การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์

A STUDY OF THE STAFF'S WORKING LIFE QUALITY AND EFFICIENCY AT BANG PHRA CONSTRUCTION COMPANY NETWORK IN BURIRAM PROVINCE

ภาคนิพนธ์

ของ

เลิศศักดิ์ ปรีชาเกรียงไกร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์
มีนาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ชื่อเรื่อง	**การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์**	
ผู้วิจัย	**เลิศศักดิ์ ปรีชาเกรียงไกร**	
กรรมการควบคุม	**รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน**	**ประธานกรรมการ**
	รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์	**กรรมการ**
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประกิจ จันตะเดียน	**กรรมการ**
ปริญญา	**รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**	**สาขา รัฐประศาสนศาสตร์**
สถานศึกษา	**มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**	**ปีที่พิมพ์** 2553

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 5 ด้านคือ ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน ด้านวงจรชีวิตในการทำงาน และด้านความท้าทายในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ประชากรพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้างทั้งหมด จำนวน 173 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open Form) มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .9011 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกันยกเว้นด้านที่ 3 คือด้านความเป็นธรรมในการทำงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด

2. ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ความเห็นว่า เมื่อท่านได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้าและบริษัทแล้ว ท่านจะทำงานได้เป็นอย่างดี และเต็มใจ และน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้า/บริการของบริษัทได้อย่างดี

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้บริษัทปรับปรุงเป็นอย่างแรก คือ การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้และทักษะ ในขณะที่ ข้อเสนอแนะที่ผู้ตอบเห็นว่าบริษัททำดีอยู่แล้วและอยากให้ทำต่อไป คือ การปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

TITLE	A Study of the Staff's Working Life Quality and Efficiency at Bang Phra Construction Company Network in Buriram Province		
AUHOR	Lerssak Preechakriengkrai		
ADVISORS	Associate Professor Prajan Kanawan		Thesis Advisor
	Associate Professor Prasit Suwannarak		Co – advisor
	Assistant Professor Prakit Jantakian		Co - advisor
DEGREE	Master of Public Administration	**MAJOR**	Public Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	**YEAR**	2010

ABSTRACT

The objective of this research was to study of the staff's working life quality and efficiency at Bang Phra Construction Company Network in Buriram Province in 5 aspects: 1) working standard; 2) decision participation; 3) working fairness; 4) working life circle; and 5) working challenging. The samples were all 173 staff. The research instrument was a 3-part questionnaire, including checklist, rating scale, and open ended form with its reliability at .9011. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean and standard deviation.

The results of this research were as follows:

1. The opinion towards the staff's working life quality at Bang Phra Construction Company Network in Buriram Province as a whole was at "high" level. When considering in each aspect, it was found that all aspects were at "high" levels, excluding the aspect of working fairness was at "highest" level.

2. The opinion towards the staff's working efficiency at Bang Phra Construction Company Network in Buriram Province as a whole was at "highest" level. When considering in each aspect, it was found that the highest opinion level of the working performance efficiency is "When you get the fairness from the boss and company, you will work well and be satisfied", and the least level is "You could provide the information involved with the better goods/services".

3. The opinions and suggestions were that the staff need the company to improve first is to provide the training course and develop the staff's knowledge and skills. They also suggested that the company was doing well and did it continually was about the performances of the superiors.

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ประกาศคุณูปการ

ภาคนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน ประธานกรรมการควบคุมภาคนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ผู้ช่วยศาสตาจารย์ประกิจ จันตะเตียน กรรมการควบคุมภาคนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ คือ ดร.ผดุงชาติ ยังดี คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายธนภัทร ปัจฉิม อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต นางนิศมา สืบสาย เจ้าของกิจการห้างหุ้นส่วนบางพระก่อสร้าง ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือ สำหรับใช้ในการวิจัย

ขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน ที่อบรบบ่มสอน ปลูกต้นปัญญา และจริยธรรม ให้แก่ผู้วิจัย ท่านเป็นอาจารย์เสมือนหนึ่งผู้ให้แสงสว่าง ความสำเร็จภาคนิพนธ์ฉบับนี้จึงสำเร็จได้ด้วยความเมตตาของท่านตลอดการศึกษา

ขอบพระคุณพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้างจังหวัดบุรีรัมย์ ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดระยะเวลาในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จนภาคนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ขอบพระคุณ คุณแม่รุ่งเรือง ปรีชาเกรียงไกร คุณพ่อวรรณะ สืบสาย คุณแม่นิศมา สืบสาย นางฐาวดี ปรีชาเกรียงไกร ที่ให้กำลังใจ ส่งเสริม สนับสนุน ในด้านการศึกษาเสมอมา

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดขึ้น จากการทำภาคนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแด่บิดา มารดา บูรพาจารย์ คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำ ให้เกิดสติปัญญา ความรู้ และวิชาชีพ ตลอดจน ชี้นำคุณธรรม ในการดำเนินชีวิตแก่ผู้วิจัย จึงขออำนาจสิ่งศักดิ์สิทธ์ทั้งหลาย จงดลบันดาลให้ ผู้มีพระคุณทุกท่านที่เกี่ยวข้อง ในการทำภาคนิพนธ์ครั้งนี้มีความสุข ความเจริญก้าวหน้า ตามที่ปรารถนาทุกประการเทอญ

เลิศศักดิ์ ปรีชาเกรียงไกร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	6
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	10
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการงาน	22
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	27
บริบทเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
3 วิธีดำเนินการวิจัย	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
การวิเคราะห์ข้อมูล	37
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	38

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39
	การวิเคราะห์ข้อมูล	39
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	52
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	52
	วิธีดำเนินการวิจัย	52
	สรุปผลการวิจัย	53
	อภิปรายผลการวิจัย	54
	ข้อเสนอแนะ	58
บรรณานุกรม		59
ภาคผนวก		64
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	65
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดสอบใช้แบบสอบถาม	69
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม	71
	ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	73
	ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	81
ประวัติของผู้วิจัย		87

สารบัญตาราง

ตาราง **หน้า**

1 จำนวนประชากรของเครือบริษัทบางพระก่อสร้างจำแนกรายกลุ่มงานและชื่อตำแหน่งงาน..... 35

2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล..... 40

3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน..... 42

4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านมาตรฐานการทำงานโดยภายรวมและรายข้อ..... 43

5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยภาพรวมและรายข้อ..... 44

6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านความเป็นธรรมในการทำงานโดยภาพรวมและรายข้อ..... 45

7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านวงจรชีวิตกับการทำงานโดยภาพรวมและรายข้อ..... 46

8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านความท้าทายในการทำงานโดยภาพรวมและรายข้อ..... 47

9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเครือบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมและรายข้อ..... 48

10 จำนวนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเครือบางพระก่อสร้าง..... 50

11 จำนวนข้อเสนอแนะที่ต้องการให้บริษัทปรับปรุงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 เรื่องแรก..... 51

12 จำนวนข้อเสนอแนะที่คิดว่า บริษัททำดีอยู่แล้วและต้องการให้ทำต่อไป 3 เรื่องแรก..... 51

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 โครงสร้างของเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง 30

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ถือเป็นเรื่องที่ทุก ๆ องค์การ ต้องให้ความสำคัญ เพราะถือเป็นรากฐานของการส่งเสริม สุขภาพ พลานามัย ที่เติมเต็มความพึงพอใจและแรงจูงใจให้กับพนักงาน นอกจากนี้ ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอีกด้วย ปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น หากเกิดขึ้นกับการทำงานของหน่วยงานหรือองค์การใดแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการไม่ได้รับความคุ้มครองจากอันตรายในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม การไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน และการมีชีวิตการทำงานที่ไม่สมดุลกับการดำเนินชีวิตประจำวัน สิ่งเหล่านี้ย่อมจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และส่งผลต่อผลประกอบการขององค์การในที่สุด

วอลตัน(Walton. 1974: 12; อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ตั๊ะปินตา. 2541: 21) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบปัญหาว่า ความต้องการมาตรฐานการดำรงชีวิตของผู้ใช้แรงงานในสังคมยุคอุตสาหกรรมสูงขึ้น แต่รูปแบบงานไม่ตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เนื่องจากผู้ประกอบการสนใจแต่เฉพาะการพัฒนาเทคโนโลยี และเศรษฐกิจ ไม่ได้คำนึงที่จะตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้แรงงาน อาทิ ความต้องการด้านความมั่งคงทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษาที่สูงขึ้น การพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง เป็นต้น ผู้ใช้แรงงานเหล่านี้จึงเกิดภาวะความแปลกแยก การขาดงาน และการลาออกจากงาน นั่นหมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ใช้แรงงานก็จะลดลง ส่งผลต่อผลผลิตของโรงงานลดลง สินค้า และบริการที่ผลิตได้มีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น และนายจ้างอาจประสบกับปัญหาการขาดทุน ดังนั้น ผู้บริหารองค์การทั้งหลาย จึงควรให้ความสนใจและเร่งรีบที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยคำนึงถึงมิติด้านบุคคล ความคาดหวังและความต้องการของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

อุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งผลผลิตที่ได้ประกอบด้วย สิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ได้แก่ ที่อยู่อาศัย โรงงาน สถาบันการศึกษา สถานสาธารณสุข โครงสร้างเพื่อการสื่อสารและคมนาคม และ สาธารณูปโภค

พื้นฐาน ได้แก่ ไฟฟ้า ประปา ถนน สะพาน และการชลประทาน เป็นต้น (ไกรวุฒิ เกียรติโกมล. 2540: 48)

อุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นธุรกิจที่เติบโตไปพร้อมกับความเจริญของประเทศ หากเศรษฐกิจของประเทศรุ่งเรือง อุตสาหกรรมก่อสร้างก็จะเติบโตควบคู่กันไป อีกทั้งยังจะเอื้อต่อภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก ภาคสถาบันการเงิน และภาคแรงงาน ให้ขยายตัวตามไปด้วย

อุตสาหกรรมก่อสร้าง ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของห้างร้านที่ดำเนินการรับเหมาก่อสร้าง หรือห้างร้านที่จำหน่ายวัสดุก่อสร้างนั้น ถือว่า เป็นธุรกิจที่แตกต่างจากธุรกิจประเภทอื่น ซึ่งมีลักษณะเฉพาะ คือ เป็นงานที่ทำในที่โล่งแจ้ง หรือในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกับการทำงานในสำนักงาน ต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก และเป็นบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานในสภาพการทำงาน ทั้งภายนอกและภายในสำนักงาน ที่เสี่ยงภัยอันตรายและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่อาจมีผลต่อสภาพทางร่างกาย จิตใจ และความปลอดภัยของชีวิต เช่น ต้องผจญกับฝุ่น ละออง การขนย้ายสิ่งก่อสร้างที่มีน้ำหนักมาก และอาจเป็นอันตรายจากการขนย้ายสิ่งก่อสร้าง เป็นต้น อันถือว่ามีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยตรงและยังเป็นเหตุให้ผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเท่าที่ควรอีกด้วย (อโนทัย แสงธรรมธร. 2542: 1)

เครือบริษัทบางพระก่อสร้าง เป็นกลุ่มบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างและรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดบุรีรัมย์ มีพนักงานในเครือบริษัท จำนวน 173 คน โดยพนักงานส่วนใหญ่ จะทำหน้าที่ในการจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง และจัดส่งวัสดุไปสู่ผู้ซื้อทั้งรายใหญ่ และรายย่อย รวมถึงพนักงานที่ทำหน้าที่รับเหมาก่อสร้างต่าง ๆ ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ของเครือบริษัท ต้องทำงานท่ามกลางสภาพการทำงานที่อาจมีผลต่อสภาพทางร่างกาย จิตใจ และความปลอดภัยของชีวิต ซึ่งอาจเป็นอันตรายจากการก่อสร้างอาคาร ในเรื่องของเนื้อหางาน จะเป็นงานเดิม ๆ ที่ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความยาก-ง่ายของงาน รวมไปถึง มาตรฐานในการทำงานและการได้รับโอกาสในการตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง

ทั้งนี้ ผู้บริหารของเครือบริษัท เล็งเห็นถึงปัญหาทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าว เพราะมีความเชื่อว่า หากพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตที่ต่ำลง อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่ลดลงได้ ดังนั้น บริษัทจึงได้สนใจแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ ปัจจัยด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน และด้านความท้าทายในการทำงาน

จากที่มาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะเจ้าของกิจการ สนใจที่จะศึกษาในเรื่อง "คุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์" เพื่อศึกษาถึง ระดับของคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ว่าเป็นอย่างไรในสภาวะปัจจุบัน ทั้งนี้ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนด้านนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน รวมทั้งกิจกรรมทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี อันจะส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์

2. เป็นสารสนเทศในการนำไปปรับปรุงพัฒนาบริษัท การวางแผนด้านนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน รวมทั้งกิจกรรมทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ด้าน (นฤดล มีเพียร. 2541: 4) คือ ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน และด้านความท้าทายในการทำงาน และศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 173 คน จากห้างหุ้นส่วนจำกัด 4 แห่ง ในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง (ที่ทำงานในเวลาปัจจุบันกับเครือบริษัท)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำศัพท์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และส่งเสริมต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 5 ด้านดังนี้

1.1 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เงื่อนไขของสภาพการทำงานที่ถูกกำหนดขึ้นเป็นกรอบในการทำงาน ได้แก่ มาตรฐานการทำงานด้านเวลาในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัย สวัสดิภาพและคุณภาพในการทำงาน ปริมาณงานและความมั่นคงในการทำงาน

1.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การให้โอกาสพนักงาน ได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการระดมความคิด การตัดสินใจดำเนินการร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมปรึกษาหารือ ทั้งทางปฏิบัติภารกิจทั่วไป และภารกิจพิเศษต่าง ๆ

1.3 ความเป็นธรรมในการทำงาน หมายถึง การได้รับความเป็นธรรมจากบุคคล องค์การ และสังคม ได้แก่ ความเป็นธรรมในการพิจารณาอัตราเงินเดือน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความเที่ยงตรงของผู้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมในการพิจารณาโทษและมอบหมายงาน

1.4 วงจรชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความเหมาะสมสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับการดำเนินชีวิต ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรักในงาน พึงพอใจในงาน รู้สึกมีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความคล่องตัว อิสระและสนุกกับการทำงานขณะเดียวกัน ก็รู้สึกมีเวลาส่วนหนึ่งเป็นส่วนตัวและมีเวลาให้กับครอบครัว

1.5 ความท้าทายในการทำงาน หมายถึง การได้ปฏิบัติงานที่รู้สึกว่ามีความมั่นคง มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เปลี่ยนย้ายงาน หรือมีความก้าวหน้าในสายงานมากขึ้น ได้รับมอบหมายงาน

ที่มีความหมายส่งผลให้เกิดความภูมิใจในตำแหน่งการทำงาน และมีความสามารถเพิ่มขึ้นตามลักษณะงานที่ได้รับ

2. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานโดยสิ้นเปลืองเวลาและเสียพลังในการทำงานน้อยที่สุด บนพื้นฐานการทำงานด้วยหลักการที่ดี มีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งหน้าที่ ที่รับผิดชอบ และสามารถทำงานประสานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

3. พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ทำงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์

