

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ทอยส์ จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ประวัติความเป็นมาบริษัท เอเพ็กซ์ทอยส์ จำกัด
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตพนักงาน” ปรากฏเป็นครั้งแรกในสหรัฐอเมริกาในช่วงปลายทศวรรษที่ 1960 ได้มีการตื่นตัวด้านคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานและคุณภาพของสถานประกอบการ หลังจากนั้นได้มีการศึกษาค้นคว้าในเรื่องดังกล่าวที่วงการอุตสาหกรรมในยุโรป

Huse and Cummings (1985 , pp . 198 – 199) ได้ให้ความหมายของ “คุณภาพชีวิตพนักงาน” ว่าเป็นความสอดคล้องต้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตพนักงานคือประสิทธิผลขององค์กรสืบเนื่องมาจากความผาสุก (well – being) ในการทำงาน of พนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และ Huse and Cummings ได้อธิบายในเรื่องนี้ต่อไปว่า คุณภาพชีวิตพนักงานจะส่งผลต่อองค์กรในการทำงาน 3 ประการด้วยกันคือ ประการที่หนึ่ง ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และประการที่สาม คุณภาพชีวิตพนักงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของการทำงาน of พนักงานอีกด้วย

นิตย สัมมาพันธ์ (2540, หน้า 38) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่ได้มีงานทำ และได้ทำงานที่มีความหมาย มีคุณค่า และได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม ทั้งในทางเศรษฐกิจ ทางจิตใจ สังคม

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 129) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานของแต่ละบุคคล และการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ โดยจุดเน้นของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ผลลัพธ์ที่ออกมาจะส่งผลโดยตรงต่อพนักงานแต่ละคน

โสรตรีย์ จุฑานนท์ (2548, หน้า 193) ได้วิเคราะห์ คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่เกิดขึ้นในทุกระดับขององค์การ โดยวิธีการที่ทำให้ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และความเจริญเติบโตของพนักงานในองค์การมีมากขึ้น ทำงานด้วยความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปลี่ยนแปลงงานและทำให้เป้าหมายของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2551, หน้า 109) กล่าวถึงความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับ การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์การ รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์การ

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตพนักงาน หมายถึง ทักษะหรือความรู้สึกรักของพนักงาน ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของตัวเอง พนักงานมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตเป็นการสนองตอบความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์การและสมาชิกในรูปแบบต่าง ๆ หากองค์การมีสมาชิกที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมาอย่างมากมาย เช่น การถ่วงงาน การไม่พอใจในตัวเอง การลดลงของผลผลิต พฤติกรรมองค์การในทางลบ ตลอดจนการลาออกจากองค์การซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์การในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ สูญเสียค่าตอบแทนในกรณีที่บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ แม้กระทั่งสูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกฝนอบรมบุคลากรใหม่ เพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานในทางตรงกันข้าม หากองค์การได้ดำเนินการให้พนักงานได้มีระดับคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรของงานและขององค์การได้

รุ่งโรจน์ อรรถานิติ (2554, หน้า 50) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจ ทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ เพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน การหาคนเก่งและคนดีมาอยู่ในองค์การจึงเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ซึ่งบางองค์การถูกจ้างไปอยู่ที่องค์กรอื่นด้วยค่าจ้างที่ดีกว่า ด้วยเหตุนี้้องค์การจำเป็นต้องกำหนดกรอบหรือกติกาการบริหารค่าจ้างที่เชื่อมโยงกับระบบประเมินผลงานให้ชัดเจนก่อน เพื่อให้พนักงานทุกคนเข้าใจตรงกัน เพราะการจัดระบบการเชื่อมโยงผลงานกับการจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานเป็นเหตุจูงใจที่สำคัญที่ส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น เกิดความผูกพันในการทำงานให้กับองค์กรต่อไป

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540, หน้า 38) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ทั้งหมดพร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (human dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจคุณภาพชีวิตของการทำงานดังนี้

- (1) ความมั่นคง
- (2) ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
- (3) ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
- (4) ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุมงาน
- (5) งานมีความหมายและน่าสนใจ
- (6) กิจกรรมและงานหลากหลาย
- (7) งานมีลักษณะท้าทาย
- (8) ควบคุมตัวเอง งานและสถานที่ทำงาน
- (9) มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
- (10) โอกาสเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
- (11) ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
- (12) อำนาจในหน้าที่การงาน
- (13) ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
- (14) มีอนาคต
- (15) ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
- (16) สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
- (17) มีโอกาสเลือกทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจและความคาดหวัง

