

**คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
บริษัท ธารสินพัฒนา (1999) จำกัด จังหวัดพิษณุโลก**
**The quality of worklife of the employees
at Tanasinpatana (1999) Co.,Ltd , Phitsanulok Province**

เนติลักษณ์ เลสะวานิช^{1*}, ลำเนา เอี่ยมสอาด², ผ่องลักขม จิตต์การุญ³
Netiluk Lesavanich^{1*}, Lamnao Iamsa-art², Phongluck Jitgaroon³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ธารสินพัฒนา (1999) จำกัด จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามกลุ่มงาน อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา ประชากรที่ศึกษาได้แก่ พนักงานบริษัท ธารสินพัฒนา (1999) จำกัด จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 130 คน โดยทำการศึกษากับประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหาแบบลงข้อสรุป ผลการวิจัยโดยสรุป พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ธารสินพัฒนา (1999) จำกัด ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามระดับ ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม 2) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร 3) ด้านการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม 4) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 5) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 6) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 7) ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี และ 8) ด้านการมีความสมดุลของงานกับชีวิตครอบครัว

2. ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามกลุ่มงาน อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่ทำงานต่างประเภทกัน ส่วนมากมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีเพียง “พนักงานแผนกขับรถ” เท่านั้นที่

^{1*} นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการประยุกต์, หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

² อาจารย์ ดร. ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

คิดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีอายุการทำงานที่ต่างกั น มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันทุกกลุ่ม เมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ที่อยู่ในระดับปานกลางนั้น พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 5-10 ปี และพนักงานอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป โดยลำดับ ส่วนพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี และพนักงานอายุการทำงาน 1-5 ปี นั้นจะอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน พนักงานที่มีรายได้ที่ต่างกั น มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันทุกกลุ่ม เมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ที่อยู่ในระดับปานกลางนั้น พบว่าเป็นพนักงานที่มีรายได้อยู่ในระดับล่าง 2 กลุ่ม กล่าวคือ รายได้ 5,000 - 10,000 บาท และ รายได้ 10,001 - 15,000 บาท พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกั น มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันทุกกลุ่ม เมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ที่อยู่ในระดับปานกลางนั้น พบว่าเป็นพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา หรือ ปวช.

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน, บริษัท ธนะสินพัฒนา (1999) จำกัด,
จังหวัดพิษณุโลก

Abstract

The purposes of this study was to examine the quality of work life of the employees at Tanasinpatana (1999) Co.,Ltd. Phitsanulok Province. The population were the 130 employees at Tanasinpatana (1999) Co.,Ltd. The independent variables consisted of work department, working age, monthly income and education level. The research tool was questionnaire, and the analytical tools for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis. The research results were as follow:

1. The opinions of the employees about the quality of work life of the employees at Tanasinpatana (1999) Co.,Ltd. Phitsanulok Province. as a whole picture, were at high levels, descending order including 1) social relevance 2) social integration 3) constitutionalism 4) safe and healthy environment 5) adequate and fair compensation 6) growth and security 7) development of human capacities and 8) balance of work, leisure and family time.

2. The opinions on quality of work life, classifying into work department, working age, monthly income, and education were as follow:

The opinions of the most staff from every department were at high levels while the drivers were at medium levels. Totally, the opinions of every working age, were at high levels. Considering at a medium level of some classifies, the opinion belonged to the groups of more than 5-10 years and more than 10 years employees while the opinions of the less than 1 year and 1-5 years groups were at high levels. Totally, the opinions of the employees who had monthly income from every group, were at high levels. Considering at medium levels of some classifies, the opinions belonged to the groups of 5,000-10,000 baht, and 10,001-15,000 baht. Totally, the opinions of the employees who had every educational background, were also at high levels. Considering at medium levels of some classifies, the opinions belonged to the groups of primary school, and secondary or vocational school.

Keywords: Quality of Work Life of Employees, Tanasinpatana (1999) Co.,Ltd.