4. เครือบริษัท หมายถึง กลุ่มของบริษัทที่ดำเนินกิจการจากเจ้าของธุรกิจคนเดียวกัน หรืออาจมีความสัมพันธ์ หรือเกี่ยวโยงต่อกันทั้งกลุ่มบริษัท ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง เครือบริษัทบางพระก่อสร้าง ซึ่งเป็นกลุ่มบริษัทที่มาจากการดำเนินธุรกิจของเจ้าของคนเดียวกัน ได้แก่ ห้างหุ้นส่วนจำกัดคูเมืองบางพระก่อสร้าง ห้างหุ้นส่วนจำกัดทรัพย์มงคลค้าวัสดุ ห้างหุ้นส่วนจำกัดบุรีรัมย์บางพระเซ็นเตอร์ ห้างหุ้นส่วนจำกัดบุญทวีค้าวัสดุ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ โดยขอนำมากล่าวเพื่อกำหนดกรอบในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
5. บริบทเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

1. ความหมายของคุณภาพชีวิต

สำหรับแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตเกิดขึ้นมาในช่วงทศวรรษ 2510 หลังจากที่ได้มีการพัฒนาสังคมไปแล้วประมาณ 10 ปี การพัฒนาคุณภาพชีวิตคือเรื่องที่เรียกกันว่า เป็นความจำเป็นพื้นฐานที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ ทั้งนี้เป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิต จำเป็นต้องพัฒนาทั้งในด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้มนุษย์เรามีการดำรงชีวิตในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐาน คือ มีสัมมาอาชีพ มีรายได้ตามสมควรแก่อัตภาพ มีปัจจัยสี่ในการครองชีพ (ด้านเศรษฐกิจ) มีการศึกษาตามสมควร มีสุขภาพอนามัยดี มีครอบครัวดี (ด้านสังคม) เป็นผู้มีคุณธรรม สามารถพึ่งตนเองได้ ทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น สังคม และประเทศชาติ (ด้านจิตใจ) (อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ. 2540: 130) โดยแนวคิดของคุณภาพชีวิตนั้น มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

เบน-ชิค ลิน (Ben-Chich Lin. 1975: 111; อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร. 2541: 13) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า ในแง่เศรษฐกิจคุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่ผู้คนส่วนใหญ่มีความสุขและมีความสะดวกสบายทางด้านวัตถุ คุณภาพชีวิตจึง หมายถึง การที่ผู้คนมีความสามารถที่จะทำมาหากินมีรายได้เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในสิ่งจำเป็นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิตและมีเวลาว่างสำหรับการพักผ่อนตลอดจนมีโอกาสที่จะนำรายได้ไปใช้สอยได้ตามความพอใจ ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่า เป็นการที่บุคคลมีทางเลือกหลากหลายในการกำหนดรูปแบบหรือวิถีชีวิต

เชอนส์ และ เดวิส (Cherns and Davis. 1975: 93 – 97; อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร. 2541: 13) อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตว่า มีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า "ความสุข" "ความผาสุก" และคำอื่น ๆ ในทำนองนั้น และเนื่องจากความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตยังคลุมเครือ เชอนส์ และ เดวิส จึงได้เสนอแนวทางในการสรุปความหมายกว้าง ๆ ของคุณภาพชีวิต โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในแง่ของวัตถุ เช่น รายได้ วัย ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

2. คุณภาพชีวิตในแง่ของจิตใจ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในสถานภาพทางสังคม ระดับความกระตือรือร้นในการทำงานหรือกิจกรรมอื่น ๆ ในแต่ละวัน ฯลฯ

3. คุณภาพชีวิตในแง่ของความรู้สึกนึกคิดโดยรวมทั้งหมด เช่น ความรู้สึกมีความสุข ความทุกข์ หรือความวิตกกังวล ความคิดในการฆ่าตัวตาย ความคิดที่เกี่ยวกับอนาคตในแง่ดี ฯลฯ

ดังนั้น คุณภาพชีวิต จึงหมายถึงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากคุณงามความดีของมนุษย์ ความสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อฝึกอบรมตนเอง ช่วยตนเองและมีส่วนร่วมในภารกิจของสังคม คนที่มีคุณภาพชีวิต คือ คนที่มีความสามารถที่จะใช้สติปัญญาของตนเองด้วยตนเอง ไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับรายได้แง่เศรษฐกิจ ความหมายหนึ่ง คือ ชีวิตมีความสุข ชีวิตที่สามารถปรับตนเองให้เข้ากับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) และสิ่งแวดล้อมของสังคม (Social Environment) และสามารถปรับธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อมให้เข้ากับตนเองโดยไม่เบียดเบียนธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและสังคม ไม่เบียดเบียนผู้อื่น กล่าวคือเรียนรู้ธรรมชาติจนปรับตนเองและธรรมชาติให้เข้ากันได้โดยไม่เบียดเบียนกัน

ชาร์มาร์ (R.C. Sharma. 1975: 478 ; อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคูณ. 2542: 7) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตได้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความคิดรวบยอดที่สลับซับซ้อน (Complex) ที่เป็นทั้งความพึงพอใจอันเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจและในด้านสังคมทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค โดยมีองค์ประกอบ 2 ประเภท คือ

1. องค์ประกอบทางกายภาพ โดยพิจารณาทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ อันมีปัจจัยทางด้านอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ

2. องค์ประกอบทางด้านสังคมและวัฒนธรรม ทั้งที่เป็นปริมาณและคุณภาพ อันมีปัจจัยทางด้านการศึกษา รายได้ เพื่อนบ้าน การมีงานทำ การบริการทางด้านการแพทย์ และการสาธารณสุข สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ยูเนสโก (UNESCO. 1985: 39; อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคูณ. 2542: 8) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตได้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุขความพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้น ๆ โดยได้ชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต อันได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อมและทรัพยากร ที่อยู่อาศัย รายได้

จากการให้ความหมายและทัศนะโดยสรุปที่มีคำว่า "คุณภาพชีวิต" ของนักวิชาการแต่ละสาขา ในการศึกษาเพื่อทำการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรนั้น ส่วนใหญ่จะให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตแบบผสมผสาน จึงทำให้ไม่สามารถยึดแนวใดแนวหนึ่งได้อย่างเด็ดขาด เพราะแต่ละความหมายขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องนั้น ๆ ขึ้นอยู่กับกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษา โดยเน้นที่กลุ่มประชากรที่ศึกษาเป็นสำคัญ

แม้ว่าจะมีความเห็นที่ต่างกัน แต่ในทัศนะของผู้วิจัย สรุปได้ว่า ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตคือ บุคคลใดก็ตามที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติและมีความสุข โดยบรรลุความต้องการตามเกณฑ์แห่งความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (ปัจจัยสี่) ของมนุษย์พึงจะมี รวมไปถึงความปลอดภัยของตนเองและครอบครัวด้วย

2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

ในสังคมปัจจุบัน การที่บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากจะต้องประกอบด้วยปัจจัย 4 ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตโดยทั่วไป ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรคแล้ว สำเริง แหยงกระโทก (2538: 70) ได้กล่าวว่า ยังต้องประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการใหญ่ คือ

1. ประชาชนในครอบครัวมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
2. ประชาชนมีการผลิตหรือจัดหาอาหารอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ครอบครัวสามารถควบคุมช่วงเวลาและจำนวนการมีบุตรได้ตามต้องการ
4. ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการสังคมขั้นพื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ
5. ประชาชนในครอบครัวได้กินอาหารถูกสุขลักษณะและเพียงพอต่อความต้องการของร่างกาย
6. ประชาชนมีการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น

นอกจากนี้ ทวีรัสมิ์ ชนาคม (2532: 23; อ้างถึงใน ผจญ เฉลิมสาร. 2540: 25) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบ หรือลักษณะของการมีคุณภาพชีวิต ตลอดจนลักษณะสังคมที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตได้ ดังนี้

องค์ประกอบหรือลักษณะของการมีคุณภาพชีวิต ได้แก่

1. มีอาหารที่มีคุณค่า มีกินและกินเป็น
2. มีสุขภาพดี มีพลานามัย
3. มีที่อยู่อาศัยและที่ทำงานที่สะอาด สะดวก สบาย
4. มีการศึกษาและมีโอกาสที่จะเรียนรู้
5. มีอาชีพสุจริต
6. มีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว
7. มีคุณธรรมและจริยธรรม
8. เป็นผู้ผลิตและบริโภคเป็น
9. รู้จักตัดสินใจ
10. ขวนขวายทำให้เกิดประโยชน์
11. รู้จักหาความรู้ แก้ปัญหาและคลายทุกข์ด้วยกุศลวิธี
12. มีเวลาว่าง และใช้เวลาว่างพัฒนาตนเอง
13. ผูกมิตรและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

คุณภาพชีวิตทางด้านสังคมจะเกิดขึ้นได้นั้น สังคมต้องมีลักษณะดังนี้

1. สังคมมีบริการที่ดี ให้สวัสดิการ
2. สังคมมีระเบียบวินัย มีกฎหมายที่เป็นธรรม
3. ธรรมชาติแวดล้อมเกื้อกูล
4. ปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย อบายมุข

หากจะกล่าวต่อไปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มาจากแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั่นเอง กล่าวคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ที่ดี มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีเวลาสำหรับการพักผ่อน มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาพและได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตอบแทนจากการทำงาน ก็เพื่อให้บุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขสบายและมีความปลอดภัยในการดำรงชีวิต หรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนั่นเอง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การที่เราจะพัฒนาให้บุคคลคนหนึ่ง มีคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลคนหนึ่งมีความสามารถที่จะทำมาหากิน มีรายได้เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในสิ่งจำเป็นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิตและมีเวลาว่างสำหรับการพักผ่อนตลอดจนมีโอกาสที่จะนำรายได้ไปใช้สอยได้ตามความพอใจ การทำงาน ถือเป็นแนวทางหนึ่งในการที่จะเติมเต็มคุณภาพชีวิตของบุคคลนั้น และการที่จะทำให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข รวมไปถึงเป็นการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ดังนั้น แนวคิดในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน(Quality of Work Life) จึงเกิดขึ้น ซึ่งมาจากแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั้นเอง กล่าวคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่จะพัฒนาบุคคลให้มีสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ที่ดีมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีเวลาสำหรับการพักผ่อน มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดี มีปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนได้รับปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาคและได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตอบแทนจากการทำงาน ก็เพื่อให้บุคคลมีความเป็นอยู่ที่มีความสุขสบายและมีความปลอดภัยในการดำรงชีวิตต่อไป ซึ่งผลสุดท้าย ย่อมทำให้บุคคลคนนั้น มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ (สุภาส เครือเนตร. 2541: 3)

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หรือ QWL ได้มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศให้ความสนใจและกล่าวถึงในความหมายต่าง ๆ ดังนี้

วอลตัน(Walton. 1974: 12; อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ตีะปินตา. 2541: 21) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชี้วัด 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังมีความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่แต่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมไปถึงความต้องการ และความปรารถนาในชีวิต ของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

บลูสโตนท์ (Bluestone. 1977: 44; อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร. 2541: 24) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คือการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา

สำหรับองค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ ได้หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกในองค์การในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์การย่อม ทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มองค์การขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของสินค้าดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

เดวิส (Davis. 1977: 53; อ้างถึงใน สินชัย ฉายรัศมี. 2544: 10) เป็นผู้นำคำศัพท์ คุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้เป็นครั้งแรก ได้นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นที่มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

เกตส์ (Guest. 1979: 76; อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์. 2541: 9) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ปฏิกิริยาของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

อาร์เธอร์ (Arthur. 1981: 31; อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา. 2541: 23) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึง "ความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่ (Well-Beings) หรือความสุขโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

อัมสตอท (Umstot. 1984: 64; อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร. 2541: 12) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างคลุมเครือและกว้างมาก อย่างไรก็ดีอาจหมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานของแต่ละบุคคล และการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ โดยจุดเน้นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ผลลัพธ์ที่ออกมาจะส่งผลโดยตรงต่อพนักงานแต่ละคน กล่าวคือ "งาน" สามารถที่จะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึก และปฏิบัติได้ดีขึ้นอย่างไร

อาร์โนลด์ และ เฟลด์แมน (Arnold & Feldman. 1986: 88 ; อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคูณ. 2542: 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมทุก ๆ อย่างในการทำงาน ทั้งในเรื่องของบุคคล เทคโนโลยี และสภาพเศรษฐกิจ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และการพัฒนา เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมว่าจะต้องทำอะไร ทำอย่างไร ทำให้เกิดความพึงพอใจ และให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่บุคคล

ออสเล่ย์ และ บอลล์ (Ozley & Ball. 1985 : 747; อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร. 2541: 13) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่เกิดขึ้นในทุกระดับขององค์การ เพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ โดยวิธีการที่ทำให้ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และความจำเริญเติบโต (Human Dignity and Growth) ของพนักงานในองค์การมีมากขึ้น ทำงานด้วยกันด้วยความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการเปลี่ยนแปลงงาน และทำให้เป้าหมายของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

คารเรลและคณะ (Carrell & Other. 1992 : 27; อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ตันปินตา. 2541: 32) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานได้รับการสนองตอบในการทำงานของพวกเขา และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนั้น องค์การทำได้ทั้งในด้านสังคม และด้านรับผิดชอบในเชิงจริยธรรม โดยโปรแกรมคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเน้นไปที่การสร้างความสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ความพยายามสร้างให้คนงานมีความสนุกกับงาน เหมือนกำลังเล่นสนุกอยู่กับเพื่อน อันจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ กระปรี้กระเปร่า และมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงาน และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย

คาสซิโอ (Cascio. 1992 : 14; อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์. 2541: 9) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เรื่องของสภาพและการปฏิบัติต่างๆ ภายในองค์การ เช่น การเพิ่มเนื้องาน (Job Enrichment) การจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง (Employee Involvement) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (Safe Working Conditions) หรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัย การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างลูกจ้างและฝ่ายจัดการ การสามารถเติบโตและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ซึ่งเป็นความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในความเข้าใจของลูกจ้าง

โบวี่ และคณะ (Bovee & Other. 1993: 33; อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ตันปินตา. 2541: 33) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นปรัชญาในการปรับปรุงผลิตภาพในการทำงาน โดยการตระเตรียมและกำหนดให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเอง รวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งที่องค์การต้องการ ซึ่งการดำเนินการในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น กระทำได้

โดยการทำการออกแบบชิ้นงานใหม่ อันเป็นช่วงของความพยายามที่จะวัด และกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบในงาน โดยถ้าเราออกแบบงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ผลลัพธ์ที่จะได้ตามมาก็คือ การแบ่งมอบอำนาจให้กับพนักงานในแต่ละตำแหน่ง (Empowerment) ที่จะตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามขอบเขตของอำนาจ

โอเรม (Orem. 1991: 155; อ้างถึงใน บุญเลิศ สิริภัทรวณิช. 2541: 13) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นการรับรู้ชีวิตของตนเองซึ่งแสดงออกโดยความพึงพอใจ ความรู้สึกยินดีและการมีความสุข หรือแสดงออกโดยประสบการณ์ทางจิตใจในการเข้าถึงอุดมการณ์ของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับสุขภาพความสำเร็จของบุคคล และการมีแหล่งผลประโยชน์อย่างเพียงพอ บุคคลสามารถมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีได้แม้ว่าจะมีความผิดปกติของโครงสร้างและการทำงานของร่างกาย

เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกูล (2530: 15; อ้างถึงใน ฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์. 2541: 17) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความจำนริญเติบโตและการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

ดิน ปรัชพฤทธิ์ (2530: 21; อ้างถึงใน บุญเลิศ สิริภัทรวณิช. 2541: 13) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากรซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

บุญเจือ วงษ์เกษม (2529: 29-33; อ้างถึงใน สุทิน บุญแข็ง. 2541: 13) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ขีดหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนประกอบดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระ ในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่ง ถือเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าบุคคลแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การ และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์การนั้น ๆ

4. ความก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ชั้น ฐานะ รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

นอกจากส่วนประกอบทั้ง 5 ที่กล่าวถึงแล้ว ยังมีสิ่งสำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติต่ออย่างมีเกียรติศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสถานการณ์

พิไลสรร แดงสอาด (2532: 16; อ้างถึงใน ฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์. 2541: 17) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การพัฒนาให้บุคคลนั้น ๆ มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดยคนงานในฐานะลูกจ้างได้มีสภาพการทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์ และมีสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2536: 8; อ้างถึงใน สินชัย ฉายรัศมี. 2544: 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human Dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตของการทำงานที่ดีดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุมงาน
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าท้าย
8. ควบคุมตัวเอง งานและสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
10. โอกาสเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12. อำนาจในหน้าที่การงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. มีอนาคต

15. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม

16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก

17. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจและความคาดหวัง

พลดา เตชพลมาตย์ (2538: 6; อ้างถึงใน บุญเลิศ สิริภัทรวณิช. 2541: 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานในเรื่องพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีโอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถ และใช้ชีวิตการทำงานอย่างสัมพันธ์กันกับการดำเนินชีวิตโดยทั่ว ๆ ไป

ผจญ เฉลิมสาร (2540: 24-25) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เป็นความหมายที่กว้าง ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวโยงกับชีวิตในการทำงาน ของปัจเจกบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานและสภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคลมีความรู้สึกทั้งหลายเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และผลกระทบต่อสุขภาพ รวมทั้งความคาดหวังในการทำงาน

พรสุข อัศวนิเวศน์ (2541: 34) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัดได้จากรายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมนูญในองค์การ ภาวะอิสระจากงาน และความภาคภูมิใจในองค์การ

สินชัย ฉายรัศมี (2544: 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดี ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพของพนักงาน ภายใต้หลักเกณฑ์ 4 ประการ คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค ความเป็นปัจเจกบุคคล ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

จากความหมายต่างๆ จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายที่หลากหลาย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และส่งเสริมต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (นฤดล มีเพียร. 2541: 20) ในด้าน

1. มาตรฐานสภาพการทำงาน หมายถึง เงื่อนไขของสภาพการทำงานที่ถูกกำหนดขึ้นเป็นกรอบในการทำงาน ได้แก่ มาตรฐานสภาพการทำงานด้านเวลาในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัย สวัสดิภาพและคุณภาพในการทำงาน ปริมาณงานและความมั่นคงในการทำงาน

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การให้โอกาสบุคลากร สังกัดสำนักงานบำรุงทาง จังหวัดนนทบุรี ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการระดมความคิด การตัดสินใจดำเนินการร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมปรึกษาหารือ ทั้งทางปฏิบัติภารกิจทั่วไป และภารกิจพิเศษต่าง ๆ

3. ความเป็นธรรมในการทำงาน หมายถึง การได้รับความเป็นธรรมจากบุคคล องค์การและสังคม ได้แก่ ความเป็นธรรมในการพิจารณาอัตราเงินเดือน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความเที่ยงตรงของผู้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมในการพิจารณาโทษและมอบหมายงาน

4. วงจรชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความเหมาะสมสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับการดำเนินชีวิต ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรักในงาน พึงพอใจในงาน รู้สึกมีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความคล่องตัว อิสระและสนุกกับการทำงานขณะเดียวกัน ก็รู้สึกมีเวลาส่วนหนึ่งเป็นส่วนตัวและมีเวลาให้กับครอบครัว

5. ความท้าทายในการทำงาน หมายถึง การได้ปฏิบัติงานที่รู้สึกว่ามีความมั่นคง มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เปลี่ยนย้ายงาน หรือมีความก้าวหน้าในสายงานมากขึ้น ได้รับมอบหมายงานที่มีความหมายส่งผลให้เกิดความภูมิใจในตำแหน่งการทำงาน และมีความสามารถเพิ่มขึ้นตามลักษณะงานที่ได้รับ

จาก 5 ด้านของความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงเป็นที่มาให้กับผู้วิจัย ในการนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงานเตรือบางพระก่อสร้างในครั้งนี้

2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เดลามอตเต และ ทาเกซาวา (Delamotte & Takezawa. 1984: 71; อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร. 2541: 21) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คือ ผลดีของงานที่มีต่อพนักงานที่เกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานหรือลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. Traditional Goals หมายถึง เรื่องเกี่ยวกับมาตรฐานสภาพการทำงานทั่วไป อาทิ ชั่วโมงการทำงาน การพักผ่อน ลักษณะงานที่มีความคุ้มครองสวัสดิภาพเป็นพิเศษ เช่น งานอันตราย การกำหนดมาตรการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ปริมาณงาน การจัดสวัสดิการ เครื่องมือ

เครื่องใช้ในการทำงาน คุณภาพในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งมาตรการเหล่านี้ควรได้รับการปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานได้ดียิ่งขึ้น

2. Influence of Decision หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมระดมความคิด ร่วมกำหนดนโยบาย เป็นการให้โอกาสคนงานเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการทำงานโดยการได้แสดงความคิดเห็น เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรทั่วไป

3. Fair Treatment at Work หมายถึง การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นความต้องการของพนักงานที่จะได้รับความยุติธรรมในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาทั้งในแง่การกระทำอย่างเป็นธรรมต่อบุคคลในองค์การและการกระทำอย่างเป็นธรรมต่อกลุ่มคนงานในสังคม เช่น ความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาโทษและมอบหมายงาน

4. Work Life หมายถึงวงจรชีวิตการทำงาน เป็นอีกด้านหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ให้ความสำคัญต่อการทำงานกับช่วงชีวิตคนงาน ให้มีการผสมกลมกลืนกัน กล่าวคือ การทำงานของคนงานเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิตของคน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับครอบครัวและสังคมของคนงาน ด้วยเหตุนี้ทั้งสถานภาพทางสังคมและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพกับวิถีชีวิตจึงต้องมีความสอดคล้องกัน มีอิสระในการทำงานอย่างคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ มีเวลาให้กับครอบครัว และเวลาส่วนตัวที่สอดคล้องกับการทำงาน

5. Challenge of Work Content หมายถึงความท้าทายในงานและส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน โดยการให้คนงานได้ทำงานที่มีความท้าทาย อาทิ เช่น ให้คนงานมีอิสระที่จะคิดริเริ่มเพื่อสร้างสรรค์ในการเลือกหรือกำหนดวิธีการทำงานของตนเอง ได้ทำงานที่มั่นคง มีโอกาสก้าวหน้า ได้ทำงานที่ภาคภูมิใจ และได้ทำงานที่จะเพิ่มความสามารถของตนเองมากขึ้น

สุช และ คัมมิง (Huse &Cumming. 1985 : 224; อ้างถึงใน พรสุช อัศวนิเวศน์. 2541: 32-33) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การทีผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

3. ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายหลากหลายทำให้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหลากหลายด้วย ซึ่งตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานอาจรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน รายได้ พฤติกรรม ทัศนคติ ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ

วอลตัน (Walton. 1973: 12 – 16; อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์. 2541: 19 - 21) ได้ชี้ให้เห็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์การ

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

เวสเล่ย์ (Westley. 1979: 113 – 123; อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา. 2541: 50) ได้จำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 4 มิติ ในการชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ

1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรม เป็นตัวชี้วัด

2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก

3. มิติอัญญะภาพหรือความแปลกแยก (Alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกวางเฉยหรือเฉยเมย การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นตัวชี้วัด

4. มิติเกี่ยวกับการปลีกตัว (Anomie) ตามทัศนะทางสังคมวิทยา ได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับการไร้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นตัวชี้วัด

เลวินน์ (Lewin. 1981: 37 – 53; อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา. 2541: 50-51) ได้เสนอเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ
2. เงื่อนไขของการทำงาน
3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับฟัง
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาเรียกร้อง
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

คาร์ส และ โรเซ่นเวงท์ (Kast & Rosenzweig. 1985: 131 ; อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร. 2541: 38) กล่าวถึงเกณฑ์ชี้วัดทางสังคมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคคล จะต้องมีองค์ประกอบ 11 ประการ ดังนี้

1. บุคคลและครอบครัว
2. สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ
3. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ความปลอดภัย
6. การศึกษาและการฝึกอบรม
7. การทำงาน
8. สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม
9. รายได้และผลผลิต
10. การมีส่วนร่วมในสังคม
11. วัฒนธรรมและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

คาสซิโอ (Cascio. 1992: 22; อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร. 2541: 40 - 41) กล่าวถึงประเด็นสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานสหรัฐอเมริกา จะต้องประกอบด้วย

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

เดสสเลอร์ (Desslers. 1991: 66; อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร. 2541: 41-42) ได้เสนอเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย
3. ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงในการทำงาน

5. มีการดูแลควบคุมอำนายการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง
7. ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่ทำ
8. โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ
9. มีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศองค์การ
10. การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

วาสก้า (Vaska. 1992: 209; อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์. 2541: 29) ได้เสนอมิติที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้าน คือ

1. ความปลอดภัยซึ่งเกี่ยวข้องกับสุขภาพ ความปลอดภัย รายได้ และความก้าวหน้า
2. ความเสมอภาค เช่น การจ่ายค่าจ้างที่สัมพันธ์กับงานหรือการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน
3. ลักษณะเฉพาะของบุคคลซึ่งสัมพันธ์กับการพัฒนาความสามารถ การเรียนรู้ และทักษะ
4. ความเป็นอิสระในการแสดงความเห็นเป็นตัวพิจารณาจากการตัดสินใจในการแก้ปัญหา

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541: 28) ได้ให้ทรรศนะของคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยตัวชี้วัด 6 ตัว ได้แก่

1. สภาพสิ่งแวดล้อมการทำงาน
2. ค่าตอบแทน
3. คุณค่าของงานที่ทำ
4. เวลาของการทำงาน
5. อนาคตที่ดีต่ออาชีพที่ทำ
6. มีสังคมและเพื่อนร่วมงานที่ดี

จากการศึกษาความหมาย องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้เราทราบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องมากมาย ทั้งปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพของการทำงาน การจ้างงาน หัวหน้างาน ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น และปัจจัยภายใน เช่น แรงจูงใจ ความรู้ ทักษะในงาน ความต้องการความก้าวหน้าในงาน ความพึงพอใจในงาน ในอัตราค่าจ้าง เป็นต้น ดังนั้น การศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในเครือบางพระก่อสร้าง ในครั้งนี้ จึงเป็นการศึกษาที่ครอบคลุมและคำนึงถึง ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและบริษัทนั่นเอง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการงาน

การเกิดขึ้นของธุรกิจหรือองค์กร แสดงให้เห็นได้จาก กลุ่มของบุคคลที่มาร่วมกันทำงานด้วยโครงสร้างและการประสานงานที่ชัดเจน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้ ซึ่งต้องใช้ทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัตถุดิบ (Material) เครื่องจักร (Machine) วิธีการ (Method) และการบริหาร (Management) หรือที่นิยมเรียกกันว่า 6M's

ความหมายของการบริหารจัดการนั้น สามารถจำกัดออกมาตามความเข้าใจได้ โดย คำว่า Management แปลว่า การจัดการหรือการบริหารหรือการบริหารจัดการก็ได้ ซึ่งในหนังสือองค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์ โดย ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545: 18-19) ได้รวบรวมความหมายของคำว่า การบริหารจัดการ และ การจัดการ ไว้ว่า

คำว่า การบริหาร (Administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูง โดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูง เป็นคำนิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการ และคำว่า ผู้บริหาร (Administrator) จะหมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐ หรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไร นอกจากนี้ การบริหารยังหมายถึง กลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Leading/Directing) หรือการอำนวย และการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร (6 M's) เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

ส่วนคำว่า การจัดการ (Management) จะเน้นการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย หรือแผนที่วางไว้ ซึ่งนิยมใช้ในการจัดการธุรกิจ (Business management) ส่วนคำว่า ผู้จัดการ (Manager) จะหมายถึงบุคคลในองค์กรซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร

ดังนั้น คำว่า การบริหาร (Administration) และ การจัดการ (Management) จึงมีความหมายแตกต่างกันเล็กน้อย โดยการบริหารจะสนใจและสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบายไปลงมือปฏิบัติ นักวิชาการบางท่านให้ความเห็นว่าการบริหารใช้ในภาครัฐ ส่วนการจัดการใช้ในภาคเอกชน อย่างไรก็ดี ในตำราหรือหนังสือส่วนใหญ่ทั้ง 2 คำนี้มีความหมายไม่แตกต่างกัน สามารถใช้แทนกันได้และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป (สุรัสวดี ราชกุลชัย. 2543: 3) นอกจากนี้ มีนักวิชาการอีกหลายท่าน ให้ความหมายเพิ่มเติมไว้อีก ดังนี้

สมพงศ์ เกษมสิน (2526: 26; อ้างถึงใน บรรยงค์ โตจินดา. 2545: 2) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลปะ เพื่อนำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริอร ขันธหัตถ์ (2541: 44) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่คณะบุคคล ร่วมกันกระทำตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดที่วางไว้ร่วมกันก่อนแล้ว และในการกระทำกิจกรรมเช่นว่านั้นมีการใช้ทรัพยากรการบริหาร คือคน เงิน และวิธีการต่างๆ ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

พยอม วงศ์สารศรี (2543: 3) กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอน โดยอาศัยความร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกในองค์กร การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการ และความมุ่งหวังในด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรควบคู่ไปด้วย องค์กรจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จากความหมายของการบริหารจัดการ สรุปได้ดังนี้ การบริหารจัดการเป็นการใช้ศาสตร์และศิลปะเข้าสู่กระบวนการดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนโดยอาศัยความร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน

การบริหาร จุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ปัจจัย การบริหารงานต้องประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการที่ดี "คน" นับเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดความสำเร็จของหน่วยงานทั้งหน่วยงานรัฐบาล และเอกชน ก็ขึ้นอยู่กับความเอาใจใส่ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการ ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานไว้ ดังนี้

กูลิค และ เออวิค (Gulick & Urwick. 1973: 117; อ้างถึงใน พยอม วงศ์สารศรี. 2543: 4) มีความเห็นว่า การบริหารจะมีประสิทธิภาพได้ต้องมีการแบ่งงานตามความถนัด เหมาะสมกับภาระหน้าที่ นักบริหารที่ดีจะต้องนำกระบวนการ 7 ประการ ไปใช้ในการดำเนินงาน คือ กระบวนการ "POSDCoRB" มีดังนี้

1. การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายขององค์กรว่า การทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อะไร และจะดำเนินการอย่างไร

2. การจัดองค์การ หมายถึง การจัดตั้งโครงสร้างอำนาจอย่างเป็นทางการภายในองค์กรเพื่อประสานงานหน่วยงานย่อยต่างๆ ให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้

3. การสั่งการ หมายถึง การที่หัวหน้าฝ่ายบริหารมีหน้าที่ต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา โดยพยายามนำเอาการตัดสินใจดังกล่าวมาเปลี่ยนเป็นคำสั่ง และคำแนะนำนอกจากนี้ยังหมายถึง การที่หัวหน้าฝ่ายบริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำองค์การ

4. การบรรจุ หมายถึง หน้าที่บริหารงานบุคคล เพื่อฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และจัดเตรียมบรรยากาศให้เข้าด้วยกันอย่างดี

5. การประสานงาน หมายถึง หน้าที่ในการประสานส่วนต่างๆของงานเข้าด้วยกัน

6. การรายงาน หมายถึง การรายงานความเคลื่อนไหวต่างๆ ในองค์การให้ทุกฝ่ายทราบ ทั้งนี้ อาจใช้วิธีการต่างๆ เช่น การวิจัยและการตรวจสอบ

7. การงบประมาณ หมายถึง หน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวกับงบประมาณในรูปแบบของการวางแผน และการควบคุมด้านการเงิน และการบัญชี

2. ทฤษฎีการจัดการ

ฟาโยล (Fayol. 1961: 88; อ้างถึงใน สมยศ นาวีการ. 2547: 56-65) ได้สรุปสาระสำคัญของการจัดการไว้ ดังนี้

1. เกี่ยวกับหน้าที่การจัดการ (Management Function) กระบวนการจัดการประกอบด้วยหน้าที่ต่างๆ 5 ประการ คือ

1.1 การวางแผน (Planning) หมายถึง คาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงาน หรือวิถีทางที่จะปฏิบัติขึ้นไว้เป็นแนวทางการทำงานในอนาคต

1.2 การจัดการ (Organizing) หมายถึง การจัดให้มีโครงสร้างของงานต่างๆ และอำนาจหน้าที่ ให้อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

1.3 การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง การสั่งการงานต่างๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี และต้องเข้าใจผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์กรที่มีอยู่ รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

1.4 การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้และไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

1.5 การควบคุม (Controlling) หมายถึง การที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ทำไปนั้น สามารถเข้ากันได้กับแผนที่วางไว้

2. เกี่ยวกับหลักการจัดการ (Management Pinciple)

2.1 หลักเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority & Responsibility) ซึ่งเป็นสิ่งที่แยกกันไม่ได้ และอำนาจหน้าที่ควรจะมีเท่ากับความรับผิดชอบ

2.2 หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of Command) เพื่อป้องกันมิให้เกิดความสับสนในคำสั่ง

2.3 หลักของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of Direction) กิจกรรมของกลุ่มที่มีเป้าหมายเดียวกัน ควรจะต้องดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นไปตามแผนงานเพียงอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.4 หลักของการธำรงไว้ซึ่งสายงาน (Scalar Chain) คือ สายบังคับบัญชาจากระดับสูงมายังระดับต่ำสุดในองค์การ ที่จะเอื้ออำนวยให้การบังคับบัญชาเป็นไปตามหลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว และช่วยให้เกิดระเบียบในการติดต่อสื่อสารในองค์การ

2.5 หลักของการแบ่งงานกันทำ (Division of Work or Specialization) คือการแบ่งงานกันทำตามความถนัดเพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ของบุคลากรในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline) ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติตามข้อตกลงในที่ทำงาน โดยมุ่งที่จะก่อให้เกิดความเคารพเชื่อฟัง และทำงานตามหน้าที่ด้วยความตั้งใจทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความยุติธรรมและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.7 หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual to General Interest) คือ เป้าหมายและผลประโยชน์ส่วนได้ ส่วนเสียของส่วนรวม ของกลุ่ม จะต้องมีความสำคัญเหนือกว่าเป้าหมายส่วนบุคคล เพื่อให้สำเร็จผลตามเป้าหมายของกลุ่ม (องค์การ) อย่างมีประสิทธิภาพ

2.8 หลักของการให้ผลประโยชน์ตามแทน (Remuneration) ต้องมีความยุติธรรมและให้เกิดความพอใจและประโยชน์มากที่สุด

2.9 หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization) เพื่อที่จะควบคุมส่วนต่างๆ ขององค์การไว้ให้ได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์รวมสูงสุดเท่าที่จะทำได้

2.10 หลักของความมีระเบียบเรียบร้อย (Order) การจัดระเบียบการทำงานในองค์การจำเป็นต้องกำหนดลักษณะและขอบเขตของงานให้ถูกต้อง ชัดเจนพร้อมทั้งระบุถึงความสัมพันธ์ต่องานอื่น เพื่อให้เกิดความจงรักภักดีและอุทิศตนในการทำงาน

2.11 หลักของความเสมอภาค (Equity) ผู้บริหารต้องยึดถือเรื่องของความเอื้ออารีและความยุติธรรมเป็นหลัก เพื่อให้เกิดความจงรักภักดีและอุทิศตนในการทำงาน

2.12 หลักของความมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (Stability of Tenure) บุคลากรในองค์การควรมีการเรียนรู้งานจนทำได้ดี เพื่อไม่ให้เกิดการออกจากงานอันเป็นสาเหตุของการสิ้นเปลืองงบประมาณ

2.13 หลักของความคิดริเริ่ม (Initiative) จะเป็นพลังสำคัญที่จะทำให้องค์การเข้มแข็งขึ้น ตลอดจนแผนงานและเป้าหมายต่างๆ ก็จะสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.14 หลักของความสามัคคี (Spirit) คือ การเน้นถึงความจำเป็นที่ทุกคนในองค์การจะต้องทำงานเป็นกลุ่มที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อจะให้เกิดการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ภายในทิศทางเดียวกันจากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎี สามารถสรุปได้ ดังนี้ คล่าวคือ การบริหารและการจัดการ เป็นกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มและการกำหนดกระบวนการทำงาน ดังกล่าว ต้องมีการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งงานและการควบคุมทรัพยากรทั้งหมดขององค์การ ด้วยเน้นความสามารถ ความถนัด ความต้องการ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ เช่น คน เงิน วัสดุ และวิธีการปฏิบัติงาน

3. แนวคิดในการทำงานที่ดี

พยอม วงศ์สารศรี (2543: 5) กล่าวถึง แนวคิดในการทำงานที่ดี โดยมุ่งเน้นถึงประโยชน์ของการทำงาน ดังนี้

1. การได้ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือ การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน เพื่อใช้ยังชีพในชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข และยังเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตของคนทำงานให้มีความสุขและมีกำลังใจในการทำงานในครั้งต่อไป

2. การได้ประสบการณ์ในการติดต่อกับบุคคลอื่น โดยที่การทำงานที่ดี จะส่งผลให้คนทำงานได้รับประสบการณ์ที่จะอยู่ร่วมและทำงานกับผู้อื่น ได้เรียนรู้ในการปรับปรุงตนเองให้มีค่าในสายตาของผู้อื่นได้ เพราะไม่ว่าจะทำงานที่ไหนเราจะอยู่กับกลุ่มคนใดต่อไปในอนาคต การเรียนรู้ในเรื่องของคนในช่วงนี้จะให้ประสบการณ์ที่มีค่าต่อชีวิตอย่างมาก

3. การได้รับมอบหมายงาน ภาระหน้าที่และตำแหน่งงานสูงขึ้น สิ่งเหล่านี้ไม่ใช่เป็นเพียงความ ต้องการของผู้ทำงานแต่ฝ่ายเดียว ฝ่ายบริหารก็อยากที่แต่งตั้งมอบหมายให้บุคคลที่มีคุณภาพ ได้รับผิดชอบมากขึ้น ตำแหน่งงานสูงขึ้น เพราะการขยายธุรกิจก็ต้องอาศัยบุคคลที่ทำงานอยู่และบุคคลที่ทำงานดี มีประสิทธิภาพ เพื่อร่วมกันสร้างผลกำไรที่มากยิ่งขึ้นในกับองค์การในอนาคต

4. การได้รับชื่อเสียงและความนิยมชมชอบจากลูกค้า ลูกค้าคือเพื่อนหรือญาติของคนทำงาน ถ้าคนทำงานให้บริการที่ดี ก็จะมีเพื่อนหรือมีญาติมากขึ้น การที่มีคนรู้จักและให้ความนิยมชมชอบมากมาย นับเป็นสิ่งเติมเต็มความต้องการของมนุษย์ทางด้านการได้รับการยอมรับและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งนี้เพราะทั้งลูกค้าและคนทำงาน หรือบริษัททั้งหลาย ต่างก็ได้พึ่งพาซึ่งกันและกัน ต่างได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงไม่มีอะไรที่จะมาขวางกั้นสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างคนทำงานกับลูกค้าได้ ผู้ที่ทำงานอย่างมีคุณภาพ ให้บริการอย่างมีคุณภาพก็แปลว่ากำลังได้เพื่อนได้ญาติ วันละหลาย ๆ คนนั่นเอง

5. การได้สะสมนิสัยการทำงานที่ดี พื้นฐานการทำงานที่ดี ที่จะสร้างรากฐานของการทำงานต่อไปในอนาคต ดังนั้นไม่ว่าจะทำงานอะไรในปัจจุบันก็ต้องทำงานนั้นให้ดีที่สุด เพราะนิสัยการทำงานในปัจจุบันที่ดีก็จะทำให้การทำงานในอนาคตดีไปด้วย การปลูกฝังนิสัยการทำงานจึงเป็นการกำหนดรูปแบบของตนเองต่อไปในวันข้างหน้า รูปแบบที่ตนเองถนัดและชอบ อันจะทำให้มีความสุขในการทำงานต่อไป

6. การได้รับความรู้ในเรื่องเนื้อหาของงาน งานทุกงานคือวิชา การทำงานก็คือการลงทะเบียนเข้าเรียนวิชา หากคนทำงานคิดว่า การทำงาน คือ การได้เรียนรู้ คนทำงานก็น่าจะมีความต้องการที่จะทำงานให้มากขึ้น ทำให้ไม่กลัวงานยาก เพราะเท่ากับอาจารย์ที่สอนให้การบ้านที่ยากขึ้นเพื่อให้เก่งขึ้น มีคนมากมายเจริญก้าวหน้าในการงานทั้งๆ ที่พื้นฐานการเรียนก็ไม่สูงมากมาย แต่ได้เรียนรู้จากการทำงานซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยตรง

7. การได้รับความภูมิใจในความสำเร็จของการทำงานที่สำเร็จ คนเรานี้ถ้าได้ทำงานและมีโอกาสแสดงผลงานและถ้าผลงานออกมาดี ก็จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีค่า สิ่งเหล่านี้จะช่วยยกระดับความมีคุณค่าของตัวเองทั้งภายในใจตนเอง และในสายตาคนภายนอก และเมื่อตนเองเห็นว่า ตนเองทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพ ก็จะทำงานอย่างนี้ต่อไป ส่วนบุคคลที่ไม่สนใจกับงาน กับเพื่อนร่วมงาน กับสิ่งแวดล้อมรอบข้าง ก็มักจะเห็นว่าตนเองทำงานไม่ค่อยดี มีคนเคยพูดกันว่า "คนที่คิดว่า ตนเองไม่เข้าท่า ก็มักทำแต่สิ่งที่ไม่เข้าท่า มันก็เลยไม่เข้าท่า" คนเราจะได้รับสิ่งตอบแทนดังกล่าวได้ก็อยู่ที่คำว่า"คุณภาพ"หรือมีคำว่า "คุณภาพคือคำตอบ"(Quality is Answer) ความมีคุณภาพนั้นต้องมีในทุก ๆ เรื่อง การดำเนินชีวิตการแต่งตัวอย่างมีคุณภาพ การกินอาหารอย่างมีคุณภาพ และการให้บริการอย่างมีคุณภาพ แม้ว่าจะทำงานอยู่เบื้องหลัง หรือเป็นงานสนับสนุนผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่น ก็สามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพเช่นกัน ดังนั้น การทำงานที่ดี คือ การพยายามใส่ใจและใส่คุณภาพในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานโดยสิ้นเปลืองเวลาและเสียพลังในการทำงานน้อยที่สุด บนพื้นฐานการทำงานด้วยหลักการที่ดี มีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งหน้าที่ ที่รับผิดชอบ และสามารถทำงานประสานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

คำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นเรื่องเกี่ยวกับวิธีที่ดีที่สุดที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ คือรู้ว่าควรทำงานอย่างไรจึงจะทำให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว และสูญเสียพลังงานน้อยที่สุด (มัณฑรา ธรรมบุศย์. 2544: 8)

ส่วนคำว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเรื่องของ ผลที่ตามมาจากการทำงานนั้น เช่น ได้ผลตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ งานมีคุณภาพดีหรือไม่ เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังมีคำอีกคำหนึ่งที่น่าจะได้เรียนรู้และทำความเข้าใจ ได้แก่ คำว่า คุณภาพในการทำงาน (Quality of Work) ทั้งนี้เพราะปัจจุบันเป็นยุคที่มีการแข่งขันสูง มีคนว่างงานเป็นจำนวนมาก องค์กรหลายแห่งปลดพนักงานออกเนื่องจากคนเหล่านั้นขาดคุณภาพในการทำงาน โดยคุณภาพในการทำงานของคนแบ่งได้ 3 อย่าง (มัณฑรา ธรรมบุศย์. 2549: 1) คือ

1. คุณภาพที่จำเป็นต้องมี (Must be Quality) หมายถึง การมีความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำโดยตรง เช่น เป็นครูต้องสอนเป็น เป็นแพทย์ต้องรักษาคนไข้ได้ เป็นวิศวกรต้องรู้เรื่องงานของวิศวกร ฯลฯ

2. คุณภาพที่เป็นเสน่ห์ดึงดูดใจ (Attractive Quality) หมายถึง การใช้ไหวพริบในการทำงาน เช่น รู้จักใช้สติปัญญาในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ สามารถปรับกระบวนการทำงานให้สั้นลง หรือเพิ่มกระบวนการทำงานจนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ทำให้งานที่ผู้นั้นทำแลดูเด่นกว่างานของคนอื่น ๆ จนเป็นที่ประทับใจของผู้ร่วมงานทุกคน

3. คุณภาพในเชิงสังคม (Social Quality) หมายถึง ความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และความสามารถในการปรับตัวให้เข้าได้กับคนทั่วไป ๆ ไปได้ ซึ่งต้องอาศัยความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ด้วย

การวัดประสิทธิภาพการทำงานของคนหนึ่ง ๆ วัดได้ (น้ำจิต ชาวันดี. 2544: 8) โดยดูที่

1. ปริมาณงานที่ปฏิบัติ (Quantity) : สามารถทำงานประจำตามหน้าที่ เสร็จตามที่รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ และทำงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ได้สำเร็จอยู่ล่วง สามารถไว้ใจได้ รวมทั้ง ปริมาณงานที่ให้ทำ สามารถทำได้ครอบคลุมตามแผนการที่กำหนดไว้

