

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

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี

วีระศักดิ์ สถานติ

26 ก.ย. 2560

372698

#600244545

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

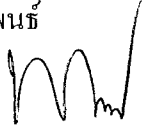
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

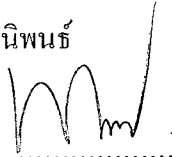
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ วีระศักดิ์ สถานดี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

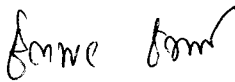


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

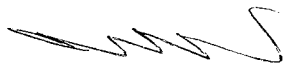
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

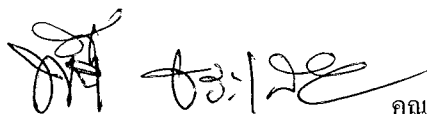


.....กรรมการ
(อาจารย์จิตพล ชัยมะคัน)



.....กรรมการ
(อาจารย์พรเทพ นามกร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธาระเสนา)

วันที่ 6 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี โดยเฉพาะท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ในฐานะที่ปรึกษางานนิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษาและการตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำในการแก้ไขชี้แนะแนวทางในการดำเนินงานวิจัย นายชวลิต ศรีสวัสดิ์ เจ้าของบริษัทศรีสวัสดิ์โยธาการ และ นายปรีวัฒน์ จงอุทัยไพศาล หัวหน้าผู้จัดการบริษัททวไพศาลคอนกรีต ในฐานะผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี

การศึกษานี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ที่ได้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี และได้ข้อมูลที่ครบถ้วน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี

คุณความดีอันพึงมี คุณค่าและประโยชน์อันจะเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแต่ บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้ศึกษา ขอขอบคุณเพื่อน ๆ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รุ่น 16 ศูนย์การศึกษาจันทบุรี ทั้งนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้เอ่ยนามและไม่ได้เอ่ยนามในที่นี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

วีระศักดิ์ สถานดี

56930200: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ พนักงาน

วีระศักดิ์ สถานที่: คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด
จังหวัดจันทบุรี (QUALITY OF WORK LIFE AMONG PERSONNEL WORKING FOR
WIRASAK SATHANDI CONSTRUCTION CO., LTD., CHANTHABURI PROVINCE)
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, ปร.ด. 62 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ทั้ง 8 ด้าน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 55 คน

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 21-30 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษา-ระดับ ปวช. มีรายได้ 10,000 บาท-15,000 บาท ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ในด้านชีวิตการทำงานกับสังคม อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงานที่ถูกละเลย อยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต อยู่ในระดับมาก และสุดท้ายด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศชาย พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี พนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีกว่ากลุ่มอื่น

56930200: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ PERSONNEL

WIRASAK SATHANDI: QUALITY OF WORK LIFE AMONG PERSONNEL
WORKING FOR WIRASAK SATHANDI CONSTRUCTION CO., LTD., CHANTHABURI
PROVINCE. ADVISOR: PONGSATEAN LUENGALONGKOT, Ph.D. 62 P. 2015.

The purposes of the research were to study the quality of work life among personnel working for Wirasak Sathandi Construction Co., Ltd., Chanthaburi Province and to compare the quality of work life among personnel categorized by gender, age, education level and income. The instrument used for data collection was questionnaires asking about the quality of work life among personnel. The data were collected from 55 personnel working for Wirasak Sathandi Construction Co., Ltd., Chanthaburi Province. Descriptive statistics were used for data analysis of personal information of the respondents and the analysis of the quality of work life among personnel. The statistics were also used to compare the 8 aspects of quality of work life of personnel working for Wirasak Sathandi Construction Co., Ltd., Chanthaburi Province.

The findings revealed that most of the respondents were male personnel aged 21-30 years old. For education level, they had primary school's certificate or vocational certificate. They had 10,000-15,000 baht income. The findings from the analysis of the quality of work life of the personnel revealed that working and social life was at the high level and it ranked the first. This was followed by the use and development of potential, continual growth, hygienic working conditions, fair compensation, rights and responsibilities of people within the organization, and the balance between work life and personal life. These aspects were perceived at the high level. Finally, social integration within the organization was also at the high level. From the comparison of the quality of work life of personnel categorized by personal data, it was found that the personnel belonging to the following groups had better quality of work life than those of the other groups: male personnel, 41-50 year- old personnel, personnel whose education level was higher than bachelor's degree, and personnel whose income was over 20,000 baht.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ขอบเขตการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	6
ข้อมูลทั่วไปของบริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	24
ประชากร	24
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	24
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	25
การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	26
เกณฑ์การแปลผล.....	26

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	28
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	29
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี.....	30
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	39
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	46
สรุปผลการวิจัย	46
อภิปรายผล.....	47
ข้อเสนอแนะ	50
บรรณานุกรม	51
ภาคผนวก.....	53
ภาคผนวก ก	54
ภาคผนวก ข	59
ประวัติย่อของผู้วิจัย	62

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1	เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... 14
4-1	จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 29
4-2	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 30
4-3	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี สภาพการทำงาน ที่ถูกต้องลักษณะ..... 31
4-4	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี การใช้และพัฒนาศักยภาพ ... 32
4-5	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ความเจริญก้าวหน้า อย่างต่อเนื่อง 33
4-6	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี การบูรณาการทางสังคม ภายในองค์กร 34
4-7	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี สิทธิและหน้าที่ ของคนในองค์กร..... 35
4-8	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ความสัมพันธ์ระหว่าง งานกับชีวิต..... 36
4-9	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ชีวิตการทำงานกับสังคม 37
4-10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมรายด้าน 38

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ	39
4-12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ	40
4-13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา	42
4-14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้	44
4-15 สรุปผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล.....	45

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	3
2-1 ผังโครงสร้างองค์กรบริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด	16
2-2 งานสร้างศาลาอุทยานน้ำตกพลิว.....	16
2-3 งานสร้างสะพานทางเดินริมลำธาร.....	16
2-4 งานปูตัวหนอนลานจอดรถ	17
2-5 งานสร้างบ้านพักตากอากาศ อำเภอโป่งน้ำร้อน	18

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพย์สินที่มีค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรทั้งหลายประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและสลับซับซ้อนอย่างในปัจจุบัน ทำให้ยากต่อการคาดหมายมากขึ้น ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นทั้งภายในประเทศและคู่แข่งจากต่างประเทศ องค์กรต่าง ๆ จึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อให้เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่จะช่วยสร้างคุณค่าขององค์กรให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุผลนี้ ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม ทันสมัยรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยต้องพัฒนาตนเองให้เข้าใจบทบาทเชิงกลยุทธ์ของตน ให้สามารถเป็นพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และเป็นผู้เชี่ยวชาญในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งหมายถึง การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ได้ประโยชน์ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์อย่างเสมอภาคกัน ตามลัทธิประโยชน์ที่พึงมีตามกฎหมาย โดยยุทธศาสตร์ “ทุกฝ่ายชนะ” (Win-win strategy) ไม่ว่าจะเป็น ลูกค้า ผู้ถือหุ้น คู่ค้า คู่แข่ง และพนักงาน (สุธรรมรัตน์ โชติ, 2548)

การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนรวมแล้วยังจำเป็นต้องเรียนรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับระบบใหม่ ๆ ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ถือเป็นหัวใจและกลไกสำคัญในการทำงาน จากสภาพในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานของบริษัทที่ต้องทำงานตามแผนนโยบายของบริษัทในการจัดการให้พนักงานบริษัทไทยก้าวสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) เพื่อเตรียมพร้อม ทำให้ปริมาณงานจากเดิมที่มีปริมาณมากอยู่แล้วมากขึ้นเป็นเท่าตัวในขณะที่พนักงานของบริษัทมีเท่าเดิม แต่ปริมาณงานมากขึ้น พนักงานมีความสามารถในการผสมผสานการทำงานกับชีวิตประจำวันได้อย่างกลมกลืน ส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน และเป็นที่ยอมรับอันนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งอาจส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของบริษัทและประสิทธิภาพของการจัดการ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ค่อยส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ใส่ใจในการทำงาน ทำงานแบบให้ผ่าน ๆ ไป คุณภาพงานที่ออกมา

ก็ย่อมไม่ติดตามไปด้วย ส่งผลต่อการทำงานในบริษัท ซึ่งเกี่ยวข้องไปถึงยังคุณภาพที่ประเทศไทย กำลังเร่งพัฒนาที่จะไม่ดีขึ้นไปด้วย (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย [กศน.], 2552)

บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี บริษัทที่รับเหมาก่อสร้างที่ให้คำปรึกษา และแก้ปัญหาทางานก่อสร้างทุกประเภท รับงานออกแบบงานก่อสร้างทุกประเภท งานรับเหมาก่อสร้าง อาคารพักอาศัย บ้านพักอาศัย โรงงานอุตสาหกรรม และงานแก้ไขงานโครงสร้าง มีสถานที่ตั้งของบริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด อยู่เลขที่ 1/3 หมู่ที่ 6 ตำบลพลับพลา อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี บริหารงานโดยนายวีระศักดิ์ สदानติ ซึ่งงานที่เป็นงานรับเหมาก่อสร้างนั้นงานที่ทำโดยส่วนใหญ่ต้องอาศัยแรงงานของคนหรือทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุนี้การดูแลความเป็นอยู่ สารทุกข์ของพนักงานในบริษัทจึงถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เพราะหากพนักงานของบริษัท ฯ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสุขกับการทำงาน ผลงานของบริษัท ฯ ก็จะออกมาดีด้วยเช่นกัน