อัศวิน จิตต์จำนงค์ (2550, หน้า 65 – 66) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

(1) ปัจจัยภายนอก ที่สามารถสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในแง่มุมมองของบุคลากรระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีความต้องการคุณภาพชีวิตที่ดี ประกอบด้วย

(1.1) ทักษะที่เปิดกว้างของหัวหน้างาน และ โอกาสนำเสนอผลงาน ผู้ปฏิบัติงานรุ่นใหม่มีความต้องการแสดงศักยภาพของตนออกมาทางผลงาน ความมุ่งมั่นและใฝ่รู้เป็นคุณสมบัติที่จะสามารถสร้างความเข้าใจในเนื้อหาของงาน แต่การจะเข้าถึงเนื้อหาอย่างแท้จริง และเป็นที่ยอมรับจะต้องได้รับโอกาสจากหัวหน้างานที่เปิดกว้างให้บุคลากรเหล่านี้สามารถแสดงฝีมือ รวมทั้งการยอมรับและเข้าใจของหัวหน้างานต่อผลงานที่เกิดขึ้น โดยเปิดใจรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และพร้อมที่จะสอนงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดคุณภาพงานที่ดีตามที่หัวหน้างานคาดหวังและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ทักษะของหัวหน้างานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตของคนทำงาน โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานรุ่นใหม่เพิ่งเข้ามาในตลาดแรงงาน

(1.2) การสื่อสารที่ชัดเจนภายในองค์กร ความชัดเจนในการสื่อสารภายในองค์กรระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งสำคัญมากที่จะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้เกิดขึ้น การปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไขที่ชัดเจน ยอมรับได้ และเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย ย่อมจะทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความเข้าใจและพร้อมที่จะรับฟังข้อคิดเห็นของผู้อื่น อันจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงานและก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน รวมถึงการสื่อสารที่สามารถถ่ายทอดความรู้สึกห่วงใยเอื้ออาทรแก่กันและกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบันไม่ให้ความสำคัญ จิตใจที่ห่วงใยกันและกันเปรียบเสมือนสายใยที่จะช่วยให้มีความสัมพันธ์ที่ดีของคนในองค์กร

(1.3) ความก้าวหน้าและมั่นคงในสายอาชีพ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน การยอมรับจากหัวหน้างานและองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการ เพื่อตอบสนองต่อผลงานที่ได้อุทิศให้แก่องค์กร อันจะสร้างความภาคภูมิใจแก่ตนเองและครอบครัว เมื่อผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดีแล้ว ก็ควรที่จะมีโครงการแต่งตั้งให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น และจัดแผนการเติบโตก้าวหน้าทางอาชีพให้เห็นอย่างชัดเจน รวมถึงความมั่นคงในอาชีพก็เช่นเดียวกัน หากสถานที่ทำงานสร้างโอกาสและมอบความมั่นคงในอาชีพ เสนอค่าตอบแทนที่พอเพียงและคุ้มค่าต่อการดำรงชีวิต รวมทั้งสนับสนุนการออมเงินอย่างถูกวิธีแก่ผู้ปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ

(1.4) สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงานมีส่วนมากกว่า 1 ใน 3 ของเวลาทั้งวัน ดังนั้น สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานย่อมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานอย่างมาก นายจ้างจึงควรให้ความสำคัญต่อการจัดการสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน

(1.5) คุณภาพของชีวิตและการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการสุขภาพกายและใจที่สมบูรณ์ เพื่อตัวเอง ครอบครัว และเพื่อประสิทธิภาพที่ดีของงาน คุณภาพของชีวิตและการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญมากเรื่องหนึ่งในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน องค์กรที่มุ่งผลสำเร็จโดยปราศจากคุณภาพของชีวิตและการทำงานของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะไม่ประสบความสำเร็จที่ยั่งยืน เพราะไม่สามารถที่จะรักษาบุคลากรอันมีค่า ผู้ผลักดันผลงานให้เกิดแก่องค์กรในทางกลับกัน การคำนึงถึงคุณภาพของชีวิตและการทำงานย่อมส่งผลสะท้อนถึงคุณภาพงานที่ดีและความผูกพันในองค์กรของผู้ปฏิบัติงานด้วย