2. คุณภาพงานที่ปฏิบัติ (Quality) : สามารถทำงานได้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความเรียบร้อย สวยงาม มีความรอบคอบ ไม่เกิดปัญหาตามมา หรือไม่ต้องแก้ไขซ้ำ นอกจากนี้ งานที่ทำมีบันทึก หลักฐาน สามารถตรวจสอบได้

สำหรับปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ หรือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น มี มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยสำคัญที่น่าสนใจ ดังนี้

ตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ (Model of Organization Efficiency) โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ นอกจากจะพิจารณาจากทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์การในฐานะที่เป็นองค์การในระบบเปิดแล้ว ยังมีปัจจัยประกอบอื่นอีก ได้แก่ (สุรพงษ์ ภิยโยภาพ. 2549: 11)

1. หากบรรยากาศในการทำงานขององค์การมีความซ้ำซ้อนต่ำ หรือมีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์การอย่างละเอียดถี่ถ้วน ชัดเจน จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การที่มีบรรยากาศการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง หรือมีความไม่แน่นอน

2. ผลการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ จากงานวิจัยในต่างประเทศ มองว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแทนของความมีประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง ย่อมมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะสูงตามไปด้วย ดังการศึกษาของ เฮิร์ทเบิร์กและคนอื่น ๆ (Herzberg & others. 1959: 7) สรุปว่า บุคคลที่มีทัศนคติในทางบวกต่อการทำงาน หรือมีความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนใหญ่จะมีแนวโน้มที่จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้ มูลเหตุของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน สามารถดูได้จาก

1. ตัวพนักงาน : พนักงานมีความพึงพอใจ อันเนื่องจาก พนักงานได้รับการดูแลที่ดีจากองค์กร เช่น มีสวัสดิการที่ดี มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ได้รับความเป็นธรรมในการจ่ายผลตอบแทนการทำงาน มีวงจรชีวิตที่สมดุลกัน ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

2. ตัวงาน : พนักงานมีความพึงพอใจ อันเนื่องจาก องค์กรสร้างระบบการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพให้กับพนักงาน เช่น งานมีมาตรฐานการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย เนื้องานมีความยาก-ง่าย และท้าทายในการทำงาน มีการวางแผนการทำงานที่รอบคอบ และไม่ซับซ้อน เป็นต้น

3. สัมพันธภาพ : พนักงานมีความพึงพอใจ อันเนื่องจากพนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง รวมทั้งสัมพันธภาพที่ดีต่อองค์กร เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนรับรู้การดำเนินงานขององค์กร เปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ มีความสัมพันธ์ และเอื้ออาทรต่อกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจ อันเนื่องมาจากพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีผลให้พนักงานทำงานได้อย่างดี มีคุณภาพและทำให้องค์กรมีผลประกอบการที่ดีไปด้วย

บริบทเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อมูลทั่วไปขององค์กร

เครือบริษัทบางพระก่อสร้าง เป็นกลุ่มบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดบุรีรัมย์ ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการรับเหมาก่อสร้างทุกประเภท และจำหน่ายวัสดุก่อสร้างครบวงจร เริ่มก่อตั้งในปีพ.ศ. 2540 - 2545 เพื่อจำหน่ายวัสดุก่อสร้างและรับเหมาก่อสร้างทั่วไป โดยได้ขยายตัวทั้งในส่วนของการเป็นผู้ค้าวัสดุก่อสร้างและรับเหมาก่อสร้างทั้งงานในภาครัฐและเอกชน

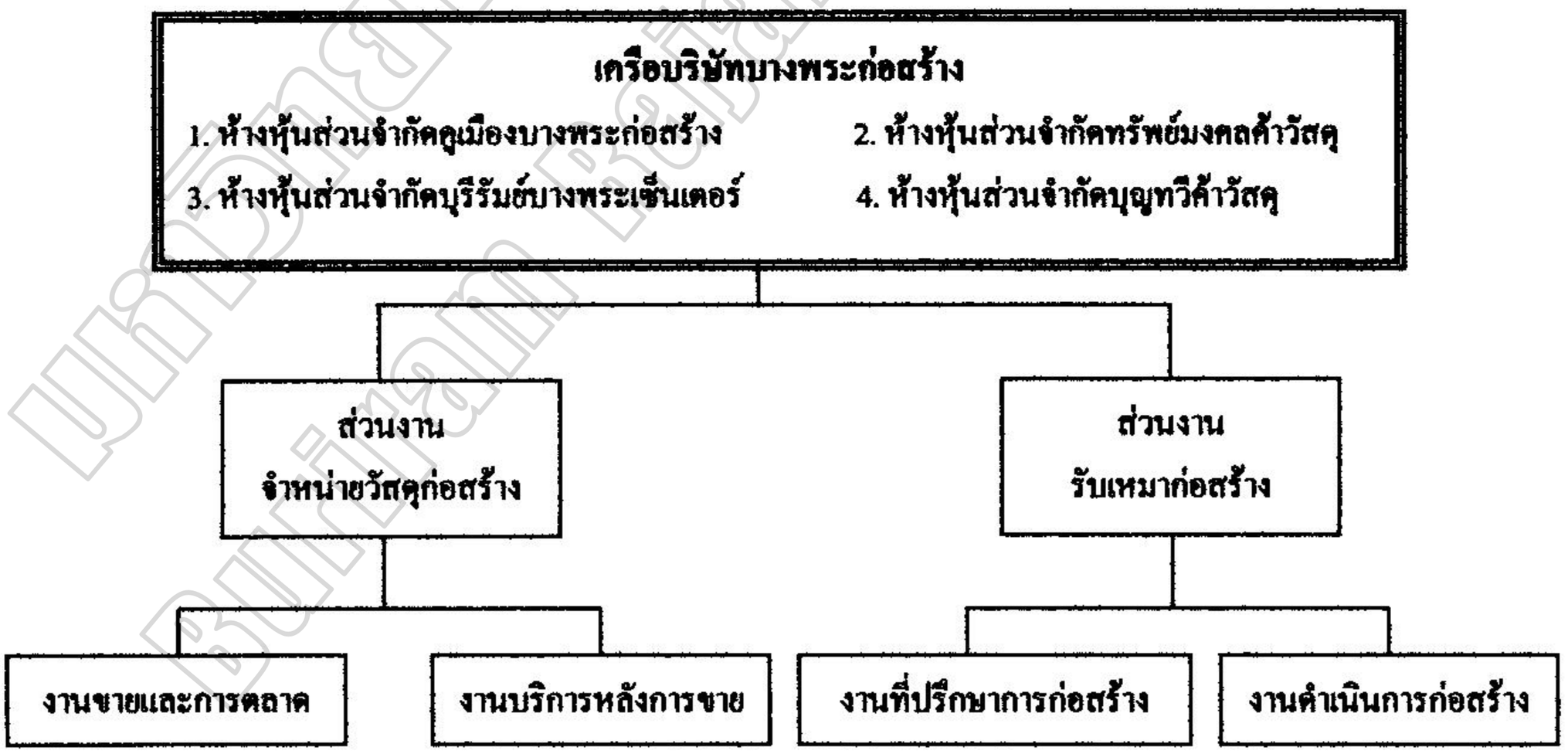
เครือบริษัทบางพระก่อสร้าง ถือเป็นกลุ่มบริษัทที่ดำเนินธุรกิจจากเจ้าของคนเดียวกัน ทั้งนี้บริษัทในเครือ ได้แก่ ห้างหุ้นส่วนจำกัดคูเมืองบางพระก่อสร้าง ห้างหุ้นส่วนจำกัดทรัพย์มงคลค้าวัสดุ ห้างหุ้นส่วนจำกัดบุรีรัมย์บางพระเซ็นเตอร์ และห้างหุ้นส่วนจำกัดบุญทวีค้าวัสดุ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

เครือบริษัทบางพระก่อสร้างก่อตัวขึ้น เพื่อจำหน่ายวัสดุก่อสร้างทั่วไป ภายหลังจากการดำเนินธุรกิจ ทำให้กลุ่มบริษัท มีแนวคิดการให้บริการงานรับเหมาก่อสร้างเพิ่มเติมจากส่วนจำหน่ายวัสดุ โดยเริ่มรับเหมาก่อสร้างทั่วไปภายในตัวอำเภอ จากนั้น จึงได้เริ่มขยายตัวทั้งในส่วนของการเป็นผู้ค้าวัสดุก่อสร้างและรับเหมาก่อสร้างทั้งงานในภาครัฐและเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยขยายสาขา และก่อตั้งห้างหุ้นส่วนจำกัดในเครือเดียวกัน สืบต่อมาจนปัจจุบัน

ทั้งนี้เป้าหมายของเครือบริษัทฯ คือ การเป็นศูนย์จำหน่ายอุปกรณ์ก่อสร้างที่มีคุณภาพและใหญ่ที่สุด ในจังหวัดบุรีรัมย์ รวมถึงการให้บริการรับเหมาก่อสร้างอย่างมืออาชีพ และด้วยเป้าหมายดังกล่าวทำให้ เครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จะต้องกลายเป็นบริษัทที่จำหน่ายวัสดุก่อสร้างอย่างครบวงจร โดยมีพนักงานและทีมงานที่มีคุณภาพ พร้อมที่จะสรรหาสินค้าคุณภาพดี มาจำหน่ายให้กับลูกค้าในราคาย่อมเยา รวมทั้งมีที่ปรึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว

โครงสร้างองค์กรเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง มีโครงสร้างบริษัท ดังนี้



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างของเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง

ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

เครือบริษัทบางพระก่อสร้าง มีพนักงานในเครือบริษัท 173 คน สามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มงาน ได้แก่

1. กลุ่มงานบริหาร จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 10 คน
2. กลุ่มงานปฏิบัติการ จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 119 คน
3. กลุ่มงานสนับสนุน จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 44 คน

จากข้อมูลข้างต้น พนักงานส่วนใหญ่ของเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จะอยู่ในกลุ่มงานปฏิบัติการ ซึ่งทำหน้าที่ในการจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง และจัดส่งวัสดุก่อสร้างไปสู่ผู้ซื้อทั้งรายใหญ่และรายย่อย รวมถึงงานด้านการรับเหมาก่อสร้าง ทั้งนี้ ถือเป็นจำนวน ร้อยละ 68 ของพนักงานทั้งหมดในเครือบริษัทบางพระ

ดังนั้น จากข้อมูลองค์กร ทั้งส่วนของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ความมุ่งหวังของเจ้าของกิจการ รวมทั้งร้อยละของพนักงาน ที่ทำงานในตำแหน่งสร้างรายได้ให้กับบริษัทเป็นหลัก หรือเรียกว่า เป็นบุคคลสำคัญ (Key Person) นั้น มีแนวโน้มอย่างมาก ที่จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ เพราะลักษณะการทำงาน สภาพของงาน และสิ่งแวดล้อมที่ต้องทำงานท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อทางร่างกาย จิตใจ และความปลอดภัยของชีวิต ต้องผจญกับฝุ่น ละออง การขนย้ายสิ่งก่อสร้างที่มีน้ำหนักมาก และเป็นอันตราย นอกจากนี้ ในเรื่องของเนื้อหาของงาน ถือว่าเป็นในลักษณะเดิม ๆ ย่อมก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน เพราะอาจมีโอกาสในการตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเองน้อย และงานไม่ค่อยมีความท้าทาย

ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารและเจ้าของกิจการเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จึงมีความสนใจและอยากทราบให้แน่ชัดว่า ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในเครือบางพระ เป็นอย่างไร มีระดับที่ต้องเร่งให้การพัฒนาให้สูงขึ้น หรือ อยู่ในระดับที่พึงพอใจ ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารต่างเชื่อมั่นว่า หากพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น ย่อมส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่ในทางกลับกัน หากพนักงานมีระดับของคุณภาพชีวิตที่ต่ำ ย่อมส่งผลกระทบต่อระดับของประสิทธิภาพในการทำงาน เช่นกัน

ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง นั้น จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ ปัจจัยด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน และด้านความท้าทายในการทำงานเป็นสำคัญ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ถือเป็นการศึกษาที่มุ่งเน้น 2 เรื่องด้วยกัน คือ เรื่องของ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) และประสิทธิภาพ ในการทำงาน (Efficiency of Work) ทั้งนี้มีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

กัลยา ดิษเจริญ (2538: บทคัดย่อ; อ้างถึงใน บุญเลิศ สิริภัทรวณิช. 2541: 31) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง ในอุตสาหกรรมขนาดกลาง กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้า และสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ

นฤดล มีเพียร (2541: บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแต่ละมิติพบว่า มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับมิติด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนมิติด้านสภาพการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย และมิติด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี

ประไพพร สิงหเดช (2539: บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ พบว่า ข้าราชการกรมคุมประพฤติมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านจังหวะชีวิตอยู่ในระดับต่ำ ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าและความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค และความภูมิใจในองค์การอยู่ในระดับสูง

สุทิน สายสงวน (2532: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ: ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้ พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในมิติอายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง (2536: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข ระดับตำบล จังหวัดลพบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในกลุ่มปานกลาง ประสบการณ์การทำงาน การรับรู้ ค่านิยม สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดลพบุรี ได้ร้อยละ 66.13 ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอและยุติธรรม มีเวลาว่างสำหรับตัวเองและครอบครัวน้อย ขาดความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน การเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ การติดโรคและความเครียด ความด้อยโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความเห็นแก่ตัวของผู้ร่วมงานเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดลพบุรี

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ทุกงานวิจัย ต่างมุ่งเน้นในการหาระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั้งจากหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ทั้งนี้ ผลการศึกษาจากงานวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพในการทำงานในภาพรวม ส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถจำแนกเป็น ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ส่วนปัจจัยด้านองค์การ เช่น สภาพการทำงาน ผลตอบแทนการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความเป็นธรรม รวมถึงความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีรายละเอียดของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย พนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ จาก 3 กลุ่มงานจำนวน 173 คน ได้แก่

1.1 กลุ่มงานบริหาร จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 10 คน

1.2 กลุ่มงานปฏิบัติการ จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 119 คน

1.3 กลุ่มงานสนับสนุน จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 44 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

รายละเอียดของจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังปรากฏในตาราง 1 ดังนี้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มงานและชื่อตำแหน่งงาน

กลุ่มงาน	ชื่อตำแหน่งงาน	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (คน)
บริหาร	ผู้จัดการทั่วไป	10
ปฏิบัติการ	พนักงานขาย (หน้าร้าน และ หน้าเคาน์ทเตอร์)	16
	พนักงาน ผลิตเสาปูน	16
	พนักงาน ผลิตอิฐบล็อก	14
	หัวหน้าคนงาน	2
	คนงานก่อสร้าง	11
	พนักงานจัดส่งวัสดุก่อสร้าง	60
สนับสนุน	พนักงานขับรถ	32
	แม่บ้าน	12
รวม		**173**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) จะมีคำตอบให้กาเครื่องหมาย ✔ ลงใน ( )