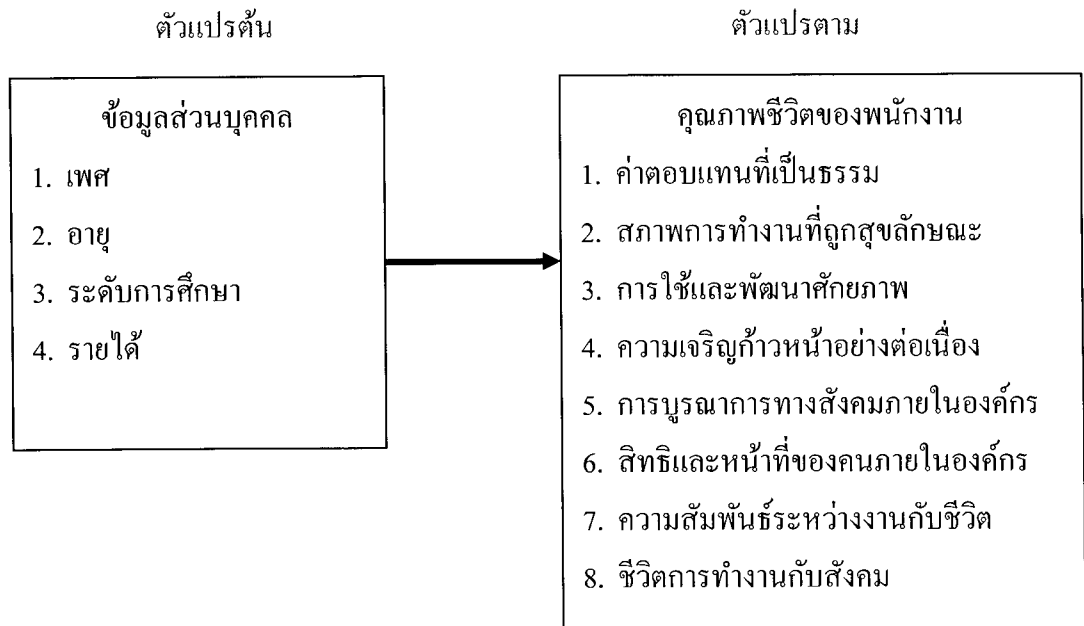
ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงต้องการทำการศึกษารื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ตลอดจนเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากพนักงานเป็นตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืนในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้

กรอบความคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ของ Walton (1973) มากำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี
2. ทราบผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี
3. เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพการทำงานของ Walton (1973) สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ระดับการศึกษา

- 1.4 รายได้
2. ตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่
 - 2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
 - 2.2 สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ
 - 2.3 การใช้และพัฒนาศักยภาพ
 - 2.4 ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
 - 2.5 การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร
 - 2.6 สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร
 - 2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต
 - 2.8 ชีวิตการทำงานกับสังคม

ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยในครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี จำนวน 55 คน (บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด, 2556)

ขอบเขตด้านเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2557 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 6 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในแผนกต่าง ๆ และได้รับค่าตอบแทนจาก บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี จำนวน 55 คน

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึก หรือการรับรู้ของพนักงานบริษัท ที่มีผลต่อร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตในการทำงาน โดยมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง รายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถตามลักษณะงานและปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และในภาพรวมท่านได้สวัสดิการที่เหมาะสม

ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านดี มีแสงสว่างเหมาะสมเพียงพอ มีอากาศถ่ายเท และเหมาะสมกับการทำงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอและมีประสิทธิภาพ บริเวณพื้นที่ทำงานมีการปรับปรุงให้สะดวกต่อการทำงานอยู่เสมอ

ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ หมายถึง มีโอกาสได้รับการอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของท่าน รู้สึกกระตือรือร้นที่ได้แก้ไขปัญหาร่วมกับหัวหน้าและได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถและทำด้วยความเต็มใจ และได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้าเป็นอย่างดี

ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ความรู้สึกพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน รู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคง และรู้สึกว่าประสบความสำเร็จในงานที่ทำ

ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร หมายถึง หัวหน้ายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานที่ร่วมปฏิบัติงานด้วยดีให้ความช่วยเหลือลูกน้องในด้านที่จำเป็นและเพื่อนร่วมงานของท่านได้มีการประสานการทำงานด้วยดี

ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร หมายถึง ท่านมีความเข้าใจและพอใจในสิทธิของท่านที่ได้รับ บริษัทมีวันหยุดพักผ่อนเหมาะสมโดยแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า และหัวหน้างานของท่านเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต หมายถึง ท่านมีเวลาเพียงพอในการใช้ชีวิตส่วนตัว มีเวลาพักผ่อนเพียงพอในจำนวนวันหยุดที่มี และบริษัทมีกิจกรรมสันทนาการระหว่างพนักงานในโอกาสต่าง ๆ

ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม หมายถึง บริษัทมีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและคำนึงถึงการให้บริการ ที่ทำให้ลูกค้ารู้สึกพึงพอใจเป็นสำคัญ

บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด หมายถึง บริษัทที่รับเหมาก่อสร้างที่ให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาทางก่อสร้างทุกประเภท รับงานออกแบบงานก่อสร้างทุกประเภท งานรับเหมาก่อสร้างอาคารพักอาศัย บ้านพักอาศัย โรงงานอุตสาหกรรม และงานแก้ไขงานโครงสร้าง มีสถานที่ตั้งของบริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด อยู่เลขที่ 1/3 หมู่ที่ 6 ตำบลพลับพลา อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี บริหารงานโดยนายวีระศักดิ์ สถานดี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี โดยผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.2 ประโยชน์ของการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.4 เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไปของบริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Hackman and Suttle (1977) เสนอว่าคุณภาพชีวิตในงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงานการมีคุณภาพชีวิตงานที่ดีนอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญ คุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุที่น้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น

Gordon (1991) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้าง โอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน

ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลาย ๆ บริษัทได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยระยะแรกเป็นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิตและลดต้นทุนโดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality circle) จะมีการประชุมกันภายในกลุ่มให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไปใช้ พบว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

กองสวัสดิการแรงงาน (2547) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหรือ Quality of work life มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ ที่ทำงานจึงควรมีสถานะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2552) ได้ให้คำนิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายความว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตของการทำงานในสถานประกอบการของคนทำงานเต็มเวลา เช่น การที่ลูกจ้างมีวันทำงานและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีรายได้เพิ่มจากรายได้ประจำ อาทิ รายได้จากการทำงานล่วงเวลาจากสถานประกอบการ ได้รับเงินพิเศษจากสถานประกอบการ ได้แก่ ค่าบริการ ค่าทิป เบี้ยขยัน เบี้ยงานหนักรวมทั้งมีวันหยุด วันลา และได้รับค่าจ้างตามปกติโดยไม่ต้องทำงานในวันหยุดและวันลาต่าง ๆ นั้น ตลอดจนได้รับสวัสดิการครบถ้วนตามกฎหมายแรงงาน ได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยจากการทำงาน มีความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงานเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมถึงสถานะการเป็นหนี้และการออมเงินของคนทำงาน

ปณตฤกษ์ อุดมศรีรัตน์ (2555) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การที่บุคคลในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ มีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงาน

ประโยชน์ของการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การ ไว้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อพนักงาน พนักงานเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงในด้านของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี คือการได้รับการดูแลครอบคลุมสุขภาพะทั้ง 4 มิติ คือ สุขภาวะทางกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งแสดงผลลัพธ์ออกมาให้เห็น คือ มีความสุขกาย สบายใจ อารมณ์ดี ผลการปฏิบัติงานดี มีความมุ่งมั่นในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดีมีความสัมพันธ์กับหัวหน้า และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีความรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพที่ได้จากที่ทำงาน สามารถนำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัว ตลอดจนชุมชนให้เกิดประโยชน์ได้

2. ประโยชน์ต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน ก็จะส่งผลให้เกิดศักยภาพในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามมา โดยสามารถแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ คือ ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพสินค้าและบริการดีขึ้น เกิดภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ลดอัตราการขาด ลา มาสายของพนักงาน และลดอัตราการลาออกของจำนวนพนักงานลง รวมทั้งจำนวนค่ารักษาพยาบาลที่ลดลง ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรดีขึ้น และพนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

3. ประโยชน์ต่อประเทศชาติ สังคมไทยโดยรวมจะเป็นสังคมแห่งสุขภาพถือเป็นสังคมที่มีสุขภาพะ ซึ่งประเทศชาติจะได้รับประโยชน์ คือ ใด้องค์กรที่มีคุณภาพ เป็นแบบอย่างได้ องค์กรเติบโต สร้างงาน สร้างรายได้ให้รัฐ ลดภาระของภาครัฐในการจัดสวัสดิการ รักษาโรคเรื้อรัง และโรคที่ป้องกันได้ และประเทศชาติมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2552) ได้กล่าวถึงประโยชน์จากการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ในหนังสือคู่มือการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ไว้ดังนี้

1. ลดความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการและพนักงาน และช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน เนื่องจากการดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ซึ่งจะเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ตลอดจนการร่วมวางนโยบายเหล่านี้ จะมีส่วนให้ทั้งสองฝ่ายต้องมีการเจรจา พุดคุย พบปะกันอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะทำให้ผู้ประกอบการทราบและป้องกันความขัดแย้งเหล่านั้นเมื่อไม่มีความขัดแย้ง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันก็จะตามมาในภายหลัง

2. ลดปัญหาการลางาน ขาดงาน การเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน เนื่องจากการดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตจะมีส่วนกระตุ้นให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานตลอดจนมีความมั่นคงในชีวิต เช่น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นเสมือนเงินบำเหน็จ โดยจะจ่ายให้แก่พนักงานเมื่อออกจากงาน โดยกองทุนเหล่านั้นจะเพิ่มจำนวนมากขึ้นตามอายุการทำงาน ดังนั้น สวัสดิการเหล่านั้นจะเป็นแรงดึงดูดใจให้พนักงานอยาก

อยู่ในสถานประกอบการไปนาน ๆ อีกทั้งยังไม่อยากขาดงานหรือลางานอีกด้วย

3. เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน จากการทำพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งความสุขกายสบายใจ ทำให้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถของพนักงานหรือการทำงานด้วยความทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังสมอง ผลผลิตที่เกิดขึ้นมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามไปด้วย

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life)

Walton (1973) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของคน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนที่เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanity) ศึกษาสภาพแวดล้อม ตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองตามความต้องการและความพึงพอใจของคนในการทำงาน โดย Walton ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่ถูกต้องปลอดภัยและปลอดภัย (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกาย และการทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงการรบกวนทางสายตา

3. โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ (Immediate opportunity to use and develop capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงาน ตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง (Opportunity for continual growth and security) ควรให้ความสนใจ การให้โอกาสพนักงานได้ศึกษาหาความรู้หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงานรวมถึงสมาชิกครอบครัวด้วย

5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (Social integration in the work organization) คือ การที่พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิ และหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน (Constitutional right and duty in the work organization) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิของตนมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม (Work and the total life space) คือ พนักงานจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางซึ่งจะต้องมีส่วนร่วมที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเอง

8. ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม (Social relevance of work life) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการงานที่ตนทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

ทฤษฎี ERG (Alderfer's existence relatedness growth theory)

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (1969) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา รู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ถึงแม้ทฤษฎี ERG จะมีพื้นฐานและความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow แต่ก็มีแตกต่างที่สำคัญคือ Alderfer มีความเห็นว่า บุคคลสามารถเกิดความต้องการได้มากกว่าหนึ่งในเวลาเดียวกัน ตลอดจนอธิบายปฏิกิริยาของบุคคลเมื่อไม่สามารถบรรลุความต้องการโดยหลักความต้องการ โดยหลักการความพอใจ-ความก้าวหน้า (Satisfaction-progression principle) และหลักการความไม่พอใจ-ถดถอย (Frustration-regression principle) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าความต้องการของบุคคลไม่ได้รับการตอบสนอง เขาก็จะให้ความสำคัญกับความต้องการอื่นแทน ตัวอย่างเช่น ถึงแม้บุคคลจะไม่มีภาวะภาคภูมิใจกับงานที่ซ้ำซากและน่าเบื่อของเขา แต่เขาก็ยังปฏิบัติงานนั้นอยู่ เนื่องจากรายได้ที่ดีและความมั่นคงของงาน เป็นต้น ทำให้นักวิชาการหลายคนให้การยอมรับว่าทฤษฎี ERG มีความเป็นจริงในการอธิบายความต้องการของมนุษย์มากกว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management system of quality of work life: MS-QWL)

เป็นมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (สถาบันสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552) ซึ่งประกอบไปด้วย ข้อกำหนด (Requirements) และแนวทางปฏิบัติ (Guideline) เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ควบคุม ปรับปรุง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรที่ต่อเนื่องที่ต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ โดยสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (สม.) ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจาก สำนักงาน

กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อร่วมจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตจากการทำงานในสถานประกอบการ โดยมีระยะเวลาตั้งแต่กันยายน พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา ซึ่งได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management system of quality of work life: MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางการจัดทำ อันได้แก่ เครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001:1999) และมาตรฐานต่าง ๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ และสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานสำหรับคนไทยให้เป็นที่ยอมรับมีความเหมาะสม และนำไปปฏิบัติอย่างแพร่หลาย และเพื่อพัฒนาระบบดูแลสุขภาพกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณของคนทำงานในสถานประกอบการเน้นการบูรณาการเชื่อมโยง โดยมี “คน” เป็นศูนย์กลางระบบจะเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ผลและปัจจัยที่มีผลต่อคนทำงานทั้ง 4 ด้าน นั่นคือ ร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ

โดยพิจารณาจากความจริงที่ว่า เราจะควบคุมและดูแลในเรื่องใดอย่างถูกต้องและสมเหตุสมผลได้ก็ต่อเมื่อเราสามารถตอบตัวเองได้ว่า เรื่องที่เราต้องการดูแลหรือควบคุมนั้นอยู่ที่ไหน กิจกรรมใด และมีอะไรบ้าง ดังนั้นการวิเคราะห์และปัจจัยที่มีผลต่อคนทำงาน จึงเป็นสิ่งที่จะต้องทำขึ้นในขั้นตอนแรก ๆ และอาจเรียกได้ว่าเป็นหัวใจหรือก้าวแรกสำหรับการเดินทางเข้าสู่การดูแลด้านคุณภาพชีวิตคนทำงาน ซึ่งภายหลังการวิเคราะห์จึงจะเกิดเป็นกิจกรรม มาตรการ หรือโครงการต่าง ๆ ที่มีเหตุมายังผลที่ได้จากข้อสรุปของการวิเคราะห์ดังกล่าว เพื่อที่จะทำให้การแก้ไข ปัญหาหรือดูแลคุณภาพชีวิตของคนทำงานนั้นตรงประเด็นสอดคล้องและเหมาะสมกับปัจจัยต่าง ๆ จากการวิเคราะห์มากที่สุด

ทั้งนี้คุณภาพชีวิตของคนทั่วไป และคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการเหมือนกันในเรื่องการทำให้คุณภาพชีวิตของตนเองดีที่สุด และจะมีความแตกต่างกันในเรื่องความอิสระในการทำงานและด้านความรู้สึกรักของจิตใจ จึงสามารถอธิบายความหมายของปัจจัยทั้ง 6 ด้านในการดำเนินการ อันเป็นมิติที่มีความสำคัญในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ด้านร่างกาย การมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้ สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระเฉงในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มีกำลังใจการทำงานเพียงพอ โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ

2. ด้านจิตใจ การมีสุขภาพจิตดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ฟังพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จได้ มีสติปัญญาความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงาน สามารถลอบ โยน และให้กำลังคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการฟังพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำงานบางอย่างแทนกันได้ รับผิดชอบต่อหน้าที่ในงาน โดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการเสนอข้อคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษที่หน่วยงานจัดให้

4. ด้านสิ่งแวดล้อม การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงานและระหว่างการเดินทางจากบ้านไปทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาดถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้าน สามารถเดินทางสะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินให้หน่วยงาน มีช่องว่างรับรู้ข้อมูล ข่าวสารและความรู้ต่าง ๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ

5. ด้านจิตวิญญาณ การมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบริวารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการสถานการณ์ประกอบการ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในการบริหารจัดการของผู้บริหาร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามละปกป้องชื่อเสียงของสถานประกอบการ ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

6. ด้านความมั่นคงในชีวิต การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้สินเกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นและไม่ช่วยให้มีความมั่นคงของในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงานมีสวัสดิการที่ดี เหมาะสม และครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงาน ตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถสะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยจนเกินไป

เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้ทำสรุปเปรียบเทียบแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการแต่ละคน ได้ดังนี้

ตารางที่ 2-1 เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผู้คิดทฤษฎี	แนวคิดและทฤษฎี
Walton (1973)	ทฤษฎีคุณภาพชีวิต 8 ประการ 1. ค่าตอบแทน 2. สภาพการทำงาน 3. การใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ 4. ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง 5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน 6. สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร 7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต 8. ชีวิตการทำงานกับสังคม
Alderfer (1969)	ทฤษฎีการจูงใจ ERG 1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด 2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ 3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า
สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (2552)	มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน 1. ด้านร่างกาย 2. ด้านจิตใจ 3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม 4. ด้านสิ่งแวดล้อม 5. ด้านจิตวิญญาณ 6. ด้านความมั่นคงในชีวิต

การศึกษาวินิจฉัยครั้งผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบของแบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ตามแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิต 8

ประการของ Walton (1973) ได้แก่ (1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (2) สภาพการทำงานที่ถูกต้อง
 สุขลักษณะ (3) การใช้และพัฒนาศักยภาพ (4) ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (5) การบูรณาการ
 ทางสังคมภายในองค์กร (6) สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร (7) ความสัมพันธ์ระหว่างงาน
 กับชีวิต และ (8) ชีวิตการทำงานกับสังคม

ข้อมูลทั่วไปของ บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด

บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด ได้ดำเนินงานรับเหมาตั้งแต่รุ่นของบิดา และได้เข้าใน
 รูปแบบของบริษัทในสมัยของนายวีระศักดิ์ สถานดี ซึ่งเปิดทำธุรกิจรับเหมาก่อสร้างอาคารบ้านพัก
 ออาศัยและสิ่งต่อเติมต่าง ๆ ทั้งเอกชนและสถานที่ราชการ ในพื้นที่จังหวัดจันทบุรี โดยมีพนักงานใน
 การดูแล อยู่ในบริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัดทั้งสิ้น 55 คน สถานที่ตั้งของบริษัท วีระศักดิ์
 ก่อสร้าง จำกัด อยู่เลขที่ 1/3 หมู่ที่ 6 ตำบลพลับพลา อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

วิสัยทัศน์

บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด ตั้งมั่นในความเป็นธรรม มุ่งมั่นในความเป็นเลิศ เชื่อมมั่น
 ในคุณค่าของคน และถือนมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคม

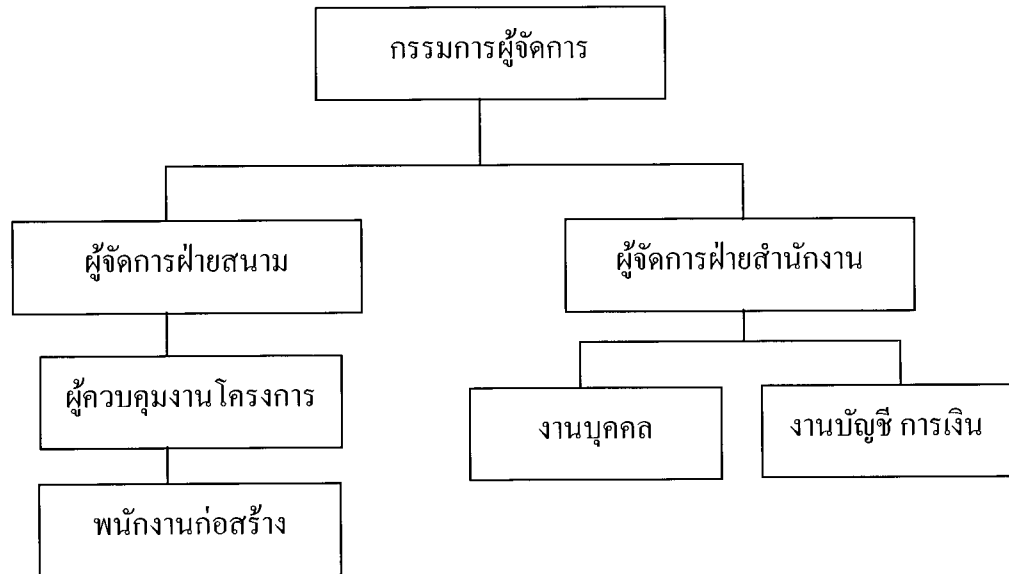
นโยบายของบริษัท

จากผลงานในอดีตจนถึงปัจจุบันเป็นหลักประกันที่ดียิ่ง บริษัท ฯ ได้รักษาคุณภาพผลงาน
 ที่ดีไว้ได้ตลอดมาเป็นการสร้างมาตรฐานสินค้าไทย ทัดเทียมมาตรฐานสากล การบริการของเรา
 เป็นแนวทางการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นของลูกค้า และเพื่อความรวดเร็วทันใจ
 สะท้อนถึงการบริการที่เป็นมืออาชีพโดยแท้จริง