(1.6) ความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคม คุณภาพชีวิตที่ดีย่อมไม่ได้เกิดโดยผู้หนึ่งผู้ใด แต่เกิดจากความตระหนักรู้ด้วยกันของกลุ่มคนหรือสังคมในการที่จะช่วยกันสร้างบรรยากาศ ทัศนคติ และความเข้าใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตทั้งจากการเรียนรู้ร่วมกัน และเผยแพร่ความรู้แก่ผู้อื่น ความรับผิดชอบต่อสังคมจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ในการเสริมสร้างความรู้เผยแพร่ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ความรับผิดชอบต่อสังคมย่อมเกิดจากความรับผิดชอบต่อผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร ในการที่จะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เมื่อได้ลงมือปฏิบัติงานได้ผลแล้ว จึงส่งต่อความรู้และแนวทางที่ดีให้แก่สังคม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดองค์กรที่ตระหนักถึงคุณภาพชีวิตเพิ่มขึ้นและเป็นการสร้างสรรค์สังคมที่ดีอีกทางหนึ่ง

(2) ปัจจัยภายใน ที่ส่งผลสะท้อนถึงคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงาน อาจจะเป็นเรื่องที่ไม่สามารถวัดค่าออกมาเป็นสถิติตัวเลขได้ แต่เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งได้แก่

(2.1) สุขภาพจิตที่ดี องค์กรมักให้ความสำคัญกับสุขภาพของพนักงาน แต่อาจละเลยกับสุขภาพจิต หลายคนอาจมองว่าสุขภาพจิตเป็นเรื่องน่ากลัว อันตราย และมีผลกระทบต่อหน้าที่การงาน แท้ที่จริงแล้วการเข้าใจถึงปัญหาสุขภาพจิตเป็นเรื่องที่สำคัญต่อการวางแผนเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตภายในที่ทำงานเป็นอย่างมาก เพราะสามารถที่จะสืบหาต้นเหตุของปัญหาที่เกิดจากการทำงานและแก้ไขได้อย่างตรงจุด การส่งเสริมให้พนักงานบริหารสุขภาพจิตและความเครียดจึงมีความจำเป็น โดยเฉพาะในสภาพปัจจุบันที่เราทุกคนอยู่ในสภาวะกดดันและแข่งขัน

เพื่อเป็นผู้ชนะ องค์กรต่าง ๆ จึงควรที่จะมีการจัดกิจกรรมผ่อนคลายและกิจกรรมรับปรึกษาทางด้านจิตเวชแก่พนักงานภายในองค์กร

(2.2) สุขภาพกายที่แข็งแรง การทำงานในสำนักงาน ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มักจะใช้เวลาอยู่กับโต๊ะทำงาน ไม่มีเวลาออกกำลังกาย ประกอบกับความเครียดที่เกิดจากการทำงาน โดยเฉพาะคนทำงานในสำนักงานอ่อนแอและทรุดโทรม วิธีการผ่อนคลายและโอกาสในการออกกำลังกายจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งของคนทำงานในยุคปัจจุบัน หากองค์กรเล็งเห็นความสำคัญของการออกกำลังกายและสุขภาพของพนักงาน โดยการจัดสรรสถานที่ เวลา และกิจกรรมเพื่อการออกกำลังกายและออกกำลังกาย รวมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนที่ถูกต้อง ก็จะช่วยให้ลดอัตราการเจ็บป่วย ซึ่งจะมีผลกระทบต่อผลิตผลของบริษัทและประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

(2.3) ครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง หน่วยของสังคมของมนุษย์ที่สำคัญที่สุดคือครอบครัวของแต่ละคน ความมั่นคงและอบอุ่นในครอบครัวมีความสำคัญมากในการสร้างคุณภาพชีวิตแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร หากครอบครัวมีความมั่นคงและอบอุ่นก็จะส่งเสริมถึงสภาพจิตใจของคนทำงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานได้อย่างเต็มความสามารถในการสร้างความอบอุ่นและสายสัมพันธ์ในครอบครัวให้เกิดขึ้น นายจ้างสามารถมีส่วนร่วมได้โดยการส่งเสริมทางด้านสวัสดิการที่ครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงาน อันจะเป็นการสร้าง ความมั่นคงให้แก่ครอบครัวของพนักงาน เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่ครอบคลุมถึงสมาชิกในครอบครัวพนักงาน สวัสดิการเพื่อการซื้อที่อยู่อาศัย สวัสดิการกู้เงินเพื่อการศึกษาของพนักงานและครอบครัว เป็นต้น

โดยสรุปแล้ว คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีลักษณะในเชิงนามธรรม จึงเป็นเรื่องยากที่จะวัดได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและไม่ดีมีลักษณะเป็นอย่างไร ดังนั้น การชี้ตัวชี้วัดหรือองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานเข้ามาเป็นตัวแปรในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ทำให้สามารถรับรู้และเห็นได้ว่าปัจจัยและตัวแปรต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นคือตัวชี้วัดหรือองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการ หรือการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น การมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานที่เอื้อให้บุคคลบรรลุไปถึงเป้าหมายได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งล้วนแล้วแต่มีความสำคัญต่อชีวิตของพนักงานที่จะช่วยให้พนักงานมีความตั้งใจทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร

Huse and Cummings (1985 , pp . 198 – 200) ได้วิเคราะห์และแจกแจงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

(1) รายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หรือ “เป็นรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

(2) สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

(3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำอยู่ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย เป็นงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับผลการปฏิบัติงาน

(4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

(5) สังคมสัมพันธ์ (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

(6) ลักษณะการบริหารงาน (constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

(7) ภาวะอิสระจากงาน (total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

(8) ความภาคภูมิใจในองค์การ (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่า องค์การอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัย (two factor theory)

เป็นทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg's (ราณี อธิชัยกุล, 2550, หน้า 159 – 163) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงานคำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้นเกิดมาจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (motivational factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (maintenance or hygiene factors)

(1) ปัจจัยจูงใจ (motivational factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

(1.1) ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้สึกป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

(1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

(1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (the work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

(1.4) ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(1.5) ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมได้รับการฝึกอบรม

(1.6) การได้เพิ่มพูนความรับ (growth) หมายถึง การได้มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับ

(1.7) การฝึกอบรมด้านต่าง ๆ (training) หมายถึง การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองหรือเพิ่มพูนวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน โอกาสการศึกษาต่อ คุงาน สามารถสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น

(2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (maintenance or hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

(2.1) เงินเดือน (salary) เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

(2.2) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

(2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation superior, subordinate and peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

(2.4) สถานะทางอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

(2.5) นโยบายและการบริการ (company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

(2.6) สภาพการทำงาน (working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เป็นต้น

(2.7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

(2.8) ความมั่นคงในการทำงาน (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

(2.9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (supervision – technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจูงหรือสุขศาสตร์ ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจในงาน ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motivation theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (อ้างถึงใน ынยุทธ เกษสาคร, 2547, หน้า 133) กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จและเป็นสิ่งที่คุณทั่วไปต้องการ ลักษณะของผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงมี 3 ประการ ได้แก่

- (1) พอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน พร้อมที่จะแก้ไขปัญหาด่าง ๆ
- (2) กล้าได้กล้าเสีย และมีการกำหนดเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม
- (3) ต้องการการยอมรับอย่างต่อเนื่อง และได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับความก้าวหน้า

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's hierarchy of need theory)

Maslow (1970, p.50) กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ Maslow เป็นผู้วางรากฐานจิตวิทยามนุษย์นิยม เขาได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อระบบการศึกษาของอเมริกันเป็นอันมาก ทฤษฎีของเขามีพื้นฐานอยู่บนความคิดที่ว่า การตอบสนองแรงจูงใจเป็นหลักการเพียงอันเดียวที่มีความสำคัญที่สุดซึ่งอยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์ Maslow มีหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเน้นในเรื่องลำดับขั้นความต้องการ เขามีความเชื่อว่า มนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้นแรงจูงใจของคนเรามาจากความต้องการพฤติกรรมของคนเรามุ่งไปสู่การตอบสนองความพอใจ Maslow แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

(1) ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานอันดับแรกที่มีมากที่สุด ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความ

ต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และเมื่อมนุษย์มีความเพียงพอต่อความต้องการนั้นแล้วจึงมีความต้องการในลำดับขั้นสูงขึ้นต่อไป

(2) ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการลำดับที่สอง เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายตอบสนองความพอใจแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะเริ่มมีอำนาจเหนือพฤติกรรมของคน ความต้องการประเภทนี้เป็นความต้องการความปลอดภัยของร่างกายและทรัพย์สิน เช่น องค์การตอบสนองความต้องการเหล่านี้ด้วยการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนให้เพียงพอสำหรับใช้เป็นค่าอาหาร และที่อยู่อาศัยของพนักงาน เป็นต้น

(3) ความต้องการทางสังคม (the esteem needs) เนื่องจากคนเป็นสิ่งที่มีชีวิตอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในสังคม จึงมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งในสังคม การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม การยอมรับของบุคคลอื่น และต้องการความเป็นเจ้าของรวมทั้งการมีเพื่อนและความรัก

(4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (the esteem needs) ความต้องการชนิดนี้เรียกว่า ความต้องการที่จะรับการสรรเสริญ ซึ่งเป็นความต้องการที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศในการยกย่องชมเชยจากผู้อื่น