Phitsanulok Province

บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างมาก อุตสาหกรรมก่อสร้างมีปริมาณเพิ่มขึ้น ซึ่งในการทำงานก่อสร้าง จำเป็นจะต้องอาศัยคนงานก่อสร้างช่วยในการก่อสร้าง ดังนั้นคนงานก่อสร้างจึงมีบทบาทสำคัญในด้านการก่อสร้างเป็นอย่างมาก แต่ในสภาพความเป็นจริงแล้วไม่ค่อยมีใครให้ความสำคัญหรือมาดูแลมากนัก ในขณะที่สภาพแวดล้อมในการทำงานก่อสร้างมีการปรับเปลี่ยนไปตามความก้าวหน้าของเทคนิคการทำงานก่อสร้าง รวมทั้งการอบรมความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานให้กับคนงานและผู้เกี่ยวข้องอยู่ในขอบเขตที่จำกัด จึงทำให้เอื้อต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน (สำนักความปลอดภัยแรงงาน, 2556) และสิ่งที่พนักงานต้องการจากนายจ้าง คือ การได้ทำงานในบริษัทที่มั่นคง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ได้รับการยอมรับจากคนในบริษัท มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ได้รับโอกาสในการพัฒนา มีความก้าวหน้าในงาน มีสวัสดิการที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี และมีผู้บังคับบัญชาที่ดีเอาใจใส่ลูกน้อง (ชนิดา ธรรมรทัต, 2556) ซึ่งการมีสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและพัฒนาศักยภาพของพนักงานในด้านต่างๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ สำหรับพนักงานและนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท (ผจญ เฉลิมสาร, 2556)

จากความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างโดยเลือกศึกษากับบริษัท ธาระสินพัฒนา (1999) จำกัด จังหวัดพิษณุโลก เพราะเป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่มีขนาดใหญ่ดำเนินธุรกิจก่อสร้างมายาวนานถึง 66 ปี (ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2490) มีความมั่นคงในธุรกิจ และมีงานหลากหลายประเภท เช่น งานถนน งานสะพาน งานเขื่อน และงานคลองระบายน้ำ (พิชิตินันต์ ตั้งตระกูล, 2552: 88) โดยต้องการศึกษาว่าพนักงานของบริษัท ธาระสินพัฒนา (1999) จำกัด จังหวัดพิษณุโลก เมื่อจำแนกตามกลุ่มงานอายุงานการทำงานในบริษัท รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา แล้วมีคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างไร ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นสารสนเทศที่สามารถเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารบริษัท ธาระสินพัฒนา (1999) จำกัด จังหวัดพิษณุโลก และบริษัทก่อสร้างอื่นๆ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานก่อสร้างให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอันส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงาน ของบริษัทและคุณภาพของงานก่อสร้างที่เกิดขึ้นตามไปด้วย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ตามแนวคิดซึ่งสอดคล้องกัน ของ คัมมิง โทมัส จี. และวอลเลย์ คริสโตเฟอร์ จี. (Cummings, Thomas G. and Worley, Christopher G., 1993: 302) บาวด์ เกเกอร์รี่ เอ็ม. และคณะ (Bounds, Gregory M. and other, 1995: 458) และวอลตัน (Walton อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2550: 83-84) ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร 6) ด้านการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม 7) ด้านการมีความสมดุลของงานกับชีวิตครอบครัว และ 8) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ธาระสินพัฒนา (1999) จำกัด จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามกลุ่มงาน อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากรทั้งหมด ได้แก่ พนักงานใน บริษัท ธารสินพัฒนา (1999) จำกัด จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 130 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ปลายปิดและปลายเปิด การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มประชากร จำนวน 130 ฉบับ และเก็บกลับคืนด้วยตัวผู้วิจัยเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 130 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป กล่าวคือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ส่วนความคิดเห็นของพนักงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานวิเคราะห์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสอบถามปลายเปิดโดยการวิเคราะห์เนื้อหาแบบลงข้อสรุป

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่พบสรุปได้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทธารสินพัฒนา (1999) จำกัด จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามระดับ ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม 2) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร 3) ด้านการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม 4) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 5) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 6) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 7) ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี และ 8) ด้านการมีความสมดุลของงานกับชีวิตครอบครัว โดยลำดับ

2. ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามกลุ่มงาน อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา

เมื่อจำแนกตามกลุ่มงานและพิจารณาความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า พนักงานแผนกซบรถจะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด รองลงมา เป็นพนักงานแผนกสำนักงานและพนักงานแผนกช่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง พบว่าเป็นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม และด้านการมีความสมดุลของงานกับชีวิตครอบครัว

เมื่อจำแนกตามอายุการทำงานและพิจารณาความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 5-10 ปี และพนักงานอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี และพนักงานอายุการทำงาน 1-5 ปี นั้นจะอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี และด้านการมีความสมดุลของงานกับชีวิตครอบครัว

เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีรายได้อยู่ในระดับล่าง 2 กลุ่ม กล่าวคือ รายได้ 5,000-10,000 บาท และ รายได้ 10,001- 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านการมีความสมดุลของงานกับชีวิตครอบครัว และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และด้านการมีความสมดุลของงานกับชีวิตครอบครัว

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ดังได้นำเสนอแล้วข้างต้นอาจอภิปรายผลในประเด็นสำคัญที่พบ คือ