บริการงานรับเหมาก่อสร้าง

1. ให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาในงานก่อสร้างทุกประเภท
2. งานออกแบบงานก่อสร้างทุกประเภท
3. งานรับเหมาก่อสร้าง อาคารพักอาศัย บ้านพักอาศัย โรงงานอุตสาหกรรม
4. งานแก้ไขงานโครงสร้าง

ผังโครงสร้างองค์กรบริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด



ภาพที่ 2-1 ผังโครงสร้างองค์กรบริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด

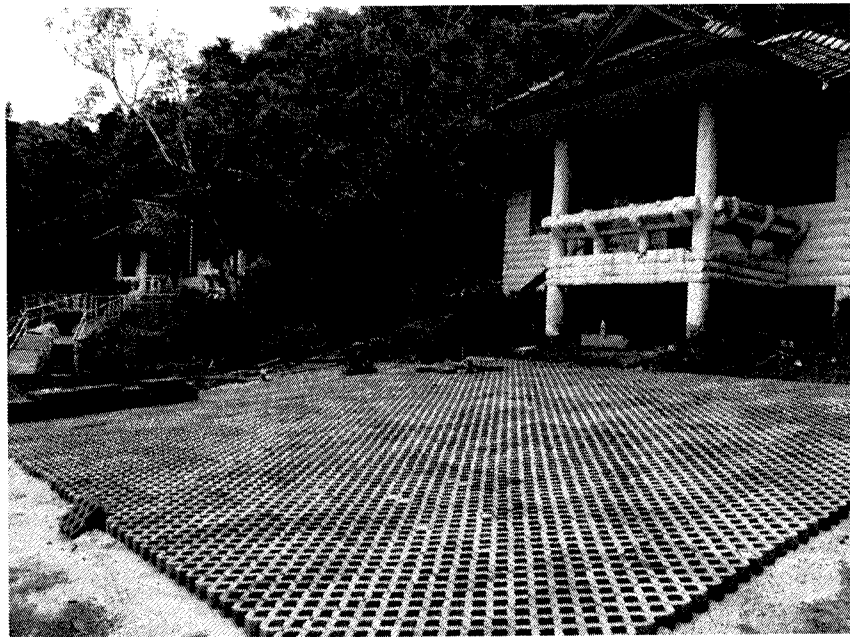
ผลงานการทำงานและผลงานที่ผ่านมาของ บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด



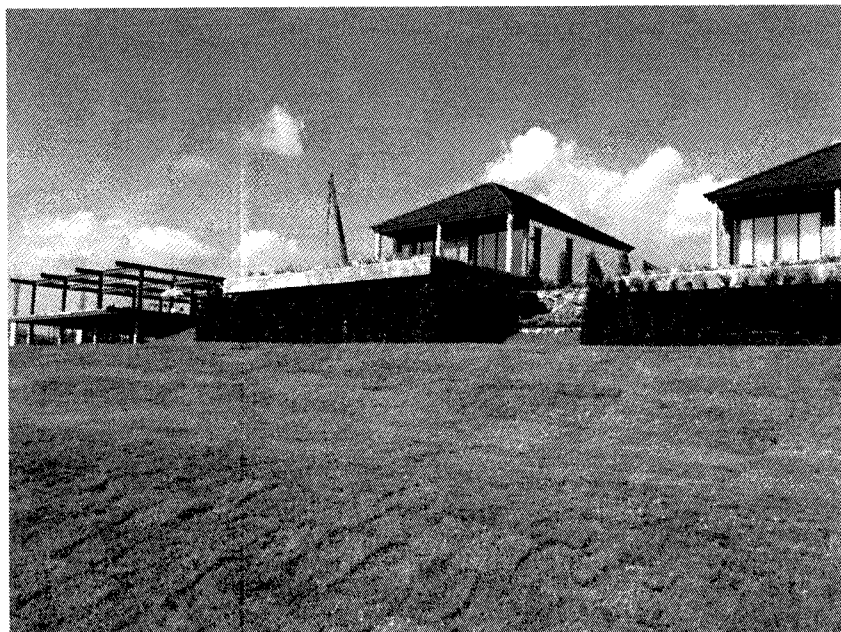
ภาพที่ 2-2 งานสร้างศาลาอุทยานน้ำตกพลิว



ภาพที่ 2-3 งานสร้างสะพานทางเดินริมลำธาร



ภาพที่ 2-4 งานปูตัวหนอนบนลานจอดรถ



ภาพที่ 2-5 งานสร้างบ้านพักตากอากาศ อำเภอโป่งน้ำร้อน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริวรรณ หาญละศิริ (2549) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นพนักงานในกลุ่มการผลิตของบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 327 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ (1) ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล และ (2) แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton รวม 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม และด้านลักษณะการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคมสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test การทดสอบ F-test และทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะและปลอดภัย และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับสูง และพบว่าการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ และกลุ่มการผลิต ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพ

ชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่เพศ ไม่พบความแตกต่าง

สุภาภรณ์ พลสงคราม (2553) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทที่ซื้อมาขายไปแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาประชากรเป็นพนักงานทั้งหมดของบริษัทที่ปฏิบัติงานในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2552 จำนวน 94 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยใช้กรอบแนวความคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้านของวอลตัน (Walton, 1973) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาขนาดของผล (Effect size) ได้ผลการวิจัยว่า พนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่าย และนำเข้าสินค้าอุตสาหกรรมที่ศึกษา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตสูงสุดคือ ด้านจังหวะชีวิต โดยส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยที่ 3.69 รองลงมาคือ ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม มีค่าเฉลี่ยที่ 3.67 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยที่ 3.57 ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.56 ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมและด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.54 ด้านที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำสุดคือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยที่ 3.33 และยังพบอีกว่า ปัจจัยเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และแผนกที่ต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันในบางแผนก

สุรชาติ เปาวลัย (2553) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานฝ่ายขาย และฝ่ายการตลาด ในสังกัด ฟาร์มาลิงค์ ไฟเซอร์ ของบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ในปี พ.ศ. 2553 ทั้งหมด 120 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ และด้านสัมพันธภาพทางสังคม ส่วนปัจจัยด้านร่างกาย ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านจิตวิญญาณ และด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคม สามารถทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้

รมณ ขอใจใหญ่ (2553) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตนแอ็กกริเกรท จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท จำนวน 138 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านจิตวิญญาณ พนักงานมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนด้านความมั่นคงในชีวิต พนักงานมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ พบว่า เพศ กับ อายุ ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน สถานภาพ อายุการทำงาน รายได้ ระยะเวลาการทำงาน จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ ประเภทการจ้าง และระดับที่พัก ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ตามมาตรฐานระบบ การบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management system of quality of work life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยโดย กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด จำนวน 57 รายเครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล (2) คำถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้าน สิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม (3) ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยการทดสอบค่าแจกแจงแบบที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร โดยวิธีวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) และการวิเคราะห์ความ ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 จากคะแนนเต็ม 5 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก คือ ด้านสิ่งแวดล้อม รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต และศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัย ส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกงาน/ ฝ่าย และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกัน ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน

สุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร มีกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ จำนวน 369 คน จากจำนวนเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานครทั้งหมด 4,768 คน โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management system of quality of work life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ส่วนแรกข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ส่วนที่สองแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ส่วนสุดท้ายคือ ข้อเสนอแนะที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ทดสอบค่าแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear regression analysis) ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านจิตวิญญาณ ด้านจิตใจ และด้านร่างกาย ตามลำดับ มีระดับปานกลางค่อนข้างต่ำคือ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต และด้านสัมพันธภาพทางสังคม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณและด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านร่างกาย และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ปริญธร สุทวีทรัพย์ (2553) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สินเชื่อธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่สินเชื่อธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ จำนวน 340 คน จากจำนวนเจ้าหน้าที่สินเชื่อธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ทั้งหมด 2,290 คน โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management system of quality of work life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้าง

จิตความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ส่วนแรกข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ส่วนที่สองแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณและด้านความมั่นคงในชีวิต ส่วนสุดท้ายคือ ข้อเสนอแนะที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ไคส์สแควร์ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สินเชื่อธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง คุณภาพชีวิตด้านร่างกายอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ คุณภาพชีวิตด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง คุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง คุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เงินเดือน สถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เปล่งแฆ ลางคลิจันทร์ (2554) การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management system of quality of work life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างจิตความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถามพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 จำนวน 123 ราย ข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) การทดสอบค่าแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 จากคะแนนเต็ม 5 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ด้านจิตใจ รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านร่างกาย และด้านสัมพันธภาพทางสังคม และมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ส่วนผลการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 พบว่าไม่แตกต่างกัน และพบว่า ปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เสาวลักษณ์ ตรีภูมิกองโต (2554) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) กรณีศึกษา บริษัท อาร์ทูโอ โปรเจกต์ จำกัด การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก กรณีศึกษา บริษัท อาร์ทูโอ โปรเจกต์ จำกัด จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติ ที่ใช้ได้แก่ร้อยละ ความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการทดสอบค่า t-test การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวผลการวิจัยพบว่า พนักงานจ้างเหมาแรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 20-25 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,001-13,000 บาท อาศัยอยู่หอพัก ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงงานแห่งนี้น้อยกว่า 4 เดือน ระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานกับโรงงานอื่นไม่ถึง 1 ปี ลักษณะงานที่เคยปฏิบัติงานกับโรงงานต่างจากโรงงานแห่งนี้สภาพการจ้างส่วนมากเป็นลูกจ้างรายเดือน ตำแหน่งงานส่วนมากเป็นพนักงานฝ่ายผลิต จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (ไม่รวม OT) ส่วนมากทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ (ไม่รวม OT) ส่วนมากทำงาน 48 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์และส่วนมากทำงานล่วงเวลา โดยเฉลี่ย 3 ชั่วโมงต่อวัน การทำงานในวันหยุดโดยเฉลี่ย 8 ชั่วโมงต่อวัน การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด 3 ชั่วโมงต่อวัน สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยรวมค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.23 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ที่พักอาศัย ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมต่างกัน ส่วนด้านเพศและสภาพการจ้างงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อานนท์ จรดล (2554) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเอ็นจิเนียริง แอนด์ บิซิเนส จำกัดการค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเอ็นจิเนียริง แอนด์ บิซิเนส จำกัด และศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเอ็นจิเนียริง แอนด์ บิซิเนส จำกัด โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management system of quality of work life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามพนักงานบริษัท

ไทยเอ็นเจเนียร์ริง แอนด์ บิสซิเนส จำกัด จำนวน 101 ราย ข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์ โดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) การทดสอบโดยวิเคราะห์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ไทยเอ็นเจเนียร์ริง แอนด์ บิสซิเนส จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 60.40 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 40.59 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 62.38 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 47.52 ทำงานอยู่ในฝ่ายผลิต/ โรงงาน ร้อยละ 36.63 ระดับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 46.53 และมีอายุการทำงาน 7 ปีขึ้นไป ร้อยละ 37.62 โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และพบว่าปัจจัยด้านร่างกายและด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่าปัจจัยด้านร่างกายและด้านความมั่นคงในชีวิต สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบ คะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.370 และ 0.251 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ในระดับเห็นด้วยมาก ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ด้านจิตใจ รองลงมาคือ ด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคมด้านจิตวิญญาณ และมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ปานกลางต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยมีวิธีการค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
6. เสนอผลการแปลผล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ใน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จากข้อมูลสถิติ ช่วงเดือนมีนาคม-พฤษภาคม จำนวน 55 คน (บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด, 2556)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด

โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด แบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดตราด ทั้ง 8 ด้าน รวม 24 ข้อ ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม จำนวน 3 ข้อ
2. ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องสุจริต จำนวน 3 ข้อ

3. ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ จำนวน 3 ข้อ
4. ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง จำนวน 3 ข้อ
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร จำนวน 3 ข้อ
6. ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร จำนวน 3 ข้อ
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต จำนวน 3 ข้อ
8. ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม จำนวน 3 ข้อ

ลักษณะของคำถามเป็นแบบเป็นแบบปลายเปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 24 ข้อ โดยมีหลักเกณฑ์ การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

คุณภาพชีวิตของพนักงานคือน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

คุณภาพชีวิตของพนักงานคือน้อย ให้ 2 คะแนน

คุณภาพชีวิตของพนักงานคืมาก ให้ 3 คะแนน

คุณภาพชีวิตของพนักงานมากที่สุด ให้ 4 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัย ได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด นำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ แบบ Rating scale นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุง ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยให้ตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) การใช้ถ้อยคำภาษาสำนวน ความชัดเจนในข้อคำถามและครอบคลุมเรื่องที่ศึกษา จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์ การศึกษาจันทรวิฑูวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 นายชวลิต ศรีสวัสดิ์ ตำแหน่ง เจ้าของบริษัทศรีสวัสดิ์โยธาการ

3.3 นายปรีวัฒน์ จงอุทัยไพศาล ตำแหน่ง หัวหน้าผู้จัดการบริษัททวนไพศาลคอนกรีต

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

(Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.82 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้ส่งแบบสอบถามเพื่อถามพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จำนวน 55 ชุด ได้รับกลับคืนมาจำนวน 55 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาลงรหัสข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้คำสั่ง (Compare mean) ในการรวบรวมผล

เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาค่าอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 หมายความว่า ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานดีน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 หมายความว่า ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานดีน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 หมายความว่า ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานดีมาก

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 หมายความว่า ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานดีมากที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม การใช้และพัฒนาศักยภาพ ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต และชีวิตการทำงานกับสังคมประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จำนวน 55 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	38	69.09
หญิง	17	30.91
รวม	55	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	10	18.18
21 ปี-30 ปี	19	34.55
31 ปี-40 ปี	15	27.27
41 ปี-50 ปี	8	14.55
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	3	5.45
รวม	55	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับประถมศึกษา	11	20.00
ระดับประถมศึกษา-ระดับ ปวช.	34	61.82
ระดับอนุปริญญา-ระดับปริญญาตรี	8	14.54
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	2	3.64
รวม	55	100.00
รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	20	36.36
10,000 บาท-15,000 บาท	25	45.45
15,000 บาท-20,000 บาท	8	14.55
มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	2	3.64
รวม	55	100.00

จากตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 69.09 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 30.91 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.55 รองลงมา มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.27 มีอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.18 มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.55 และสุดท้ายมีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.45 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับประถมศึกษา-ระดับ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 61.82 รองลงมา จบการศึกษาดำรงว่า ระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20.00 จบการศึกษาระดับอนุปริญญา-ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 14.54 และสุดท้ายจบการศึกษากว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.64 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 บาท-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมา มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.36 มีรายได้ 15,000 บาท-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.55 และสุดท้ายมีรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.64

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 4-2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ค่าตอบแทน ที่เป็นธรรม	ระดับคุณภาพชีวิต				μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. รายได้ที่ได้รับเหมาะสม กับความสามารถตาม ลักษณะงานและปริมาณ งานที่ท่านรับผิดชอบ	3	30	14	8	2.51	0.81	มาก	3
	(5.45)	(54.55)	(25.45)	(14.55)				
2. รายได้ที่ท่านได้รับมี ความเหมาะสมกับสภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบัน	19	15	20	1	2.95	0.89	มาก	1
	(34.55)	(27.27)	(36.36)	(1.82)				
3. ในภาพรวมท่านได้ สวัสดิการที่เหมาะสม	14	27	10	4	2.93	0.86	มาก	2
	(25.45)	(49.09)	(18.18)	(7.28)				
ภาพรวม					2.79	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4-2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.79, \sigma = 0.73$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ในเรื่องรายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.95, \sigma = 0.89$) เป็นอันดับแรกรองลงมาเรื่องภาพรวมท่านได้สวัสดิการที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.93, \sigma = 0.86$) และสุดท้ายรายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถตามลักษณะงานและปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.51, \sigma = 0.81$)

ตารางที่ 4-3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี สภาพการทำงาน
ที่ถูกต้องลักษณะ

สภาพการทำงานที่ถูกต้อง สุขลักษณะ	ระดับคุณภาพชีวิต				μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. สภาพแวดล้อมในที่ ทำงานของท่านดีมีแสง สว่างเหมาะสมเพียงพอ มีอากาศถ่ายเท และ เหมาะสมกับการทำงาน	19 (34.55)	19 (34.55)	15 (27.26)	2 (3.64)	3.00	0.88	มาก	2
2. ที่ทำงานของท่านมี อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ	14 (25.45)	22 (40.00)	16 (29.10)	3 (5.45)	2.85	0.87	มาก	3
3. บริเวณพื้นที่ทำงาน ของท่านมีการปรับปรุง ให้สะดวกต่อการทำงาน อยู่เสมอ	18 (32.73)	21 (38.18)	14 (25.45)	2 (3.64)	3.00	0.86	มาก	1
	ภาพรวม				2.95	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4-3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี สภาพการทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะ พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.95$, $\sigma = 0.75$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ในเรื่องสถานที่ทำงานมีความสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.67$, $\sigma = 0.65$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่าน ดีมีแสงสว่างเหมาะสมเพียงพอ มีอากาศถ่ายเท และเหมาะสมกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.00$, $\sigma = 0.88$) และสุดท้ายเรื่องที่ท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอและมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.85$, $\sigma = 0.87$)

ตารางที่ 4-4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี การใช้และ
พัฒนาสัถยภาพ

การใช้และพัฒนาสัถยภาพ	ระดับคุณภาพชีวิต				μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านมีโอกาสได้รับการ อบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มศักยภาพ การทำงาน	14 (25.45)	28 (50.91)	12 (21.82)	1 (1.82)	3.00	0.75	มาก	3
2. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นที่ ได้แก้ไขปัญหาร่วมกับ หัวหน้าและได้รับ มอบหมายให้ทำงานที่ท้าทาย ความสามารถและทำ ด้วยความเต็มใจ	19 (34.55)	26 (47.27)	10 (18.18)	-	3.16	0.71	มาก	1
3. ท่านได้รับความ ไว้วางใจในการทำงานจาก หัวหน้าเป็นอย่างดี	18 (32.73)	27 (49.09)	10 (18.18)	-	3.15	0.70	มาก	2
	ภาพรวม				3.10	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4-4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี การใช้และพัฒนาศักยภาพพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.10, \sigma = 0.56$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรีในเรื่องท่านรู้สึกกระตือรือร้นที่ได้แก้ไขปัญหาร่วมกับหัวหน้าและได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถและทำด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.16, \sigma = 0.71$) เป็นอันดับแรก รองลงมาท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้าเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.15, \sigma = 0.70$) และสุดท้ายเรื่องท่านมีโอกาสดำเนินการอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.00, \sigma = 0.75$)

