรักษาภาพลักษณ์องค์กรเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนใกล้เคียง						
4	ท่านคิดว่าองค์กรและชุมชนรอบๆข้างมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน						
5	ท่านภูมิใจองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของกฎหมายอย่างเคร่งครัด						



### การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Index of Consistency : IOC)

ข้อคำถาม	ผลคะแนนรายข้อจากผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	
	R1	R2	R3			
<b>ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ</b>						
1	1	1	1	3	1	ปรับค่า
2	1	1	1	3	1	
3	1	1	1	3	1	ปรับค่า
4	1	1	1	3	1	ปรับค่า
5	1	1	1	3	1	ปรับค่า
<b>สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย</b>						
1	1	1	1	3	1	
2	1	1	1	3	1	
3	1	1	1	3	1	ปรับค่า
4	1	1	1	3	1	ปรับค่า
5	1	1	1	3	1	
<b>ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ประกอบการ</b>						
1	1	1	1	3	1	ปรับค่า
2	1	1	1	3	1	
3	1	1	1	3	1	ปรับค่า
4	1	1	1	3	1	
5	1	1	1	3	1	
<b>เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี</b>						
1	1	1	1	3	1	ปรับค่า
2	1	1	1	3	1	ปรับค่า
3	1	1	1	3	1	ปรับค่า
4	1	1	1	3	1	
5	1	1	1	3	1	ปรับค่า

ข้อคำถาม	ผลคะแนนรายชื่อจากผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	
	R1	R2	R3			
<b>การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น</b>						
1	1	1	1	3	1	
2	1	1	1	3	1	
3	1	1	1	3	1	ปรับค่า
4	1	1	1	3	1	ปรับค่า
5	1	1	1	3	1	
<b>สิทธิส่วนบุคคล</b>						
1	1	1	1	3	1	
2	1	1	1	3	1	ปรับค่า
3	1	1	1	3	1	ปรับค่า
4	1	1	1	3	1	ปรับค่า
5	1	1	1	3	1	
<b>ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม</b>						
1	1	1	1	3	1	
2	1	1	1	3	1	
3	1	1	1	3	1	
4	1	1	1	3	1	ปรับค่า
5	1	1	1	3	1	
<b>ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง</b>						
1	1	1	1	3	1	ปรับค่า
2	1	1	1	3	1	
3	1	1	1	3	1	
4	1	1	1	3	1	ปรับค่า
5	1	1	1	3	1	ปรับค่า