(5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization needs) หรือเรียกว่าเป็นความสมหวังของชีวิต คือความต้องการที่จะพิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของตนและดำเนินการเพื่อพัฒนาสิ่งที่เป็เป้าหมายสูงสุดของชีวิตของคนให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น นักการเมือง นักธุรกิจ นักวิชาการ นักกีฬา ได้พัฒนาความสามารถของตนเองเป็นผู้มีชื่อเสียงสูงสุดในสาขานั้น ๆ สุดท้ายมาสโลว์ได้กล่าวว่า คนสามารถเป็นอะไรก็ได้เขาต้องเป็นให้ได้ ดังนั้นความต้องการความสมหวังของชีวิต คือความปรารถนาเป็นสิ่งที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งสามารถเป็นไปได

สรุปความสำคัญกับแหล่งที่มาของแรงจูงใจคือ ความต้องการ 5 ชั้น ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Maslow (1970, p 55) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานจะถูกจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างในทฤษฎีนี้มี 3 ประการ คือ

- (1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะไม่มีที่สิ้นสุด
- (2) ความต้องการที่ได้รับตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการ

ตอบสนอง ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองบางส่วนแล้วจะไม่ใช่ตัวก่อให้เกิดพฤติกรรม
อีกต่อไป

(3) ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับ
ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองบางส่วนแล้ว ความต้องการขั้นสูงถัดไปก็จะ
ตามมาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่อไป

สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นการจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานหรือองค์การ ความรู้สึกพึงพอใจเมื่อมีความก้าวหน้าในการทำงาน และความรู้สึก
พึงพอใจเกี่ยวกับงานทั่ว ๆ เป็นผลมาจากการที่ความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองทั้ง
ทางด้านวัตถุ และทางด้านจิตใจ

ประวัติความเป็นมาบริษัท เอเพ็กซ์ทอยส์ จำกัด

บริษัท เอเพ็กซ์ทอยส์ จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 12/40 หมู่ 7 ถนนบางขุนเทียน-ชายทะเล
แขวงท่าข้าม เขตบางขุนเทียน กรุงเทพฯ 10150 จัดตั้งขึ้นเพื่อประกอบธุรกิจการผลิตของเด็กเล่น
พลาสติก ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะและพัฒนาการของเด็ก โดยก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2528 บนพื้นที่
5 ไร่ ด้วยทุนจดทะเบียน 1 ล้านบาท

บริษัทเอเพ็กซ์ทอยส์ จำกัด มีผู้ถือหุ้นเป็นคนไทยทั้งหมด ภายใต้การบริหารงานของ
คุณทนงชัย มงคลรัตนชาติ ซึ่งมีประสบการณ์ในอุตสาหกรรมของเด็กเล่นพลาสติกมากกว่า 20 ปี
ผลจากความพยายาม และความมุ่งมั่น ในการพัฒนาตนเองและผลิตภัณฑ์ เพื่อให้ได้มาตรฐาน
ที่สูงขึ้น เทียบเท่ากับผู้ผลิตอื่นในตลาดโลก เป็นความภาคภูมิใจของบริษัทและของประเทศไทย
ทำให้บริษัทมีอัตราการเติบโตที่รวดเร็วและต่อเนื่อง ปัจจุบันโรงงานมีพื้นที่ 31 ไร่ ประกอบด้วย
แผนกสำคัญ 5 แผนกคือ

- (1) แผนกออกแบบ
- (2) แผนกแม่พิมพ์
- (3) แผนกฉีด
- (4) แผนกประกอบ
- (5) แผนกควบคุมคุณภาพ

มีพนักงานประมาณ 500 คน บริษัทได้ส่งเสริมการลงทุนเพื่อผลิตของเด็กเล่นพลาสติกจำหน่ายใน
ประเทศและเพื่อการส่งออก

ความมุ่งมั่นบริษัท

ลูกค้าของบริษัทจะมั่นใจได้ว่าจะได้รับการบริการที่มาตรฐานสูงจากพนักงานขาย การตลาด การผลิต การออกแบบ และการวิจัยพัฒนาอย่างมืออาชีพ ซึ่งทีมงานจะทำงานอย่างทุ่มเท เพื่อให้ได้ตามความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า

นโยบายคุณภาพ

“ มุ่งมั่นในคุณภาพ รับทราบถึงปัญหา ปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้ลูกค้าพอใจ ”

บริษัทในเครือ

นอกจากบริษัท เอเพ็กซ์ ทอยส์ จำกัด ซึ่งเป็นผู้ออกแบบ ผลิตและจำหน่ายของเด็กเล่นพลาสติกที่มีคุณภาพเดียวกันทั้งการขายในประเทศและการส่งออกแล้ว ยังมีบริษัทในเครือ ดังนี้