ตารางที่ 4-5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนือง

ความเจริญก้าวหน้า อย่างต่อเนือง	ระดับคุณภาพชีวิต				μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านรู้สึกพอใจต่อการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน	13 (23.64)	23 (41.82)	18 (32.72)	1 (1.82)	2.87	0.79	มาก	3
2. ท่านรู้สึกว่างงานที่ท่าน ทำมีความมั่นคง	23 (41.82)	19 (34.54)	12 (21.82)	1 (1.82)	3.16	0.83	มาก	1
3. ท่านรู้สึกว่าการ ความสำเร็จในงานที่ทำ	20 (36.36)	21 (38.18)	14 (25.45)	-	3.11	0.79	มาก	2
	ภาพรวม				3.05	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4-5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนืองพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.05, \sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ในเรื่องท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.16, \sigma = 0.83$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องท่านรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในงานที่ท่านทำ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.11, \sigma = 0.79$) และสุดท้ายเรื่องท่านรู้สึกพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขึ้นเงินเดือน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.87, \sigma = 0.79$)

ตารางที่ 4-6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี การบูรณาการ
ทางสังคมภายในองค์กร

การบูรณาการทางสังคม ภายในองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิต				μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. หัวหน้าของท่านยอมรับ ฟังความคิดเห็นของ พนักงานที่ร่วมปฏิบัติงาน ด้วยดี	25 (45.45)	19 (34.55)	11 (20.00)	-	3.25	0.78	มาก	1
2. หัวหน้าของท่านให้ ความช่วยเหลือลูกน้องใน ด้านที่จำเป็น	11 (20.00)	13 (23.64)	12 (21.81)	19 (34.55)	2.29	1.15	มาก	3
3. เพื่อนร่วมงานของท่าน ได้มีการประสานการ ทำงานด้วยดี	12 (21.82)	13 (23.64)	15 (27.27)	15 (27.27)	2.40	1.12	น้อย	2
	ภาพรวม				2.65	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4-6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.65, \sigma = 0.74$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ในเรื่องหัวหน้าของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานที่ร่วมปฏิบัติงานด้วยดี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.25, \sigma = 0.78$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องเพื่อนร่วมงานของท่านได้มีการประสาน

การทำงานด้วยดี อยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.40, \sigma = 1.12$) และสุดท้ายเรื่องหัวหน้าของท่าน
ให้ความช่วยเหลือลูกน้องในด้านที่จำเป็น อยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.29, \sigma = 1.15$)

ตารางที่ 4-7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี สิทธิและหน้าที่
ของคนในองค์กร

สิทธิและหน้าที่ ของคนในองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิต				μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านมีความเข้าใจและ พอใจในสิทธิของท่านที่ ได้รับ	5 (9.09)	33 (60.00)	11 (20.00)	6 (10.91)	2.67	0.79	มาก	3
2. บริษัทมีวันหยุดพักผ่อน เหมาะสมโดยแจ้งให้ พนักงานทราบล่วงหน้า	4 (7.27)	38 (69.09)	11 (20.00)	2 (3.64)	2.80	0.62	มาก	1
3. หัวหน้างานของท่าน เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ของผู้อื่น	3 (5.45)	36 (65.45)	12 (21.83)	4 (7.27)	2.69	0.69	มาก	2
	ภาพรวม				2.72	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4-7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต
การทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี สิทธิและหน้าที่ของคน
ในองค์กร พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.72,$
 $\sigma = 0.45$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี
ในเรื่องบริษัทมีวันหยุดพักผ่อนเหมาะสม โดยแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า อยู่ในระดับมาก
($\mu = 2.80, \sigma = 0.62$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องท่านมีความเข้าใจและพอใจในสิทธิของท่าน
ที่ได้รับ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.67, \sigma = 0.79$) และสุดท้ายเรื่องหัวหน้างานของท่านเคารพในสิทธิ
ส่วนบุคคลของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.69, \sigma = 0.69$)

ตารางที่ 4-8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต

ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต	ระดับคุณภาพชีวิต				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีเวลาเพียงพอในการใช้ชีวิตส่วนตัว	4 (7.27)	26 (47.27)	20 (36.36)	5 (9.09)	2.53	0.77	มาก	3
2. ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอในจำนวนวันหยุดที่มี	5 (9.09)	35 (63.64)	14 (25.45)	1 (1.82)	2.80	0.62	มาก	1
3. บริษัทมีกิจกรรมสันทนาการระหว่างพนักงานในโอกาสต่าง ๆ	4 (7.27)	27 (49.09)	23 (41.82)	1 (1.82)	2.62	0.65	มาก	2
	ภาพรวม				2.65	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4-8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.65, \sigma = 0.55$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรีในเรื่องท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอในจำนวนวันหยุดที่มี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.80, \sigma = 0.62$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องบริษัทมีกิจกรรมสันทนาการระหว่างพนักงานในโอกาสต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.62, \sigma = 0.65$) และสุดท้ายเรื่องท่านมีเวลาเพียงพอในการใช้ชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.53, \sigma = 0.77$)

ตารางที่ 4-9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ชีวิตการทำงานกับสังคม

ชีวิตการทำงาน กับสังคม	ระดับคุณภาพชีวิต				μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. มีการประสานงานกับ หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ พนักงานได้มีส่วนร่วมใน กิจกรรมทางสังคม	12 (21.82)	38 (69.09)	5 (9.09)	-	3.13	0.55	มาก	2
2. บริษัทส่งเสริมให้มี กิจกรรมทางสังคมที่ สอดคล้องกับความต้องการ ของพนักงาน	13 (23.64)	39 (70.91)	3 (5.45)	-	3.18	0.51	มาก	1
3. บริษัทคำนึงถึงการ ให้บริการ ที่ทำให้ลูกค้า รู้สึกพึงพอใจเป็นสำคัญ	11 (20.00)	36 (65.45)	8 (14.55)	-	3.05	0.59	มาก	3
ภาพรวม					3.12	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4-9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ชีวิตการทำงานกับสังคมพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.12, \sigma = 0.49$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรีในเรื่องบริษัทส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.18, \sigma = 0.51$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องมีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.13, \sigma = 0.55$) และสุดท้ายเรื่อง บริษัทคำนึงถึงการให้บริการ ที่ทำให้ลูกค้ารู้สึกพึงพอใจเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.05, \sigma = 0.59$)

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	μ	σ	แปลความ	อันดับ
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	2.79	0.73	มาก	5
2. สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ	2.95	0.75	มาก	4
3. การใช้และพัฒนาศักยภาพ	3.10	0.56	มาก	2
4. ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	3.05	0.66	มาก	3
5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	2.65	0.74	มาก	8
6. สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร	2.72	0.45	มาก	6
7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต	2.65	0.55	มาก	7
8. ชีวิตการทำงานกับสังคม	3.12	0.49	มาก	1
ภาพรวม	2.88	0.37	มาก	

จากตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการ
ทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.88, \sigma = 0.37$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี
ในเรื่องชีวิตการทำงานกับสังคม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.12, \sigma = 0.49$) เป็นอันดับแรก รองลงมา
เรื่องการใช้และพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.10, \sigma = 0.56$) เรื่องความเจริญก้าวหน้า
อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.05, \sigma = 0.56$) เรื่องสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ อยู่ใน
ระดับมาก ($\mu = 2.95, \sigma = 0.75$) เรื่องค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.79, \sigma = 0.73$)
เรื่องสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.72, \sigma = 0.45$) เรื่องความสัมพันธ์
ระหว่างงานกับชีวิต อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.65, \sigma = 0.55$) และสุดท้ายเรื่องการบูรณาการทางสังคม
ภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.65, \sigma = 0.74$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4-11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด
จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน	ชาย			หญิง			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	2.93	0.69	มาก	2.49	0.75	น้อย	2.79	0.73	มาก
2. สภาพการทำงานที่ถูกต้อง สุขลักษณะ	3.04	0.78	มาก	2.75	0.67	มาก	2.95	0.75	มาก
3. การใช้และพัฒนา ศักยภาพ	3.22	0.55	มาก	2.84	0.52	มาก	3.10	0.56	มาก
4. ความเจริญก้าวหน้าอย่าง ต่อเนื่อง	3.12	0.64	มาก	2.88	0.69	มาก	3.05	0.66	มาก
5. การบูรณาการทางสังคม ภายในองค์กร	2.65	0.75	มาก	2.65	0.72	มาก	2.65	0.74	มาก
6. สิทธิและหน้าที่ ของคนในองค์กร	2.75	0.47	มาก	2.65	0.42	มาก	2.72	0.45	มาก
7. ความสัมพันธ์ระหว่าง งานกับชีวิต	2.70	0.61	มาก	2.53	0.35	มาก	2.65	0.55	มาก
8. ชีวิตการทำงานกับสังคม	3.21	0.51	มาก	2.92	0.40	มาก	3.12	0.49	มาก
ภาพรวม	2.95	0.36	มาก	2.71	0.32	มาก	2.88	0.37	มาก

จากตารางที่ 4-11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์
ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 2.95, \sigma = 0.36$) โดยเพศชาย มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
มากกว่าเพศหญิง ในทุกด้าน

ตารางที่ 4-12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน	ต่ำกว่า 20 ปี		21-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป		ภาพรวม							
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล						
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	2.37	0.51	น้อย	2.79	0.81	มาก	2.98	0.71	มาก	3.33	0.18	มาก	1.89	0.19	น้อย	2.79	0.73	มาก
2. สภาพการทำงานที่ ถูกสุขลักษณะ	2.37	0.66	น้อย	3.11	0.69	มาก	2.98	0.57	มาก	3.67	0.31	มากที่สุด	1.89	0.84	น้อย	2.95	0.75	มาก
3. การใช้และพัฒนาศักยภาพ	2.97	0.48	มาก	3.28	0.60	มาก	3.09	0.53	มาก	3.21	0.40	มากที่สุด	2.22	0.38	น้อย	3.10	0.56	มาก
4. ความเจริญก้าวหน้า อย่างต่อเนื่อง	2.53	0.53	มาก	3.11	0.63	มาก	3.18	0.55	มาก	3.63	0.45	มากที่สุด	2.22	0.38	น้อย	3.05	0.66	มาก
5. การบูรณาการทางสังคม ภายในองค์กร	2.43	0.77	น้อย	2.77	0.64	มาก	2.53	0.82	มาก	3.04	0.65	มากที่สุด	2.11	0.69	น้อย	2.65	0.74	มาก
6. สิทธิและหน้าที่ของคนใน องค์กร	2.73	0.41	มาก	2.74	0.49	มาก	2.64	0.41	มาก	2.71	0.60	มากที่สุด	3.00	0.00	มาก	2.72	0.45	มาก
7. ความสัมพันธ์ระหว่างงาน กับชีวิต	2.70	0.43	มาก	2.56	0.67	มาก	2.78	0.37	มาก	2.67	0.73	มากที่สุด	2.33	0.33	น้อย	2.65	0.55	มาก
8. ชีวิตการทำงานกับสังคม ที่ดีที่สุด	3.27	0.60	มาก	3.11	0.42	มาก	3.00	0.45	มาก	3.25	0.68	มากที่สุด	3.00	0.00	มาก	3.12	0.49	มาก
ภาพรวม	2.67	0.27	มาก	2.93	0.35	มาก	2.90	0.33	มาก	3.19	0.26	มากที่สุด	2.33	0.27	น้อย	2.88	0.37	มาก