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและ น้อยที่สุด โดยแยกเป็นด้าน 5 ด้าน คือ ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน ด้านวงจรชีวิตกับการทำงานและด้านความท้าทายในการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เช่นเดียวกับตอนที่ 2

ตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Form)

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถาม ได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร บทความ และรายงานการวิจัย เป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ ทฤษฎี แนวคิด หลักการ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2 นำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถาม

2.3 นำเสนอร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน และคณะกรรมการควบคุมภาคนิพนธ์ทำการตรวจสอบเพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุม และตรงกับสภาพปัญหาเป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

2.3.1 ดร.ผดุงชาติ ยังดี คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

2.3.2 นายชนภัทร ปัจฉิม อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

2.3.3 นางนิศมา สืบสาย เจ้าของกิจการคูเมืองบางพระก่อสร้าง

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบ แก้ไขจากผู้ทรงวุฒิ และคณะกรรมการควบคุมภาคนิพนธ์ มาปรับปรุงแก้ไขและเสนอให้คณะกรรมการควบคุมภาคนิพนธ์พิจารณาอีกครั้งเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด คูเมืองค้าไม้ ซึ่งเป็นบริษัทที่ทำธุรกิจเดียวกันกับเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง คือ การจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9011 ซึ่งผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงเจ้าของเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง เพื่อขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

2. เจ้าของเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง แจ้งพนักงานเพื่อให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ กับผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. แบบสอบถามมีทั้งหมด 173 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้และมีความสมบูรณ์ จำนวน 173 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มารวบรวมเพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

2. กรอกรหัสแบบสอบถาม

3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถาม แล้วบันทึกข้อมูล

4. ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการ ดังนี้

1. การศึกษาสถานภาพกลุ่มประชากร วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ โดยนำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

2. การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง โดยแยกเป็นด้าน 5 ด้าน คือ ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน ด้านวงจรชีวิตกับการทำงานและด้านความท้าทายในการทำงาน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

3. การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

4. เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแบ่งระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ออกเป็น 5 ระดับ คือ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำและต่ำมาก โดยการคำนวณหาอันตรภาคชั้น (Class Interval) เพื่อหาความกว้างในแต่ละชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 105)

$$\text{ความกว้างของชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

ความกว้างของระดับชั้นเท่ากับ 0.8 ผู้วิจัยจึงกำหนดแบ่งระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 225)

1.00 – 1.80	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับต่ำมาก
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับต่ำ
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง
4.21 – 5.00	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูงมาก

5. เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยกำหนดเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยการคำนวณหาอันตรภาคชั้น (Class Interval) เพื่อหาความกว้างในแต่ละชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณ เช่นเดียวกับข้อ 4 และแปลความหมายดังนี้

1.00 – 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
2.61 – 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด

6. การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 4 จะใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบที่เข้าประเด็นเดียวกัน แจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่จะนำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ จึงมีสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล ทั้งนี้สัญลักษณ์ดังกล่าว มีนิยามความหมายเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ดังนี้

$\overline{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตาราง แบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน และด้านความท้าทายในการทำงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	1. ชาย	140	80.9
	2. หญิง	33	19.1
	รวม	**173**	**100**
อายุ	1. ต่ำกว่า 30 ปี	49	28.3
	2. 30 – 39 ปี	87	50.3
	3. 40 – 49 ปี	33	19.1
	4. มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4	2.3
	รวม	**173**	**100**
ระดับการศึกษา	1. ประถมศึกษา - มัธยมศึกษา	146	84.4
	2. ปวช. - อนุปริญญา	14	8.1
	3. ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	10	5.8
	4. สูงกว่าปริญญาตรี	3	1.7
	รวม	**173**	**100**
สถานภาพสมรส	1. โสด	5	2.9
	2. สมรส	168	97.1
	3. หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	0	0.0
	รวม	**173**	**100**
รายได้ต่อเดือน	1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	130	75.1
	2. 10,000 – 15,000 บาท	31	17.9
	3. 15,001 – 20,000 บาท	2	1.2

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง		จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน (ต่อ)	4. 20,001 บาทขึ้นไป	10	5.8
	รวม	**173**	**100**
อายุงาน	1. น้อยกว่า 5 ปี	98	56.6
	2. 5 - 10 ปี	71	41.0
	3. 11 - 15 ปี	4	2.3
	รวม	**173**	**100**
ตำแหน่งงาน	1. ผู้จัดการทั่วไป	10	5.8
	2. พนักงานขาย	16	9.2
	3. พนักงานผลิตเสาปูน	16	9.2
	4. พนักงานผลิตอิฐบล็อก	14	8.1
	5. หัวหน้าคนงาน	2	1.2
	6. คนงานก่อสร้าง	11	6.4
	7. พนักงานจัดส่งวัสดุก่อสร้าง	60	34.7
	8. พนักงานขับรถ	32	18.5
	9. แม่บ้าน	12	6.9
	รวม	**173**	**100**

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวนทั้งสิ้น 140 คน คิดเป็นร้อยละ 80.9 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวนทั้งสิ้น 33 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1

เมื่อจำแนกตามอายุส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวนทั้งสิ้น 87 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมาคือ มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวนทั้งสิ้น 49 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา – มัธยมศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 146 คน คิดเป็นร้อยละ 84.4 รองลงมาคือ ระดับการศึกษา ปวช. – อนุปริญญา จำนวนทั้งสิ้น 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1

เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรสส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวนทั้งสิ้น 168 คน คิดเป็นร้อยละ 97.1รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวนทั้งสิ้น 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9

เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวนทั้งสิ้น 130 คน คิดเป็นร้อยละ 75.1 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท จำนวนทั้งสิ้น 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9

เมื่อจำแนกตามอายุงานส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวนทั้งสิ้น 98 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 รองลงมาคือ อายุงาน 5 – 10 ปี จำนวนทั้งสิ้น 71 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0

เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงานส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งพนักงานจัดส่งวัสดุก่อสร้าง จำนวนทั้งสิ้น 60 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 รองลงมาคือ พนักงานขับรถ จำนวนทั้งสิ้น 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
1 ด้านมาตรฐานการทำงาน	3.91	.429	มาก
2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.53	.310	มาก
3 ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	4.39	.339	มากที่สุด
4 ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน	4.01	.468	มาก
5 ด้านความท้าทายในการทำงาน	3.85	.418	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.94**	**.319**	**มาก**

จากตาราง 3 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวม มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .319 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน

โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .339 และน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .310

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเตรือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามรายด้านและรายข้อ สามารถนำเสนอผลได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านมาตรฐานการทำงานโดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านมาตรฐานการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
1 ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานที่ท่านอยู่ ไม่จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงคุณภาพโดยเร็ว	4.06	.644	มาก
2 เวลาในการทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ท่านจะต้องทำ	3.58	.807	มาก
3 วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงาน	4.27	.540	มากที่สุด
4 บริษัทของท่านใส่ใจในเรื่องสวัสดิภาพและความปลอดภัยของพนักงาน	4.07	.634	มาก
5 ปริมาณงานประจำที่ท่านทำไม่มากจนเกินไป	4.10	.748	มาก
6 ท่านคิดว่า งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในการทำงาน	3.36	.778	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	**3.91**	**.429**	**มาก**

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเตรือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ ทางด้านมาตรฐานการทำงานในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.91, S.D.= .429) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อ 6 อยู่ใน

ระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าสูงสุดคือข้อ 3 วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงาน ($\overline{X}$ =4.27,S.D.= .540) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 6 ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ =3.36,S.D.= .778)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
1 ในขณะทำงานท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	3.37	.675	ปานกลาง
2 หัวหน้างานมักให้โอกาสท่านในการรับผิดชอบและตัดสินใจตามหน้าที่ที่ท่านทำอยู่	4.17	.604	มาก
3 เพื่อนร่วมงานของท่านมักปรึกษาหารือและรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติจากท่าน	2.71	.775	ปานกลาง
4 นโยบายของบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน	4.45	.543	มากที่สุด
5 หัวหน้างานของท่านมักปรึกษา หรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการทำงานจากท่าน	2.77	.771	ปานกลาง
6 เวลามีปัญหาเกิดขึ้นในงาน มีการประชุมร่วมกันเพื่อระดมสมองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	3.74	.502	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.53**	**.310**	**มาก**

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ ทางด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.53, S.D.= .310) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 4 อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อ 2 และข้อ 6 อยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 4

นโยบายของบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ($\overline{X}$ =4.45,S.D.= .543) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 3 เพื่อนร่วมงานของท่านมักปรึกษาหารือและรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติจากท่าน ($\overline{X}$ =2.71,S.D.= .775)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านความเป็นธรรมในการทำงานโดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
1 ในการพิจารณาอัตราเงินเดือนในแต่ละครั้งท่านรู้สึกได้รับความเป็นธรรม	4.48	.524	มากที่สุด
2 หัวหน้างานของท่านมีความเป็นธรรมและให้ความยุติธรรมต่อท่าน	4.26	.696	มากที่สุด
3 การลงโทษผู้ที่ทำงานผิดพลาดมีการกำหนดมาตรการไว้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม	4.35	.558	มากที่สุด
4 หัวหน้างานของท่านไม่ลำเอียงในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน	4.38	.509	มากที่สุด
5 ท่านมักได้รับมอบหมายหน้าที่ที่ท่านคิดว่าท่านชอบและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี	4.21	.712	มากที่สุด
6 ท่านคิดว่า หัวหน้างานมีความเป็นธรรมในการพิจารณาลงโทษผู้กระทำผิด	4.66	.499	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**4.39**	**.339**	**มากที่สุด**

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ ทางด้านความเป็นธรรมในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.39, S.D.= .339) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 6 ท่านคิดว่า หัวหน้างานมีความเป็นธรรมในการพิจารณาลงโทษผู้กระทำผิด

($\overline{X}$ =4.66,S.D.= .499) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 5 ท่านมักได้รับมอบหมายหน้าที่ที่ท่านคิดว่าท่านชอบและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ =4.21,S.D.= .712)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านวงจรชีวิตกับการทำงานโดยภาพรวมและรายข้อ

	ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
1	ท่านมีความคล่องตัวและมีอิสระทางความคิดและความสามารถในการทำงานนี้	3.72	.825	มาก
2	ท่านรู้สึกว่าคงไม่มีโอกาสที่ดีกว่า ถ้าท่านจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น	3.45	.781	มาก
3	การทำงานของท่าน ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกอึดอัดและรีบเร่งในการทำงาน	4.11	.817	มาก
4	การทำงานที่นี้ ทำให้ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวมากขึ้น	4.54	.500	มากที่สุด
5	ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงานและอยากเริ่มต้นทำงานในวันใหม่เสมอ	3.73	.732	ปานกลาง
6	ในการทำงานที่บริษัทนี้ ท่านพอมีเวลาว่างที่เป็นเวลาส่วนตัว	4.50	.556	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	**4.01**	**.468**	**มาก**

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเตรือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ ทางด้านวงจรชีวิตกับการทำงานในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.01, S.D.= .468) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 5 อยู่ในระดับปานกลาง ข้อ 4 และข้อ 6 อยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าสูงสุดคือข้อ 4 การทำงานที่นี้ทำให้

ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวมากขึ้น ($\overline{X}$ =4.54,S.D.= .500) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 5 ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงานและอยากเริ่มต้นทำงานในวันใหม่เสมอ ($\overline{X}$ =3.73,S.D.= .732)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านความท้าทายในการทำงานโดยภาพรวมและรายข้อ

	ด้านความท้าทายในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
1	ท่านมีความรู้สึกว่าท่านมีฐานะความมั่นคงเทียบเท่าหรือมากกว่าเพื่อนสมัยเรียน	3.07	.811	ปานกลาง
2	การโยกย้ายในบริษัทมักมีเรื่องของความท้าทายในการทำงานมาเกี่ยวข้องมากกว่าผลประโยชน์	4.41	.516	มากที่สุด
3	โอกาสในการปรับเลื่อนขั้น และเงินเดือนของพนักงานในบริษัทนี้ ขึ้นอยู่กับผลงานและความรับผิดชอบ	4.17	.727	มาก
4	ท่านมีความรู้สึกว่าได้ก้าวหน้าในหน้าที่ที่ทำอยู่	4.14	.659	มาก
5	ท่านรู้สึกภูมิใจกับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	3.06	.729	ปานกลาง
6	ท่านมีความคิดเห็นว่า งานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้ท่านมีความรู้ ความสามารถที่เพิ่มขึ้น	4.23	.648	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	**3.85**	**.418**	**มาก**

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ ทางด้านความท้าทายในการทำงานในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.85,S.D.= .418) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2 และข้อ 6 อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อ 3 และข้อ 4 อยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าสูงสุดคือข้อ 2 การโยกย้ายในบริษัทมักมีเรื่องของความท้าทายในการทำงานมาเกี่ยวข้องมากกว่าผลประโยชน์

($\overline{X}$ =4.41,S.D.= .516) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 5 ท่านรู้สึกภูมิใจกับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ($\overline{X}$ =3.06,S.D.= .729)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเครือบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวมและรายข้อ

	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี	4.24	.821	มากที่สุด
2	ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน สามารถดำเนินการแก้ไขได้ดี	3.87	.814	มาก
3	ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และเสร็จทันเวลา งานไม่คั่งค้าง	3.97	.813	มาก
4	ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน	4.55	.624	มากที่สุด
5	ท่านสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้า/บริการของบริษัทได้อย่างดี	3.18	.876	ปานกลาง
6	ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่ตนเองทำได้อย่างเต็มที่	4.05	.693	มาก
7	ท่านได้รับความไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน	4.10	.768	มาก
8	ท่านคิดว่า การได้รับความร่วมมือในการทำงาน จะทำให้งานราบรื่น	4.58	.518	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
9 ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้ดีโดยไม่ต้องให้หัวหน้างานทวงถาม	4.36	.629	มากที่สุด
10 เมื่อว่าง ท่านสามารถพักผ่อนกับครอบครัว/เพื่อนอย่างเต็มที่และพร้อมมาทำงานในวันต่อไปได้เสมอ	3.94	.783	มาก
11 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานอย่างชัดเจน และได้รับการสนับสนุนตามผลงานของท่าน	4.01	.707	มาก
12 ท่านคิดว่า การมีมาตรฐานในการทำงานที่ดี มีส่วนอย่างมากในการทำให้งานสำเร็จ	4.69	.487	มากที่สุด
13 เมื่อท่านได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้าและบริษัทแล้ว ท่านจะทำงานได้เป็นอย่างดี และเต็มใจ	4.71	.480	มากที่สุด
14 ท่านคิดว่า การมีส่วนในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ จะช่วยให้ทำงานได้สะดวก รวดเร็วขึ้น	4.55	.595	มากที่สุด
15 ท่านเชื่อว่า ปัจจัยที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพคือ การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	4.63	.508	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**4.27**	**.653**	**มากที่สุด**

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.27,S.D.= .653) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 5 อยู่ในระดับปานกลาง ข้อ 2,3,6,7,10 และ 11 อยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 13 เมื่อท่านได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้าและบริษัทแล้ว ท่านจะทำงานได้เป็นอย่างดี และเต็มใจ ($\overline{X}$ =4.71,S.D.= .480) และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 5 ($\overline{X}$ =3.18,S.D.= .876)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง

ส่วนนี้ เป็นส่วนให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น สามารถแสดงผลได้ ดังนี้

ตาราง 10 จำนวนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง

ลำดับ	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่	คิดเป็นร้อยละ
1	**ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ**	**34**	**62.96**
	1 เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือน้อย	27	
	2 การตัดสินในหน้างาน ต้องใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ	5	
	3 อำนาจในการตัดสินใจ ขึ้นอยู่กับหัวหน้างาน	2	
2	**ด้านความท้าทายในการทำงาน**	**15**	**27.78**
	1 อยากได้รับงานที่หลากหลาย	8	
	2 งานที่ทำ เป็นแบบเดิม	4	
	3 อยากพัฒนาฝีมือตนเอง อยากฝึกอบรมเพิ่มเติม	3	
3	**ด้านมาตรฐานในการทำงาน**	**5**	**9.26**
	1 อยากมีความมั่นคงในการทำงานมากกว่าเดิม	3	
	2 มีการเพิ่ม – ลด จำนวนคนงาน ต้องสอนงานให้คนมาใหม่อยู่เสมอ จึงทำให้มาตรฐานของงานลดลง	2	
	รวม	**54**	**100**

จากตาราง 10 พบว่า จำนวนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง มีทั้งหมด 54 ความคิดเห็น และเมื่อนำมาจัดอันดับ 2 อันดับแรก พบว่า อันดับ 1 คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุด จำนวน 34 จาก 54 ความคิดเห็น หรือคิดเป็นร้อยละ 62.96 อันดับที่ 2 คือ ด้านความท้าทายในการทำงาน จำนวน 15 ความคิดเห็น หรือคิดเป็นร้อยละ 27.78

ตาราง 11 จำนวนข้อเสนอแนะที่ต้องการให้บริษัทปรับปรุงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 เรื่องแรก

ลำดับ	ข้อเสนอแนะที่อยากให้บริษัทปรับปรุง	จำนวนความถี่	คิดเป็นร้อยละ
1	การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้และทักษะ	22	59.46
2	การได้รับความมั่นคงในการทำงาน	8	21.62
3	อยากได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน	7	18.92
รวม		**37**	**100**

จากตาราง 11 พบว่า จำนวนข้อเสนอแนะที่ผู้ตอบอยากให้บริษัทปรับปรุงเป็นอย่างแรก 3 เรื่อง มีทั้งหมด 37 ความคิดเห็น เมื่อนำมาจัดอันดับ พบว่า อันดับที่ 1 คือ การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้และทักษะ จำนวน 22 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 59.46 รองลงมา อันดับที่ 2 คือ การได้รับความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 8 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 21.62

ตาราง 12 จำนวนข้อเสนอแนะที่คิดว่า บริษัททำดีอยู่แล้วและต้องการให้ทำต่อไป 3 เรื่องแรก

ลำดับ	ข้อเสนอแนะเห็นว่าทำดีอยู่แล้ว ให้ทำต่อไป	จำนวนความถี่	คิดเป็นร้อยละ
1	การปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา	15	44.12
2	การมีสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้างาน	10	29.41
3	การได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้างาน	9	26.47
รวม		**34**	**100**

จากตาราง 12 พบว่า จำนวนข้อเสนอแนะที่ผู้ตอบเห็นว่าบริษัททำดีอยู่แล้วและอยากให้ทำต่อไป 3 เรื่องแรกมีทั้งหมด 34 ความคิดเห็น และเมื่อนำมาจัดอันดับ พบว่า อันดับที่ 1 คือ การปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา จำนวน 15 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 44.12รองลงมา อันดับที่ 2 คือ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้างาน จำนวน 10 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 29.41

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ จากผลการวิจัย สามารถสรุปผล และมีข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
   - 5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
   - 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ใน 5 ด้าน คือ ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน ด้านวงจรชีวิตในการทำงาน และด้านความท้าทายในการทำงาน และศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ประชากรพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จำนวน 173 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน จากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามสำหรับการวิจัยหลังจากนั้น ได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไขสำนวนและภาษาที่ใช้ เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีความชัดเจนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบในด้านความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ปรับปรุง

ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด ดูเมืองค้าไม้ ซึ่งเป็นบริษัทที่ทำธุรกิจเดียวกันกับเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9011 แล้วจึงนำแบบสอบถามซึ่งมีค่าผ่านเกณฑ์ประเมิน ไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ตามทัศนะของประชากรที่ถูกศึกษา โดยนำส่งแบบสอบถามให้กลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 173 คน ด้วยตัวเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์รายด้าน 5 ด้าน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 4 จะใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบที่เข้าประเด็นเดียวกัน แจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

จากวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเครือบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 5 ด้าน รวมทั้งศึกษาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกันยกเว้นด้านที่ 3 คือด้านความเป็นธรรมในการทำงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด

2. ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ความเห็นว่า เมื่อท่านได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้าและบริษัทแล้ว ท่านจะทำงานได้เป็นอย่างดี และเต็มใจ และน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้า/บริการของบริษัทได้อย่างดี

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง ได้แก่ การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้และทักษะ เป็นข้อที่อยากให้บริษัทปรับปรุงมากที่สุด ในขณะที่ จำนวนข้อเสนอแนะที่ผู้ตอบเห็นว่าบริษัททำดีอยู่แล้วและอยากให้ทำต่อไป ได้แก่ การปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ยังได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ใน 5 ด้าน คือ ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน ด้านวงจรชีวิตในการทำงาน และด้านความท้าทายในการทำงาน ทั้งนี้ ผลการวิจัยดังกล่าว สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ถือว่าสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานและยังสอดคล้องกับแนวความคิดของเดลามอตเต และ ทาเกซาวา (Delamotte & Takezawa. 1984: 71 ; อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร. 2541: 21) ที่ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะต้องประกอบด้วยด้านมาตรฐานการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นธรรมในการทำงาน วงจรชีวิตในการทำงานและความท้าทายในงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของทวีรัสมิ์ ธนาคม (2532: 23; อ้างถึงใน ผจญ เฉลิมสาร. 2540: 25) ซึ่งกล่าวว่า ลักษณะของการมี

คุณภาพชีวิตจะต้องประกอบด้วย ปัจจัยหลายประการและหนึ่งในนั้น คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว และการมีเวลาว่างให้กับตนเอง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการดำรงชีวิตนั่นเอง

2. เมื่อแยกพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นด้านต่าง ๆ แล้ว พบว่า ด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่ทำส่วนใหญ่เป็นงานต้องใช้แรงงาน และความตั้งใจทุ่มเทอย่างมาก อันได้แก่ งานในส่วนของการรับเหมาก่อสร้างที่ต้องใช้แรงกายและแรงใจ ให้งานสำเร็จทันเวลา และมีคุณภาพ งานในส่วนของการจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง ซึ่งต้องสร้างความประทับใจในการให้บริการ และคุณภาพของสินค้า เพราะมีคู่แข่งในเชิงธุรกิจค่อนข้างสูง ทั้งนี้ พนักงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีแรงจูงใจได้นั้น ผู้ที่เป็นหัวหน้างาน หรือ เจ้าของธุรกิจ จึงให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อให้พนักงานรู้สึกดี และมีความสุขในการทำงาน อีกทั้ง การดำเนินธุรกิจของเครือบางพระก่อสร้าง เป็นรูปแบบธุรกิจครอบครัว ที่ดูแลพนักงานเสมือนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน การให้ความเป็นธรรม จึงเป็นเรื่องสำคัญ เสมือนกับ การให้ความยุติธรรมกับคนในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สินชัย ฉายรัศมี (2544: 11) ที่ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดี ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพของพนักงาน ภายใต้หลักเกณฑ์ 4 ประการ คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค ความเป็นปัจเจกบุคคล ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

3. หากพิจารณาคุณภาพชีวิตด้านวงจรชีวิตในการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมากรองลงมาจากด้านความเป็นธรรมในการทำงาน ทั้งนี้ วงจรชีวิตการทำงาน เป็นอีกด้านหนึ่งที่นายจ้างควรให้ความสำคัญต่อการทำงานกับช่วงชีวิตคนงาน ให้มีการผสมกลมกลืนกัน กล่าวคือ การทำงานของพนักงานในเครือบางพระก่อสร้าง ควรต้องสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานได้แก่ การมีความสัมพันธ์กับครอบครัวและสังคมของพนักงานเอง ยิ่งลักษณะงานในเครือบางพระก่อสร้าง เป็นงานที่ต้องใช้แรงงานมาก เป็นงานที่หนักพอสมควร หากพนักงานมีความสมดุลกันระหว่าง การทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้พักผ่อนเมื่อทำงานเหนื่อย ย่อมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เฮิร์ทเบิร์กและคนอื่นๆ (Herzberg & others. 1959: 7) สรุปว่า บุคคลที่มีทัศนคติในทางบวกต่อการทำงาน หรือมีความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนใหญ่จะมีแนวโน้มที่จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ความพึงพอใจอาจเกิดจากตัวพนักงานเอง ตัวงาน หรือสัมพันธภาพ

4. หากพิจารณาคุณภาพชีวิตด้านมาตรฐานการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การปฏิบัติงานในเครือบางพระก่อสร้าง มีมาตรฐานในการทำงานที่ดีในระดับหนึ่ง ทั้งนี้อาจเพราะเป็นงานที่ต้องวางระบบการทำงานให้มีระบบ ระเบียบ ทั้งในการก่อสร้าง และการจัดส่งวัสดุก่อสร้างให้กับลูกค้า จึงต้องมีกฎ ระเบียบ แบบแผน เพื่อให้สามารถควบคุม จัดการงานให้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพนักงานคิดเห็นว่า บริษัทมีมาตรฐานในการทำงานที่ดี จึงส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น ไม่เกิดอุปสรรค ความเสียหายในงาน อุปกรณ์ในการทำงานมีพร้อมต่อการทำงานในแต่ละครั้ง ซึ่งถือว่า สอดคล้องกับแนวคิดของอัมสตอท (Umstot. 1984: 64 ; อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร. 2541: 12) ที่ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานของแต่ละบุคคล และการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ โดยจุดเน้นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ผลลัพธ์ที่ออกมาจะส่งผลโดยตรงต่อพนักงานแต่ละคน กล่าวคือ “งาน” สามารถที่จะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกและปฏิบัติได้ดีขึ้นอย่างไร

5. หากพิจารณาคุณภาพชีวิตด้านความท้าทายในการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สามารถอธิปรายโต้แย้งได้ว่า การพัฒนาให้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้ อาจไม่สามารถครอบคลุมกับทุกลักษณะงาน และทุกตำแหน่งงานในเครือบางพระก่อสร้างได้ ทั้งนี้ งานที่เป็นงานในเชิงบริหารจัดการ หรือเชิงออกแบบ ที่สามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ได้ อาจจะสามารถเพิ่มความท้าทายในงานได้ แต่ในก่อสร้าง อาจจำเป็นต้องทำงานในรูปแบบเดิม ๆ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานของงาน เหมือนเช่น การทำงานในสายงานผลิต ที่ต้องผลิตสินค้าให้ได้มาตรฐานเหมือนกันหมด ดังนั้น ในเรื่องของความท้าทายในการทำงาน ที่พนักงานในเครือบางพระมีความคิดเห็น อาจจะเป็นผลมาจากความคิดเห็นของพนักงานในบางตำแหน่งเท่านั้น นอกจากนี้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของพนักงาน กลับอยากให้เพิ่มทักษะ การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้มากยิ่งขึ้น ดังนั้นระดับคุณภาพชีวิตที่ได้ อาจไม่สอดคล้อง หรือเป็นความคิดเห็นของพนักงานทั้งหมดได้ อาจเหมาะสมและสอดคล้องกับพนักงานบางตำแหน่งงานเท่านั้น อย่างเช่นแนวคิดของเดลามอตเต และ ทาเกซาวา (Delamotte & Takezawa. 1984: 71 ; อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร. 2541: 21) ที่ว่า ความท้าทายในการทำงาน (Challenge of Work Content) คือ ให้คนงานมีอิสระที่จะคิดริเริ่มเพื่อสร้างสรรค์ในการเลือกหรือกำหนดวิธีการทำงานของตนเอง ได้ทำงานที่มั่นคง มีโอกาสก้าวหน้า ได้ทำงานที่ภาคภูมิใจ และได้ทำงานที่จะเพิ่มความสามารถของตนเองมากขึ้น ซึ่งความมีอิสระในการทำงานอาจไม่สามารถทำได้ในทุก ๆ งาน หรือในทุก ๆ ตำแหน่งนั่นเอง

6. ส่วนในด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก รูปแบบธุรกิจและการดำเนินการของบริษัท มีความเสี่ยงสูงในการดำเนินการ ทั้งในเรื่องของการรับเหมาก่อสร้าง และการจำหน่ายวัสดุต่าง ๆ ที่ต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า และสร้างผลงานที่มีคุณภาพ และในเวลาที่กำหนด ดังนั้น การตัดสินใจการทำงาน จึงยังคงอยู่ที่หัวหน้างาน เช่น หัวหน้าคุมงานก่อสร้าง ผู้จัดการร้าน เป็นต้น เพื่อมิให้เกิดความผิดพลาดในการตัดสินใจ จึงเป็นเหตุผลให้ระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีระดับที่น้อยกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ ทั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ เดลามอตเต และ ทาเกซาวา (Delamotte & Takezawa. 1984: 21 ; อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร. 2541: 21) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ผลดีของงานที่มีต่อพนักงานที่เกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานหรือลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย ดังนั้น หากบริษัทในเครือบางพระ อยากเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในด้านนี้ให้มากขึ้น อาจให้โอกาสในการตัดสินใจในงานที่พนักงานรับผิดชอบ ตามโอกาสและความเหมาะสม ที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

7. สำหรับการศึกษาในเรื่องของความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ความเห็นว่า เมื่อท่านได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้าและบริษัทแล้ว ท่านจะทำงานได้เป็นอย่างดี และเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เฮิร์ทเบิร์ก (Herzberg, et al.. 1959: 7) ที่มองว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแทนของความมีประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง ที่เกิดจากการได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้าและบริษัท ย่อมมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะสูงตามไปด้วย จึงสรุปได้ว่า บุคคลที่มีทัศนคติในทางบวกต่อการทำงาน หรือมีความพึงพอใจในการทำงานส่วนใหญ่จะมีแนวโน้มที่จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการศึกษาวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ ควรปรับปรุงเพื่อพัฒนาไปในระดับที่ดีขึ้นในด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดกว่าปัจจัยอื่น ๆ นั้น หากผู้ประกอบการต้องการปรับปรุงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านนี้ อาจเริ่มต้นจากการให้พนักงานได้มีโอกาสตัดสินใจในเรื่องที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของบริษัท หรือในส่วนงานที่พนักงานรับผิดชอบ โดยมีหัวหน้างานคอยดูแลอย่างใกล้ชิด และคอยให้คำแนะนำ เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและให้พนักงานได้แสดงความรู้ ความสามารถและความชำนาญในงาน รวมถึง การส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานของทีม ย่อมถือเป็นแนวทางในการปรับปรุงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในเครือบางพระก่อสร้างได้

1.2 ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุดกว่าปัจจัยอื่น ๆ ผู้ประกอบการ จึงควรจะพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตในด้านนี้ให้คงอยู่ต่อไป โดยเปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน ให้ความเป็นธรรมต่อพนักงานอย่างที่ควรจะเป็น โดยกำหนด กฎระเบียบที่ชัดเจน และดำเนินงานตามกฎดังกล่าวให้เท่าเทียมกัน

1.3 ในส่วนของการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเครือบางพระก่อสร้าง พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้า/บริการของบริษัทได้อย่างดี ผู้ประกอบการอาจเพิ่มการให้ความรู้ความเข้าใจในสินค้าและบริการของบริษัท หรือการหาบุคคลากรผู้เชี่ยวชาญมาจัดอบรมให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

บรรณานุกรม

กัลยา คิษเจริญ. (2538). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลางเขตกรุงเทพมหานคร.** กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ไกรวุฒิ เกียรติโกมล. (2540). ทางรอดของอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย. **ข่าวช่าง.** 26 (กันยายน).

ฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพภาคที่ 3.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ทิพวรรณ ศิริคูณ. (2542). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน.** กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นฤดล มีเพียร. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด.** กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

น้ำจิต ชาวันดี. (2544). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บุญเลิศ สิริภัทรวณิช. (2541). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประไพพร สิงหเดช. (2539). **คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ.** กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ผจญ เฉลิมสาร. (2540). "คุณภาพชีวิตการทำงาน". **Productivity World.** 2(มีนาคม- เมษายน).

พยอม วงศ์สารศรี. (2543). **การตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ : ศึกษา**

เฉพาะกรณีผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร (รายงานการวิจัย). โครงการของสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏร่วมกับมูลนิธิเพื่อสถาบันการศึกษาวิชาการจัดการแห่งประเทศไทย.

พรสุข อัศวนิเวศน์. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีโรงงานวัตถุระเบิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จ. นครสวรรค์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเลคทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินีแบไทย จำกัด.** กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มัณฑรา ธรรมบุศย์. (2544). คุณภาพในการทำงาน. **วารสารครุจันทรสาร.** 4, 2 (กรกฎาคม).

ศิริอร ขันธหัตถ์. (2541). **องค์การและการจัดการ (O & M) รหัสวิชา 3561101.** กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.

สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2543). **การบริหารสำนักงาน.** กรุงเทพมหานคร : จามจุรี.

สมยศ นาวีการ. (2547). **การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 9).** กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ.

สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.** กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สินชัย ฉายรัศมี. (2544). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.** กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำเริง แหยงกระโทก. (2538). การสาธารณสุขมูลฐาน บทสะท้อนทิศทางการดำเนินงานเพื่อสุขภาพของประเทศไทย. **วารสารสุโขทัยธรรมาธิราช.** ฉบับที่. 3 หน้าที่ 70 - 75

สุทิน บุญแข็ง. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ. ภาคนิพนธ์ปริญญาโท คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุทิน สายสงวน. (2532). **การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง. (2536). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดลพบุรี.** กรุงเทพมหานคร: ปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุภาส เครือเนตร. (2541). **แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต.** กรุงเทพมหานคร : เลี่ยงเชียง.

สุรพงษ์ ภิยโยภาพ. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหาร) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อนุชาติ พวงสำลีและ อรทัย อาจอ่ำ. (2540). **การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย.** สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

อโนทัย แสงธรรมธร. (2542). **การจัดการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ในอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์. เชียงใหม่.** สารนิพนธ์ ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Herzberg, Frederick. Bernard Mausner, & Barbara B. Synderman. (1959). **The Motivation to Work.** Harvard.

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๔๓๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จิระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ผดุงชาติ ยังดี

ด้วย นายเลิศศักดิ์ ปรีชาเกรียงไกร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๔๓๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จิระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณธนภัทร ปัจฉิม

ด้วย นายเลิศศักดิ์ ปรีชาเกรียงไกร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน ตะเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ BURIRAM RAJABHAT UNIVERSITY

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๔๓๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จิระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณนิศมา สืบสาย

ด้วย นายเลิศศักดิ์ ปรีชาเกรียงไกร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ BURIRAM RAJABHAT UNIVERSITY

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดสอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ว ๕๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จิระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายเต็มศักดิ์ คุณาสมบัติ

ด้วย นายเลิศศักดิ์ ปรีชาเกรียงไกร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รศ.ประชัน คะเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลอง ใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายเลิศศักดิ์ ปรีชาเกรียงไกร ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๖๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จิระ ต.ในเมือง อ.เมือง
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้จัดการเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง

ด้วย นายเลิศศักดิ์ ปรีชาเกรียงไกร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท บางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๔๐๖
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๔๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาคุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพในการทำงาน

ของพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์

.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามเรื่อง คุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ในด้านต่างๆ

ผู้ศึกษาใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ทั้งนี้ ไม่มีข้อใดผิด หรือถูก แต่ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของท่านจากการปฏิบัติงานในบริษัท ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบ หรือผูกพันต่อตัวท่านแต่อย่างใด

อนึ่ง ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

****

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือกรอกข้อความในช่องว่าง ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ	**☐ ชาย**	**☐ หญิง**
2. อายุ	**☐ ต่ำกว่า 30 ปี**	**☐ 30 – 39 ปี**
	☐ 40 – 49 ปี	**☐ 50 ปีขึ้นไป**
3. ระดับการศึกษา	**☐ ประถมศึกษา - มัธยมศึกษา**	**☐ ปวช. - อนุปริญญา**
	☐ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	**☐ สูงกว่าปริญญาตรี**

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

4. สถานภาพสมรส ☐โสด ☐ สมรส

☐ หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย

5. รายได้ต่อเดือน ☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท ☐ 10,001 – 15,000 บาท

☐ 15,001 – 20,000 บาท ☐ 20,001 บาทขึ้นไป

6. อายุงาน ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี ☐ 16 - 20 ปี

☐ 20 ปีขึ้นไป

7. ตำแหน่งงาน ..... (กรุณากรอกชื่อตำแหน่ง)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความที่สอบถามและกรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ 1 คำตอบ

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	ด้านมาตรฐานการทำงาน หมายถึง เงื่อนไขของสภาพการทำงานที่ถูกกำหนดขึ้นเป็นกรอบในการทำงาน ได้แก่ มาตรฐานการทำงานด้านเวลาในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัย สวัสดิภาพและคุณภาพในการทำงาน ปริมาณงานและความมั่นคงในการทำงาน					
1	ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานที่ท่านอยู่ ต้องได้รับการปรับปรุงคุณภาพโดยเร็ว					
2	เวลาในการทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ท่านจะต้องทำ					
3	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีไม่เพียงพอกับความต้องการของพนักงาน					
4	บริษัทของท่านใส่ใจในเรื่องสวัสดิภาพและความปลอดภัยของพนักงาน					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
5	ปริมาณงานประจำที่ท่านทำมีมากเกินไป					
6	ท่านคิดว่า งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในการทำงาน					
	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การให้โอกาสพนักงาน ได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการระดมความคิด การตัดสินใจดำเนินการร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมปรึกษาหารือ ทั้งทางปฏิบัติภารกิจทั่วไป และภารกิจพิเศษต่าง ๆ					
1	ในขณะทำงานท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น					
2	หัวหน้างานมักจะไม่ให้โอกาสท่านในการรับผิดชอบและตัดสินใจตามหน้าที่ที่ท่านทำอยู่					
3	เพื่อนร่วมงานของท่านมักปรึกษาหารือและรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติจากท่าน					
4	นโยบายของบริษัทไม่ได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน					
5	หัวหน้างานของท่านมักปรึกษา หรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการทำงานจากท่าน					
6	เวลามีปัญหาเกิดขึ้นในงาน ไม่เคยมีการประชุมร่วมกันเพื่อระดมสมองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
	ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน หมายถึง การได้รับความเป็นธรรมจากบุคคล องค์การ และสังคม ได้แก่ ความเป็นธรรมในการพิจารณาอัตราเงินเดือน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความเที่ยงตรงของหัวหน้างาน ความเป็นธรรมในการพิจารณาโทษและมอบหมายงาน					
1	ในการพิจารณาอัตราเงินเดือนในแต่ละครั้งทำให้ท่านรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรม					
2	หัวหน้างานของท่านมีความเป็นธรรมและให้ความยุติธรรมต่อท่าน					
3	การลงโทษผู้ที่ทำงานผิดพลาดมีการกำหนดมาตรการไว้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
4	หัวหน้างานของท่านมีความลำเอียงในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในการทำงาน					
5	ท่านมักได้รับมอบหมายหน้าที่ที่ท่านคิดว่าท่านชอบและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี					
6	ท่านคิดว่า หัวหน้างานไม่มีความเป็นธรรมในการพิจารณาลงโทษผู้กระทำผิด					
ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความเหมาะสมสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับการดำเนินชีวิต ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรักในงาน พึงพอใจในงาน รู้สึกมีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความคล่องตัว อิสระและสนุกกับการทำงานขณะเดียวกัน ก็รู้สึกมีเวลาส่วนหนึ่งเป็นส่วนตัวและมีเวลาให้กับครอบครัว						
1	ท่านมีความคล่องตัวและมีอิสระทางความคิดและความสามารถในการทำงานนี้					
2	ท่านรู้สึกว่าถ้ามีโอกาสที่ดีกว่า ท่านจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น					
3	การทำงานของท่าน ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกอึดอัดและรีบเร่งในการทำงาน					
4	การทำงานที่นี้ ทำให้ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวลดลง					
5	ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงานและอยากเริ่มต้นทำงานในวันใหม่เสมอ					
6	ในการทำงานที่บริษัทนี้ ท่านไม่เคยมีเวลาว่างที่เป็นเวลาส่วนตัวเลย					
ด้านความท้าทายในการทำงาน หมายถึง การได้ปฏิบัติงานที่รู้สึกว่ามีความมั่นคง มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เปลี่ยนย้ายงาน หรือมีความก้าวหน้าในสายงานมากขึ้น ได้รับมอบหมายงานที่มีความหมายส่งผลให้เกิดความภูมิใจ และมีความสามารถเพิ่มขึ้นตามลักษณะงานที่ได้รับ						
1	ท่านมีความรู้สึกว่าท่านมีฐานะความมั่นคงเทียบเท่าหรือมากกว่าเพื่อนสมัยเรียน					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
2	การโยกย้ายในบริษัทมักมีเรื่องของผลประโยชน์มาเกี่ยวข้องมากกว่าความท้าทายในการทำงาน					
3	โอกาสในการปรับเลื่อนขั้น และเงินเดือนของพนักงานในบริษัทนี้ ขึ้นอยู่กับผลงานและความรับผิดชอบ					
4	ท่านมีความรู้สึกว่าไม่ก้าวหน้าในหน้าที่ที่ท่านทำอยู่					
5	ท่านรู้สึกภูมิใจกับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน					
6	ท่านมีความคิดเห็นว่า งานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ส่งเสริมให้ท่านมีความรู้ ความสามารถที่เพิ่มขึ้น					

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความที่สอบถามและกรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ 1 คำตอบ

ข้อ	ข้อคำถามประสิทธิภาพในการทำงาน	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี					
2	ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน สามารถดำเนินการแก้ไขได้ดี					
3	ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และเสร็จทันเวลา งานไม่คั่งค้าง					
4	ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน					
5	ท่านสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้า/บริการของบริษัทได้อย่างดี					
6	ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่ตนเองทำได้อย่างเต็มที่					
7	ท่านได้รับความไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน					

ข้อ	ข้อคำถามประสิทธิภาพในการทำงาน	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
8	ท่านคิดว่า การได้รับความร่วมมือในการทำงาน จะทำให้งานราบรื่น					
9	ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้ดีโดยไม่ต้องให้หัวหน้างานทวงถาม					
10	เมื่อว่าง ท่านสามารถพักผ่อนหย่อนใจกับครอบครัว/เพื่อนได้อย่างเต็มที่ และพร้อมมาทำงานในวันต่อไปได้เสมอ					
11	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานอย่างชัดเจน และได้รับการสนับสนุนตามผลงานของท่าน					
12	ท่านคิดว่า การมีมาตรฐานในการทำงานที่ดี มีส่วนอย่างมากในการทำให้งานสำเร็จ					
13	เมื่อท่านได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้าและบริษัทแล้ว ท่านจะทำงานได้เป็นอย่างดี และเต็มใจ					
14	ท่านคิดว่า การมีส่วนในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบจะช่วยให้ท่านทำงานได้สะดวก รวดเร็วขึ้น					
15	ท่านเชื่อว่า ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ คือ การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน					

ตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

ในฐานะที่ท่านเป็นตัวแทนของพนักงานเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน ในแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด และให้ข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านมาตรฐานการทำงาน

.....

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

.....

3. ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน

.....

4. ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน

.....

5. ด้านความท้าทายในการทำงาน

.....

6. ข้อเสนอแนะที่อยากให้บริษัทปรับปรุงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 เรื่องแรก คือ

1).....

2).....

3).....

7. ข้อเสนอแนะที่คิดว่า บริษัททำดีอยู่แล้วและอยากให้ทำต่อไป 3 เรื่องแรก คือ

1).....

2).....

3).....

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
JS1	146.1333	156.5333	.1874	.9010
JS2	145.3000	157.1828	.1271	.9015
JS3	146.3333	153.6092	.2497	.9011
JS4	145.1667	160.8333	-.3501	.9036
JS5	146.9333	156.8920	.1695	.9011
JS6	145.5667	163.2195	-.3727	.9066
PA1	145.5000	151.6379	.5508	.8976
PA2	146.9333	158.2713	.0241	.9022
PA3	146.0000	155.7241	.3713	.8999
PA4	146.7333	168.3402	-.7812	.9100
PA5	145.8333	155.3851	.2727	.9003
PA6	146.8667	151.6368	.6440	.8972
FA1	147.1000	158.6448	.0000	.9015
FA2	145.0000	156.4828	.2710	.9005
FA3	145.1000	158.6448	.0000	.9015
FA4	147.1667	160.1437	-.2434	.9031
FA5	144.8333	155.8678	.2293	.9007
FA6	147.5000	166.6034	-.6380	.9089
JC1	144.8333	149.3851	.5660	.8968
JC2	146.2667	161.1678	-.2771	.9043
JC3	144.8333	153.1092	.4791	.8985
JC4	147.1000	158.6448	.0000	.9015
JC5	145.7333	150.1333	.6886	.8963
JC6	147.3333	157.8161	.0596	.9021
CH1	145.9000	153.7483	.4689	.8988
CH2	147.1667	160.1437	-.2434	.9031
CH3	144.8667	155.2920	.2955	.9001
CH4	146.9333	153.7195	.5087	.8986
CH5	145.8333	152.3506	.5487	.8979
CH6	146.7000	156.3552	.1225	.9023
EF1	145.2333	139.1506	.8420	.8909
EF2	145.2333	135.8402	.7668	.8919
EF3	145.3333	131.4023	.8538	.8895
EF4	144.7333	148.8920	.6247	.8962
EF5	146.1333	144.3954	.6995	.8942