- บริษัท เอเพ็กซ์ กรุ๊ป จำกัด เป็น Holding Company ที่ลงทุนในบริษัทในเครือ
- บริษัท เอเพ็กซ์ ทอยส์ จำกัด ออกแบบและผลิตของเด็กเล่นพลาสติก
- บริษัท เอเพ็กซ์ ฟู้ด จำกัด ผลิตขนมประเภทขบเคี้ยวจัดจำหน่ายให้กับห้างสรรพสินค้า

และมินิมาร์ททั่วประเทศ

- บริษัท เอเพ็กซ์ มาร์เก็ตติ้ง (ไทย) จำกัด จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของเด็กเล่นและขนมขบเคี้ยวกับผู้ค้าส่งทั่วประเทศ

- บริษัท เอเพ็กซ์ ออโต้ พาร์ท จำกัด ผลิตชิ้นส่วนต่าง ๆ ในรถยนต์

- บริษัท เอเพ็กซ์ อิมพอร์ต แอนด์ เอ็กซ์พอร์ต จำกัด ดำเนินการด้านการนำเข้าและส่งออกสินค้าประเภทต่าง ๆ

- บริษัท เอ็ม ที อาร์ กรุ๊ป จำกัด ดำเนินการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์

- ห้างหุ้นส่วนจำกัด นิวเจริญแสง ดำเนินการค้าส่งในสำเพ็ง

ผลิตภัณฑ์คุณภาพ

ผลจากความพยายามและความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารงาน เทคโนโลยีการผลิตและคุณภาพของผลิตภัณฑ์เพื่อให้ได้มาตรฐานที่สูงขึ้น จนถึงปัจจุบันได้ทำการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ด้าน เพื่อสนองความต้องการและความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า

เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับลูกค้า บริษัทได้ปรับปรุงขบวนการผลิตตามมาตรฐานคุณภาพ จนเป็นบริษัทผลิตของเล่นแห่งแรกในประเทศไทย ที่ได้รับการรับรอง ระบบบริหารคุณภาพ ISO 9002 จาก BVQI ในปี พ.ศ. 2539 บริษัทยังมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนในปี พ.ศ. 2543 ได้รับการรับรอง ISO 9001:2000 จาก SGS

ผลงานคุณภาพ

นับแต่จัดตั้งบริษัทในปี 2528 จนถึงปัจจุบัน บริษัทได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ผลิตภัณฑ์ และพัฒนาบริษัทควบคู่กัน ผลงานที่แสดงถึงความสำเร็จในความพยายามของบริษัท สรุปได้ดังนี้

ปี 2539 ได้รับการรับรองระบบบริหารงานคุณภาพสากล ISO9002 จากสถาบัน BVQI

ปี 2541 ได้รับการรับรองระบบบริหารงานคุณภาพสากล ISO9002 จากสำนักงานมาตรฐานอุตสาหกรรม (สมอ.)

ปี 2542 ได้จัดตั้งกลุ่มปรับปรุงคุณภาพ Quality Control Cycle และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนได้รับรางวัลกลุ่มดีเด่นจากสมาคม QCC แห่งประเทศไทย

ปี 2542 บริษัทฯ ได้รับเกียรติจากกระทรวงอุตสาหกรรมและกระทรวงพาณิชย์ โดยได้รับรางวัลจาก ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี ประจำปี 2542 ในรางวัลอุตสาหกรรมดีเด่น ประเภทการบริหารงานคุณภาพ

ปี 2543 จนถึงปัจจุบัน บริษัทฯ ได้ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งระบบบริหารงาน และผลิตภัณฑ์คุณภาพ จนถึงปัจจุบันได้รับการรับรองระบบบริหารงานคุณภาพ ISO9001: 2000 จากสถาบันผู้ให้การรับรอง SGS ซึ่งนับได้ว่าเป็นผู้ออกแบบและผลิตของเล่นไทยรายแรกของประเทศที่มีมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สินค้าทั่วไป

บริษัทผลิตของเด็กเล่นพลาสติก ที่เป็นทั้งของเล่นทั่วไปและของเล่นเพื่อการศึกษา 5 หมวดได้แก่

- (1) ประเภทนั่งได้ (ride and play)
- (2) ประเภทมีกลไก (friction power)
- (3) ประเภทเข็น ลาก (free wheeling)
- (4) ประเภทสนุกสนาน (play with fun)
- (5) ประเภทเสริมทักษะ (action toys & game)