จากตารางที่ 4-12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์
ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงาน มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 2.88, \sigma = 0.37$) โดยอายุ 41-50 ปี มีระดับคุณภาพชีวิต
ในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการ
ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะ ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และ
ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร

ตารางที่ 4-13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ต่ำกว่าระดับประถมศึกษา			ระดับประถมศึกษา-ระดับปวช.			ระดับอนุปริญา-ระดับปริญาตรี			สูงกว่าระดับปริญาตรี			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล			
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	2.36	0.72	มาก	2.89	0.71	มาก	2.83	0.73	มาก	3.33	0.00	มากที่สุด	2.79	0.73	มาก
2. สภาพการทำงานที่ ถูกสุขลักษณะ	2.61	0.66	มาก	2.96	0.79	มาก	3.21	0.64	มาก	3.67	0.00	มากที่สุด	2.95	0.75	มาก
3. การใช้และพัฒนาศักยภาพ	2.94	0.49	มาก	3.14	0.58	มาก	3.08	0.64	มาก	3.50	0.24	มากที่สุด	3.10	0.56	มาก
4. ความเจริญก้าวหน้า อย่างต่อเนื่อง	2.82	0.66	มาก	3.10	0.67	มาก	3.04	0.63	มาก	3.50	0.24	มากที่สุด	3.05	0.66	มาก
5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	2.27	0.49	มาก	2.65	0.74	มาก	2.96	0.81	มาก	3.50	0.71	มากที่สุด	2.65	0.74	มาก
6. สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร	2.79	0.34	มาก	2.70	0.50	มาก	2.67	0.44	มาก	3.00	0.00	มาก	2.72	0.45	มาก
7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต	2.58	0.37	มาก	2.68	0.61	มาก	2.54	0.56	มาก	3.00	0.00	มาก	2.65	0.55	มาก
8. ชีวิตการทำงานกับสังคม	3.18	0.48	มาก	3.13	0.53	มาก	3.04	0.45	มาก	3.00	0.00	มาก	3.12	0.49	มาก
ภาพรวม	2.69	0.36	มาก	2.90	0.37	มาก	2.92	0.29	มาก	3.31	0.03	มากที่สุด	2.88	0.37	มาก

จากตารางที่ 4-13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 2.88, \sigma = 0.37$) โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับมากกว่ากลุ่มอื่น จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะ ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต

ตารางที่ 4-14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท			10,000 บาท -15,000 บาท			15,000 บาท -20,000 บาท			มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล			
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	2.43	0.82	น้อย	2.89	0.65	มาก	3.25	0.30	มาก	3.33	0.00	มากที่สุด	2.79	0.73	มาก
2. สภาพการทำงานที่ ถูกต้องลักษณะ	2.57	0.54	มาก	3.09	0.89	มาก	3.29	0.28	มากที่สุด	3.67	0.00	มากที่สุด	2.95	0.75	มาก
3. การใช้และพัฒนาศักยภาพ	2.85	0.52	มาก	3.13	0.54	มาก	3.46	0.47	มากที่สุด	3.83	0.24	มากที่สุด	3.10	0.56	มาก
4. ความเจริญก้าวหน้า อย่างต่อเนื่อง	2.67	0.62	มาก	3.19	0.65	มาก	3.46	0.25	มากที่สุด	3.50	0.24	มากที่สุด	3.05	0.66	มาก
5. การบูรณาการทางสังคมภายใน องค์กร	2.58	0.78	มาก	2.73	0.73	มาก	2.42	0.73	น้อย	3.17	0.24	มาก	2.65	0.74	มาก
6. สิทธิและหน้าที่ของตนเอง	2.75	0.34	มาก	2.76	0.49	มาก	2.63	0.52	มาก	2.33	0.94	น้อย	2.72	0.45	มาก
7. ความสัมพันธ์ระหว่างกันกับ ชีวิต	2.60	0.41	มาก	2.68	0.57	มาก	2.75	0.77	มาก	2.33	0.94	น้อย	2.65	0.55	มาก
8. ชีวิตการทำงานกับสังคม	3.00	0.48	มาก	3.20	0.52	มาก	3.21	0.50	มาก	3.00	0.00	มาก	3.12	0.49	มาก
ภาพรวม	2.68	0.34	มาก	2.96	0.38	มาก	3.06	0.16	มาก	3.15	0.21	มาก	2.88	0.37	มาก

จากตารางที่ 4-14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์
ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้ พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงาน มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 2.81, \sigma = 0.37$) โดยพนักงานที่มีรายได้มากกว่า
20,000 บาทขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตมากกว่ากลุ่มอื่น จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน
ที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ ด้านความ
เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ทั้ง 8 ด้าน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 55 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 21-30 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษา-ระดับ ปวช. มีรายได้ 10,000 บาท-15,000 บาท

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ในด้านชีวิตการทำงานกับสังคม อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาด้านการใช้และพัฒนา ศักยภาพ ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้อง สุขลักษณะ อยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ด้านสิทธิและหน้าที่

ของคนในองค์กร อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต อยู่ในระดับมาก และ
สุดท้ายด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตาม ลักษณะส่วนบุคคล

1. เพศชาย มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ในทุกด้าน
2. อายุ 41-50 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น จำนวน 5 ด้าน ได้แก่
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะ ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ
ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร
3. ผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับมากกว่ากลุ่มอื่น
จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะ ด้านการใช้
และพัฒนาศักยภาพ ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ด้านการบูรณาการทางสังคมภายใน
องค์กร ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต
4. พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตมากกว่ากลุ่มอื่น
จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะ ด้านการใช้
และพัฒนาศักยภาพ ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และด้านการบูรณาการทางสังคมภายใน
องค์กร

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด
จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด
จังหวัดจันทบุรี พบว่าโดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์
ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรชาติ เปาวัลย์ (2553)
ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มมาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด
ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้อง
กับงานวิจัยของคณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
บริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน
ในภาพรวมในระดับมาก ซึ่งผู้ทำวิจัย มีความคิดเห็นในแต่ละด้าน ดังนี้

- 1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก

ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจเนื่องมาจากการที่รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถตาม ลักษณะงานและปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และใน ภาพรวมมีสวัสดิการที่เหมาะสม การวัดระดับคุณภาพชีวิตจึงอยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับ มาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจเนื่องมาจากการที่สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีแสงสว่าง เหมาะสมเพียงพอ มีอากาศถ่ายเท และเหมาะสมกับการทำงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอและมีประสิทธิภาพ และบริเวณพื้นที่ทำงานมีการ ปรับปรุงให้สะดวกต่อการทำงานอยู่เสมอ การวัดระดับคุณภาพชีวิตจึงอยู่ในระดับมาก

1.3 การใช้และพัฒนาศักยภาพ พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจเนื่องมาจากการที่มีโอกาสได้รับการอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน รู้สึกกระตือรือร้นที่ได้แก้ไขปัญหาร่วมกับหัวหน้าและได้รับมอบหมาย ให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถและทำด้วยความเต็มใจ และได้รับความไว้วางใจในการทำงานจาก หัวหน้าเป็นอย่างดี การวัดระดับคุณภาพชีวิตจึงอยู่ในระดับมาก

1.4 ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับ มาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจเนื่องมาจากการที่รู้สึกพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ การเลื่อนขั้นเงินเดือนงานที่มีความมั่นคง และรู้สึกว่าจะประสบความสำเร็จในงานที่ทำ การวัด ระดับคุณภาพชีวิตจึงอยู่ในระดับมาก

1.5 การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานใน ระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจเนื่องมาจากการที่หัวหน้ายอมรับฟังความคิดเห็นของ พนักงานที่ร่วมปฏิบัติงานด้วยความช่วยเหลือลูกน้องในด้านที่จำเป็น และเพื่อนร่วมงานได้มี การประสานการทำงานด้วยดี การวัดระดับคุณภาพชีวิตจึงอยู่ในระดับมาก

1.6 สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับ มาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจเนื่องมาจากการที่มีความเข้าใจและพอใจในสิทธิของท่านที่ ได้รับ บริษัทมีวันหยุดพักผ่อนเหมาะสมโดยแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า และหัวหน้างานเคารพ ในสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น การวัดระดับคุณภาพชีวิตจึงอยู่ในระดับมาก

1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับ มาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจเนื่องมาจากการที่มีเวลาเพียงพอในการใช้ชีวิตส่วนตัว มีเวลา พักผ่อนเพียงพอในจำนวนวันหยุดที่มี และบริษัทมีกิจกรรมสันทนาการระหว่างพนักงานในโอกาส ต่าง ๆ การวัดระดับคุณภาพชีวิตจึงอยู่ในระดับมาก

1.8 ชีวิตการทำงานกับสังคม พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจเนื่องมาจากการที่บริษัทมีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และคำนึงถึงการให้บริการ ที่ทำให้ลูกค้ารู้สึกพึงพอใจเป็นสำคัญ การวัดระดับคุณภาพชีวิตจึงอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้

2.1 พนักงานที่มีเพศชาย มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ในทุกด้าน ซึ่งในความเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่า สาเหตุที่เพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าเพศหญิง เพราะเพศหญิงอาจจะมีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ที่จะต้องดูแลด้วย ไม่ใช่ภาระในการทำงานเพียงอย่างเดียว ภาระหน้าที่ทั้งด้านการงาน และครอบครัวทำให้ตนเองมีเวลาที่เป็นส่วนตัวน้อยลง จึงทำให้ผลการศึกษาวิจัยพบว่าเพศชายมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเพศหญิง

2.2 พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ซึ่งในความเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่าคนที่มีอายุน้อยอาจจะคิดแค่ทำงานไปวัน ๆ ไม่ได้วางแผนสำหรับอนาคตมากนัก แต่ส่วนคนที่มีอายุมากอาจจะต้องวางแผนสำหรับอนาคตตนเองและครอบครัว จึงทำผลการศึกษาวิจัยพบว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าช่วงอายุอื่น

2.3 พนักงานที่มีผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับมากกว่ากลุ่มอื่น จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต ซึ่งในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีนั้นมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงกว่าระดับอื่น มีทัศนคติในการทำงานที่ดีกว่า มีการทำงานในเชิงบูรณาการ จึงอาจทำให้ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับอื่น

2.4 พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตมากกว่ากลุ่มอื่น จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และด้านการบูรณาการทาง

สังคมภายในองค์กร ซึ่งในความเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีรายได้สูงนั้นรู้สึกว่าการค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนั้นเป็นธรรมอยู่แล้ว และค่าตอบแทนที่ได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่าผู้ที่มีรายได้พนักงานที่มีผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่ากลุ่มอื่น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการศึกษาวิจัยผลการศึกษาพบว่า การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี จึงควรทำการปรับนโยบายในด้านดังกล่าวเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมากยิ่งขึ้น ซึ่งในส่วนของผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประเด็น ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรกำหนดนโยบายด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร โดยบริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ควรให้มีการประสานการทำงานด้วยดี
2. ควรกำหนดนโยบายด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต โดยบริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ควรกำหนดเวลาในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ

1. ควรจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ในบริษัท เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อที่จะเกิดการประสานการทำงานด้วยดี
2. กำหนดปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน เพื่อให้พนักงานสามารถมีเวลาในการทำงานสำหรับ เรื่องส่วนตัว ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี เชิงคุณภาพ
2. ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง อื่น ๆ ในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรีด้วย เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบและพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี ต่อไป

บรรณานุกรม

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life). *อนุสารแรงงาน*, 11(4), 17-22.
- คณางค์ สนธิเปล่งศรี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด. (2556). จำนวนพนักงานรายเดือน. *จันทบุรี: บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด*.
- ปณตร์ภูฏ อุดมศรีรัตน์. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท คิงส์ฟู๊ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปรีญธร สุทวิทรัพย์. (2553). คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สินเชื่อธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เปล่งแข กลางคลิจันทร์. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รณณ ขอใจใหญ่. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตนแอ็กกริเกรท จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริวรรณ หาญละศิริ. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2552). *คุณภาพชีวิตคนทำงาน ในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาบันสร้างขีดความสามารถมนุษย์. (2552). *แนะนำ MS-QWL*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สถาบันอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.

- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย [กศน.]. (2552). *ถอดบทเรียน และสังเคราะห์องค์ความรู้การสร้างเครือข่ายการทำงาน การจัดการความรู้*. ตราด: สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
- สุธรรม รัตนโชติ. (2548). *การจัดการธุรกิจทั่วไป*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุนันท์ วิรัชวรกุล. (2553). *คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ใน กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- สุภาภรณ์ พลสงคราม. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายและนำเข้าสินค้าอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การจัดการ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- สุรชาติ เป่าวัลย์. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- เสาวลักษณ์ ตระกูลกองโต. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงาน ภายนอก (Outsourcing employees) กรณีศึกษา บริษัท อาร์ทูโอ โปรเจกต์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม*.
- อานนท์ จรดล. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเอ็นจีเนียริง แอนด์ บิสิเนส จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organization Behavior and Human Performance*, 4, 75-142.
- Gordon, J. R. (1991). *A diagnostic approach to organizational behavior* (3rd ed.). Massachusetts: Allyn and Baco.
- Hackman, R. J., & Suttle, L. J. (1977). *Improving life at work: Behavior science approach to organizational change santa monica*. California: Goodyear.
- Walton, E. R. (1973). Quality of working life: What is it. *Slogan Management Review*, 15(9), 12-16.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี

- คำชี้แจง** 1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี
2. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพราะความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายในช่องว่าง (✓) ที่ตรงกับท่าน

1. เพศ

- () 1. ชาย
- () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. ต่ำกว่า 20 ปี
- () 2. 21-30 ปี
- () 3. 31-40 ปี
- () 4. 41-50 ปี
- () 5. ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () 1. ต่ำกว่าระดับประถมศึกษา
- () 2. ระดับประถมศึกษา-ระดับ ปวช.
- () 3. ระดับอนุปริญญา-ระดับปริญญาตรี
- () 4. สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. รายได้

- () 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท
- () 2. 10,000 บาท-15,000 บาท
- () 3. 15,000 บาท-20,000 บาท
- () 4. มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท วีระศักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด จังหวัดจันทบุรี
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานที่ตรงกับความเห็นของท่าน
ท่าน เพียง 1 ช่อง โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนคุณภาพชีวิตของพนักงานดังนี้

ดีมากที่สุด ให้ 4 คะแนน

ดีมาก ให้ 3 คะแนน

ดีน้อย ให้ 2 คะแนน

ดีน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน			
	ดีมาก ที่สุด (4)	ดีมาก (3)	ดีน้อย (2)	ดีน้อย ที่สุด (1)
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม				
1. รายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถตามลักษณะงานและปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ				
2. รายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน				
3. ในภาพรวมท่านได้สวัสดิการที่เหมาะสม				
สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ				
1. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านดีมีแสงสว่างเหมาะสมเพียงพอ มีอากาศถ่ายเท และเหมาะสมกับการทำงาน				
2. ที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอและมีประสิทธิภาพ				
3. บริเวณพื้นที่ทำงานของท่านมีการปรับปรุงให้สะดวกต่อการทำงานอยู่เสมอ				
การใช้และพัฒนาศักยภาพ				
1. ท่านมีโอกาสได้รับการอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของท่าน				

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน			
	ดีมาก ที่สุด (4)	ดีมาก (3)	ดีน้อย (2)	ดีน้อย ที่สุด (1)
2. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นที่ได้แก้ไขปัญหาร่วมกับหัวหน้าและได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถและทำด้วยความเต็มใจ				
3. ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้าเป็นอย่างดี				
ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง				
1. ท่านรู้สึกพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน				
2. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคง				
3. ท่านรู้สึกว่าประสบความสำเร็จในงานที่ทำ				
การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร				
1. หัวหน้าของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานที่ร่วมปฏิบัติงานด้วยดี				
2. หัวหน้าของท่านให้ความช่วยเหลือลูกน้องในด้านที่จำเป็น				
3. เพื่อนร่วมงานของท่านได้มีการประสานการทำงานด้วยดี				
สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร				
1. ท่านมีความเข้าใจและพอใจในสิทธิของท่านที่ได้รับ				
2. บริษัทมีวันหยุดพักผ่อนเหมาะสมโดยแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า				
3. หัวหน้างานของท่านเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น				

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน			
	ดีมาก ที่สุด (4)	ดีมาก (3)	ดีน้อย (2)	ดีน้อย ที่สุด (1)
ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต				
1. ท่านมีเวลาเพียงพอในการใช้ชีวิตส่วนตัว				
2. ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอในจำนวนวันหยุดที่มี				
3. บริษัทมีกิจกรรมสันทนาการระหว่างพนักงานในโอกาสต่าง ๆ				
ชีวิตการทำงานกับสังคม				
1. บริษัทมีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม				
2. บริษัทส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน				
3. บริษัทคำนึงถึงการให้บริการ ที่ทำให้ลูกค้ารู้สึกพึงพอใจเป็นสำคัญ				

ภาคผนวก ข

ค่าความน่าเชื่อถือในการตอบแบบสอบถาม

Reliability

Scale: All Variables

Reliability Statistics

Cronbach's alpha	Cronbach's alpha based on standardized items	N of items
.816	.836	24

Item Statistics

	Mean	Std. deviation	N
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 1	2.5000	.77682	30
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 2	2.9000	.88474	30
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 3	3.0667	.73968	30
สภาพการทำงานที่ถูกละเลยลักษณะ 1	2.9667	.85029	30
สภาพการทำงานที่ถูกละเลยลักษณะ 2	2.8667	.81931	30
สภาพการทำงานที่ถูกละเลยลักษณะ 3	3.0333	.80872	30
การใช้และพัฒนาศักยภาพ 1	3.0333	.66868	30
การใช้และพัฒนาศักยภาพ 2	3.1667	.64772	30
การใช้และพัฒนาศักยภาพ 3	3.1333	.68145	30
ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง 1	3.0000	.69481	30
ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง 2	3.2667	.69149	30
ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง 3	3.2333	.72793	30
การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร 1	3.3333	.66089	30
การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร 2	2.2333	1.16511	30
การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร 3	2.2667	1.14269	30
สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร 1	2.5333	.86037	30
สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร 2	2.8667	.68145	30
สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร 3	2.7667	.67891	30
ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต 1	2.7000	.74971	30
ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต 2	2.7667	.67891	30

Item statistics

	Mean	Std. deviation	N
ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต 3	2.6667	.71116	30
ชีวิตการทำงานกับสังคม 1	3.0667	.63968	30
ชีวิตการทำงานกับสังคม 2	3.1667	.53067	30
ชีวิตการทำงานกับสังคม 3	2.9667	.66868	30

Summary item statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum/ Minimum	Variance	N of items
Item Means	2.896	2.233	3.333	1.100	1.493	.087	24
Item Variances	.593	.282	1.357	1.076	4.820	.066	24
Inter-Item Covariances	.092	-.271	1.108	1.379	-4.085	.026	24
Inter-Item Correlations	.175	-.385	.832	1.217	-2.163	.073	24

Scale statistics

Mean	Variance	Std. deviation	N of items
69.5000	65.293	8.08041	24