1. ผลการวิจัยที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทธนະสินพัฒนา (1999) จำกัด จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวม ทั้ง 8 ด้าน และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอาจค้นพบในประเด็นสำคัญ คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ คือ “ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ท่านทำและรับผิดชอบอยู่” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดาวัลย์ สุกุลสุข (2550: 45) ที่พบว่า “เงินเดือนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับความสามารถวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน” และงานวิจัยของ ณัฏฐ์ภฤตา อภิโชติภพนิพิฐ (2550: 63) ที่พบว่า “เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ” อาจเป็นเพราะ บริษัท ให้ความสำคัญในด้านค่าตอบแทน โดยให้เงินเดือนเหมาะสมกับความสามารถในการทำงานและสอดคล้องกับวุฒิการศึกษา ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน คือ “ความสามารถในการทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากครอบครัว” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันยา หมอยาดี (2550: 50) ที่พบว่า “ท่านพอใจกับการยอมรับของสมาชิกในครอบครัวต่องานที่ท่านทำ” อาจเป็นเพราะ บริษัทมีการทำงานที่หลากหลายทำให้บริษัทมีความมั่นคงและน่าเชื่อถือ จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้เข้าทำงานกับบริษัทที่มีคุณภาพสามารถทำให้ตนเองมีชีวิตที่มั่นคงและได้รับการยอมรับจากครอบครัว ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร คือ “บรรยากาศการทำงาน มีความเอื้ออาทร ซึ่งกันและกัน ไม่แบ่งแยกเป็นหมู่เป็นเหล่า” “ท่านและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันยา หมอยาดี (2550: 48) ที่พบว่า “ท่านพอใจที่เพื่อนร่วมงานของท่านช่วยกันทำงานและประสานงานกันด้วยดี” อาจเป็นเพราะบริษัทมีระบบการจัดการที่ดี ส่งเสริมให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อยู่กันอย่างพี่น้อง มีปัญหาสามารถปรึกษาและช่วยเหลือกันได้ จึงทำให้งานที่ออกมาสำเร็จด้วยดี

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทธนະสินพัฒนา (1999) จำกัด จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามกลุ่มงาน อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และ ระดับการศึกษา กล่าวคือ

เมื่อจำแนกตามกลุ่มงานพบว่า “แผนกวิศวกรรม” จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและอยู่ในด้าน “การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม” อาจเป็นเพราะบริษัทให้ความสำคัญและยอมรับในการตัดสินใจของพนักงานกลุ่มนี้ ส่วน “พนักงานแผนกขับรถ” จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด และอยู่ในด้าน “ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ” อาจเป็นเพราะพนักงาน ขับรถคิดว่าเป็นงานที่ไม่เอื้อต่อการเลื่อนตำแหน่ง จึงไม่มีโอกาสได้พัฒนาไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้ยากต่อการได้รับการพิจารณาให้ได้รับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

เมื่อจำแนกตามอายุการทำงานพบว่า “พนักงานที่มีอายุการทำงาน 5-10 ปี” และ “พนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป” มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางซึ่งอยู่ในด้านของ “สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย” “เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี” และด้าน “การมีความสมดุลของงานกับชีวิตครอบครัว” อาจเป็นเพราะพนักงานสองกลุ่มนี้เห็นว่าบริษัทไม่ได้ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ และพนักงานสองกลุ่มนี้ยังอยู่ในช่วงกำลังสร้างชีวิตครอบครัว จึงต้องการเวลาสำหรับเรื่องนี้และยังคาดหวังในด้านความปลอดภัยจากบริษัทให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

เมื่อจำแนกตามรายได้พบว่า “พนักงานที่มีรายได้ 5,000 - 10,000 บาท” และ “พนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 15,000 บาท” มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในด้านของ “ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ” “เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี” “การมีความสมดุลของงานกับชีวิตครอบครัว” และด้าน “ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม” อาจเป็นเพราะ พนักงานสองกลุ่มนี้เห็นว่ารายได้ของตนเองที่ได้รับต่อเดือนน้อยไม่พอใช้ จึงต้องทำงานล่วงเวลาเลยทำให้บางครั้งไม่มีเวลาอยู่กับครอบครัว และบริษัทไม่ค่อยเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าไปฝึกอบรมเกี่ยวกับงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า “พนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาหรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ” มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในด้าน “ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ” “เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี” “ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน” และ ด้าน “การมีความสมดุลของงานกับชีวิตครอบครัว” อาจเป็นเพราะบริษัทไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาในการทำงานของพนักงานกลุ่มนี้เท่ากับกลุ่มอื่นๆ จึงทำให้มีโอกาสขึ้นเงินเดือนน้อย และยังคิดว่าตนเองไม่มีความรู้ในวิชาชีพขั้นสูง จึงต้องมาทำงานในลักษณะงานแบบนี้ ซึ่งบางครั้งต้องทำงานล่วงเวลา เพื่อที่จะได้มีรายได้เพียงพอทำให้ไม่ค่อยมีเวลาให้กับครอบครัว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย ครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ และการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