สินค้าลิขสิทธิ์

บริษัทได้รับสิทธิ์ในการผลิตสินค้าลิขสิทธิ์ที่มีชื่อเสียงระดับโลกจากประเทศญี่ปุ่นและทั่วโลกมากมาย อาทิเช่น

- อุตุร่าแมน และจัมโบ้เอ
- ไอ้มดแดง

- ซานริโอ เช่น เฮลโลคิตตี้ ชินนามอโรล อุซาสาน่า ชินกันเซน มายเมโลดี้ เป็นต้น
- ดิสนีย์ เช่น มิกกี้เมาส์ หมีพูห์ เป็นต้น
- โทมัสแอนเฟรนด์

นอกจากนี้บริษัทยังเป็นผู้จัดจำหน่ายสินค้า candy toys ของบริษัท Takara Tomy (Subarudo) F Toys และ Yamoto แต่เพียงผู้เดียวในประเทศไทย และบริษัทยังได้ร่วมทุนกับบริษัท ไฮโย โปรดักชั่น จำกัดเพื่อสร้างภาพยนตร์โทรทัศน์ที่เป็นของคนไทย พร้อมทั้งผลิตของเด็กเล่นตามภาพยนตร์ดังกล่าว เช่น ไฮเปอร์บอท และ โปรเจกตุลคร้าแมน เป็นต้น ยิ่งไปกว่านั้น บริษัทยังได้รับลิขสิทธิ์ จากองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยในการทำของที่ระลึกแพนด้าและสัตว์ต่าง ๆ ทั่วประเทศ เช่น สวนสัตว์เชียงใหม่ สวนสัตว์ดุสิต และอื่น ๆ เป็นต้น

สินค้า OEM

ปัจจุบันศักยภาพทางการตลาดทั้งในและต่างประเทศมีอัตราการขยายตัวที่สูงขึ้น ดังนั้นบริษัทจึงมีแนวคิดที่จะสร้างความหลากหลายในการออกแบบสินค้าให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มลูกค้า โดยยินดีรับจ้างออกแบบผลิตภัณฑ์พลาสติก (สินค้า OEM) ด้วยเครื่องจักรที่ทันสมัย อาทิเช่น บริษัทสหพัฒน์ ฯ บริษัทธีร์โฮล์ดิง บริษัทสหมงคลฟิล์ม เป็นต้น

ยิ่งไปกว่านั้น บริษัทได้มีทีมบุคลากรในการออกแบบที่มีคุณภาพ รวมทั้งเสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ เพื่อให้ผลิตภัณฑ์ตรงกับความต้องการของลูกค้าให้มากที่สุด เช่น การออกแบบแม่พิมพ์ การออกแบบกราฟิก และบรรจุภัณฑ์ เป็นต้น

ช่องทางจัดจำหน่าย

บริษัทมีช่องทางจำหน่ายที่ครอบคลุมทุกตลาด ดังนี้

- ร้านสะดวกซื้อ : เซเว่น อีเลฟเว่น แฟมิลีมาร์ท ชันคัลเลอร์ เฟรชมาร์ท เป็นต้น
- ไฮเปอร์มาร์เก็ต : คาร์ฟู บิ๊กซี เทสโก้ โลตัส แมคโคร เป็นต้น
- ซูเปอร์มาร์เก็ต : ท็อปส์ วิลล่า มาร์เก็ต มาร์เก็ตเพลส โฮมเฟรชมาร์ท ฟู๊ดแลนด์ เป็นต้น
- ห้างสรรพสินค้า : สยามพารากอน อีเซตัน เซ็นทรัล เดอะมอลล์ เอ็มโพเรียม ดั้งฮั่วเส็ง เป็นต้น
- ร้านค้าในปั๊มน้ำมัน : เจ็ท เชลล์ บีโตรนาส คาร์ลเท็กซ์ เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศุภชัย วงศ์วรกาญจน์ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงแรมในกลุ่มชาเทรียม โอเต็ล แอนด์ เรซิเด้นซ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงแรมในกลุ่มชาเทรียม โอเต็ล แอนด์ เรซิเด้นซ์ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงแรมในกลุ่มชาเทรียม โอเต็ล แอนด์ เรซิเด้นซ์ และ (3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงแรมในกลุ่มชาเทรียม โอเต็ล แอนด์ เรซิเด้นซ์ โดยใช้ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวพยากรณ์ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานโรงแรมในกลุ่มชาเทรียม โอเต็ล แอนด์ เรซิเด้นซ์ จำนวน 641 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเชิงช่วงชั้น (stratified random sampling) โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) 0.99 และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

(1) พนักงานโรงแรมในกลุ่มชาเทรียม โอเต็ล แอนด์ เรซิเด้นซ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาด้านภาวะอิสระจากงาน คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการประจักษ์ตน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะของการบริหาร และด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน

(2) พนักงานโรงแรมในกลุ่มชาเทรียม โอเต็ล แอนด์ เรซิเด้นซ์ มีความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่พนักงานมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการตระหนักถึงอนาคตขององค์กร ด้านที่พนักงานมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ด้านการปกป้องรักษาชื่อเสียงและ

ภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร และด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

(3) ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงแรมในกลุ่มชาตรียม โอเต็ล แอนด์ เรซิเด้นซ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.985

สุพินษา พรหมสกุลวัฒนา (2555, บทคัดย่อ) การวิจัยเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล และศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในแต่ละด้านของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ประชากรที่ใช้ ได้แก่ พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 511 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 224 คน โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน คือ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้การทดสอบค่าที และทดสอบค่าเอฟ เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีการเชฟเฟ้ (scheffe)

ผลการศึกษาพบว่า

(1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านลัทธิธรรมเนียม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และด้านการเกี่ยวพันทางสังคม ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกข้อ และมีด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

(2) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน และตำแหน่งที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วชิราภรณ์ สุวรรณกุล (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลแม่วัง จำกัด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ความก้าวหน้า ความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตลอดจนอิทธิพลของความผูกพันองค์กรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ประชากรคือ พนักงานประจำของบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลแม่วัง จำกัด อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ทั้งหมดจำนวน 134 คน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 124 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.54 เครื่องมือ คือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา วิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สมการ โครงสร้างวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ โดยใช้เทคนิค PLS-Graph

ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชายถึงร้อยละ 87.90 อายุระหว่าง 51 – 60 ปี การศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญา ถึงร้อยละ 43.50 สถานภาพสมรสเป็นส่วนใหญ่ ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการมากที่สุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.50 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ความก้าวหน้าในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง การวิเคราะห์สมการโครงสร้างของตัวแปรด้านความผูกพันองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ทุกเส้นทางโดยเฉพาะตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงานไปสู่ตัวแปรด้านความก้าวหน้าในงานมีสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.626 และมีค่า R^2 เท่ากับ 0.392 รองลงมาเส้นทางของตัวแปรด้านความก้าวหน้าในงานไปสู่ตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงานมีสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.605 และมีค่า R^2 เท่ากับ 0.365 ส่วนที่เหลือมีความสัมพันธ์ลดหลั่นกันไป

พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความพึงพอใจที่มีต่อองค์กรของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มเจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง

จำนวน 205 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยวิธี Pearson Correlation, Chi-Square tests, t-test ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน

สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

(1) คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง อยู่ในระดับสูง โดย คุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของ ตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุล ของชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ต่อสังคมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุด

(2) ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งความ ผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การนึกถึงองค์กรในทางที่ดี ความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความ พึงพอใจในงาน ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร ศรัทธาใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการตระหนักถึงอนาคตขององค์กร อยู่ในระดับสูงที่สุด

(3) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสำนักงาน หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรใน ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

(4) ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ปัจจัยด้านความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร มีผลต่อ ระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรควรที่จะมีการพิจารณาให้เหมาะสม ความโปร่งใส ชัดเจน และยังคงเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อเป็นการศึกษาและเป็นแนวทางในการปรับและ พัฒนาแรงดึงดูดใจให้กับพนักงาน โดยยึดหลักความเป็นธรรมให้มากที่สุด อีกทั้งยังคงต้องมองใน เรื่องของสวัสดิการอื่น ๆ ที่ทางองค์กรให้กับพนักงานนอกเหนือจากค่าตอบแทนประจำ และควร หมั่นสำรวจอยู่เสมอว่า สวัสดิการใดเหมาะสมและเป็นที่ต้องการของพนักงานก็พัฒนาและส่งเสริม

ต่อไป หากสวัสดิการใดไม่จำเป็นก็ยกเลิก เพื่อให้พนักงานได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้ได้อย่างเต็มที่

ปริยาพร พาสนาวุติพงษ์ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด ทำการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีแบบเจาะจง บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7 จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้วยโปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ในการประมวลผล

ผลการศึกษาพบว่า

(1) บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) และระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.63$)

(2) เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลโดยรวมมีความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้

จากผลการศึกษา สมควรยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดใน 3 ประเด็นหลัก คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงการอบรมเรื่องความปลอดภัย เพื่อเกิดคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้บรรลุภารกิจขององค์กรและเกิดความผูกพันต่อองค์กร