บริษัท ควรพิจารณาค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานและอายุงานของแต่ละบุคคล และการพิจารณาเงินเดือนควรดูจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันด้วย

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลุกลักษณะและปลอดภัย

บริษัทควรให้ความสำคัญกับเรื่อง ห้องน้ำ น้ำดื่ม น้ำใช้ ควรจัดสรรให้มีความสะอาด และถูกลุกลักษณะ และสร้างบ้านพักให้เพียงพอกับจำนวนพนักงาน

1.3 ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและควรยอมรับข้อเสนอแนะของพนักงาน เพื่อที่จะนำไปปรับปรุงแก้ไข และควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกกลุ่มงานได้ไปศึกษาอบรมในด้านต่างๆ หรือส่งพนักงานไปศึกษาดูงานต่างจังหวัดหรือนอกสถานที่

1.4 ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

บริษัทควรดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน ให้พนักงานเรียนรู้เพิ่มเติมในด้านต่างๆ และสนับสนุนพนักงานที่มีความสามารถในการปฏิบัติและมีอายุการทำงานที่ยาวนาน ให้มีตำแหน่งงานและเงินเดือนที่สูงขึ้น

1.5 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

บริษัทควรจัดให้มีการประชุมใหญ่อย่างน้อยเดือนละครั้ง ในแต่ละแผนกควรมีการประชุมกันหนึ่งครั้งในแต่ละสัปดาห์ และควรจัดกิจกรรมพักผ่อนนอกสถานที่ให้พนักงานทุกแผนกได้ทำกิจกรรมร่วมกัน

1.6 ด้านการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม

บริษัทควรแบ่งหน้าที่ของพนักงานให้เท่าเทียมกัน และให้ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการตัดสินใจโดยไม่เข้าข้างฝ่ายใด

1.7 ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น

บริษัทควรจัดให้พนักงานทุกแผนกมีวันหยุดประจำสัปดาห์ อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน และบริษัทควรแจ้งวันหยุดประจำปีให้ชัดเจน

1.8 ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

บริษัทควรให้ความร่วมมือและสนับสนุนหน่วยงานต่างๆ ให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างต่อไป ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานควรทำการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยจำแนกตามประเภทของพนักงานนั้น ควรพิจารณาการแบ่งประเภทจาก ลักษณะการจ้างงาน เป็นพนักงานประจำรายวัน กับพนักงานประจำ เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้ และเป็นการรวบรวมข้อมูลในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

2.2 เครื่องมือในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานควรให้มีความหลากหลายและเป็นเชิงลึก เช่น เพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชนะสินพัฒนา (1999) จำกัด จังหวัดพิษณุโลก กับ พนักงานบริษัทก่อสร้างอื่นๆ เพื่อได้แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมและมีความเป็นไปได้

เอกสารอ้างอิง

กันยา หมอยาดี. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ**

ประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ความปลอดภัยแรงงาน, สำนักความปลอดภัยในงานก่อสร้าง เข้าถึงได้จาก :

http://www.oshthai.org/index.php?option=com_linkcontent&Itemid=68§ionid=22&pid=63.459&task=detail&detail_id=911&lang=th

(วันที่สืบค้นข้อมูล :28 พฤศจิกายน 2556).

ชนิตา ภระมรทัต. (2556). **ทำอย่างไรให้พนักงานรักองค์กร**. เข้าถึงได้จาก:

<http://www.impressionconsult.com/web/index.php/articles/605-article17052013.html> (วันที่สืบค้นข้อมูล :20 กรกฎาคม 2556)

ณัฐภัฏฤดา อภิโชติภพนิพิฐ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจ**

ในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของ บริษัท

ไทยตาบูชิ อิเล็กทริก จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา

จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ผจญ เฉลิมสาร. (2550). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน**. เข้าถึงได้จาก:

http://www.m-society.go.th:/article_attach/3338/3646.doc.

(วันที่สืบค้นข้อมูล: 11 มิถุนายน 2556).

พิชิตินันต์ ตั้งตระกูล. (2552). **นิตยสารข่าวช่าง**. กรุงเทพฯ : เลคแอนด์ฟาวด์เท่น พรินต์ติ้ง.

ลัดดาวัลย์ สกฤษสุข. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยาน
กรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)**.

วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

Bounds Gregory M., Dobbins Gregory H. and Fowler Oscar S. (1995). **Management
A Total Quality Perspective Organization**. United States of America. South
Western College Publishing.

Cummings Thomas G. & Worley Christopher G. (1993). **Organization Development
and Change**. United States of America. South Western College Publishing.

_____. (2006). **Organization Development and Change**. Canada. South Western
Change Learning.