

ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ภีรัชแมนเนจเมนท์ จำกัด

OPINION TO QUALITY OF WORKING LIFE OF EMPLOYEE BHIRAJ

MANAGEMENT CO., LTD

นายพรรณพร ไตรธรรม

รหัสประจำตัว 6114993263

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Corresponding author

Panporn Trithum

Email: puppiize@hotmail.com

Department of management, Faculty of business administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ภีรัชแมนเนจเมนท์ จำกัด 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ภีรัชแมนเนจเมนท์ จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ภีรัชแมนเนจเมนท์ จำกัด และได้คำนวณจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน ด้วยสถิติ t-Test และ One-Way ANOVA หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference: LSD

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีสถานภาพส่วนใหญ่โสด มีอายุระหว่าง 20 -30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการทำงานส่วนใหญ่อยู่ที่ 1 – 3 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ที่ 20,001-30,000 บาท มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนอยู่ที่ 10,001 – 15,000 บาทต่อเดือน และมีที่พักอาศัยส่วนใหญ่เป็นบ้านพักตนเอง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือนและประเภทที่พักอาศัยแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน มีเพียงคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถที่แตกต่างกัน เนื่องจากอายุของพนักงานที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: พนักงานบริษัท; ความคิดเห็น; คุณภาพชีวิตการทำงาน

ABSTRACT

This research There are two objectives: 1) To study opinions on the quality of working life of employees of Bhiraj Management Co., Ltd. 2) To compare opinions on the quality of working life of employees of Bhiraj Management Co., Ltd. When classified by personal factors this research is a quantitative research. (Quantitative), which the population used in this study is company employees of Bhiraj Management Co., Ltd. and based on the sample of 120 people. Which tested the hypothesis by (t-test) with the one-way analysis of variance (ANOVA), factor analysis and in case of it had statistical significant different testing a pair of variables by LSD.

The results of the study showed that most of the employees were male with single status, aged between 20 to 30 years, who held bachelor degree or equivalent, most working periods are 1 - 3 years, their average monthly income was in between 20,001 to 30,000 Baht and their monthly living expenses were in between 10,001 to 15,000 Baht and most of them are self-contained residences. There were no different opinions on the quality of work life. There is only the quality of life, work, opportunity and development of different abilities. Due to the different age of employees.

Keyword: Employees; Opinions; Quality of work life

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรหรือการดำเนินธุรกิจนั้นๆ การที่จะรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสพการณ์ ให้คงอยู่ในองค์กรนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ นั่นถือเป็นการยาก เพราะมีปัจจัยหลายๆ ด้านที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาวะเครียดสะสมจากงานที่ได้รับมอบหมาย

หากพูดถึงคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของบุคลากรนั้นๆ องค์กรจึงมีหน้าที่ที่จะต้องดูแลพนักงานหรือบุคลากร ให้มีความพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้สูงสุด หมายถึงหากต้องการสร้างองค์กรที่มีสามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่มีส่วนสำคัญในการรักษาทรัพยากรบุคลากรขององค์กรนำความรู้และความสามารถของตนที่มีออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ จะพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้เกิดความรู้สึกดีต่อองค์กรและตนเองแล้ว ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพจิตเกิดการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพลดปัญหาเรื่องการลาออกหรือย้ายงานเพื่อตอบสนองเพียงความพึงพอใจเท่านั้น ยังส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายพร้อมทั้งยังมีประสิทธิภาพตามที่ต้องการได้

ดังนั้นนอกจากการบรรลุเป้าหมายขององค์กรคือสิ่งสำคัญที่สุดแล้ว การใส่ใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ ข้อมูลวิจัยนี้แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ภิรัชแมนเนจเม้นท์ จำกัด เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นหรือวางแผนแก้ไขเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารงานสำหรับผู้บริหาร และยังเป็นแนวทางการแก้ไขเกี่ยวกับปัญหาของพนักงานในองค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานตามที่ต้องการ เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ภิรัชแมนเนจเม้นท์ จำกัด

เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ภิรัชแมนเนจเม้นท์ จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ กลุ่มประชากรในการศึกษาวิจัยคือพนักงาน บริษัท ภิรัชแมนเนจเม้นท์ จำกัด จำนวน 150 คน ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ วันที่ 4 มกราคม 2564

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการศึกษาและเก็บข้อมูล เริ่มตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2563 – กุมภาพันธ์ 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ภิรัชแมนเนจเม้นท์ จำกัด
2. สามารถนำผลวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ภิรัชแมนเนจเม้นท์ จำกัด

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

มงคล ลาวรรณา (2551) กล่าวว่าความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงานสภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนทำงาน หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

ผดาดพร เหมบุตร (2533) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือส่วนแรก เป็นรูปธรรม กล่าวคือ ประเภทของงานที่ทำ รวมถึงค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ และส่วนที่สองเป็น เรื่องของจิตใจ ความรู้สึกสุขหรือทุกข์ในการทำงาน เช่น ได้ทำงานที่รัก ทำให้มีความสุขในกาทำงานนั้นๆ

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2549) กล่าวว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ การศึกษา เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งสัดส่วน ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญและเป็นสถิติที่วัดได้ของประชากรที่สามารถกำหนดเป้าหมายในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม ซึ่งหมายความว่า มุมมองและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน

สุภัทรา เผือกโสภกา (2556) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทบุคลากร ลักษณะงาน สถานภาพการจ้างงาน และระยะเวลาในการทำงาน มีความสุขในการทำงานโดยรวมและรายได้แตกต่างกัน ยกเว้น จำนวนบุตรที่มี มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมพงษ์ รัตนนุพงษ์ (2558,บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีรายได้อยู่ในระดับ 10,001-20,000 บาท มีอายุการทำงาน 1-5 ปี และเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุดคือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามีเพียงรายได้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงตามความสำคัญจากความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพงานและปริมาณงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะในประเด็นความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการดำเนินพื้นที่เช่าอาคารสำนักงาน

พื้นที่เช่าอาคารสำนักงาน (Office Building) หมายถึงถึงการบริการให้เช่าอสังหาริมทรัพย์หรือแบ่งพื้นที่ในอาคารนั้นๆ ให้กับผู้เช่า เพื่อดำเนินธุรกิจตามจุดประสงค์ของแต่ละผู้เช่าซึ่งจะมีขนาดตั้งแต่ 20 ตารางเมตร ไปจนถึง 3,000 ตารางเมตร หรือตามที่คุณเช่าต้องการซึ่งจะมีการคิดค่าบริการเป็นค่าเช่ารายเดือนและจำทำสัญญาเช่าไม่เกิน 3 ปีเพื่อหลีกเลี่ยงภาษีที่จะต้องจ่ายนอกเหนือจากภาษีโรงเรือน(Household Tax) โดยที่จะสามารถใช้ที่อยู่ของสถานที่และบริการต่างๆที่ภายในอาคารจัดหาให้ได้เพื่อประกอบธุรกิจ อีกทั้งมีการระบุกฎหมายเกี่ยวกับการจัดตั้งอาคารในส่วนของคุณปลอดภัยและภาษีเฉพาะ แต่การกำหนดราคาอาจจะแบ่งตามความต้องการและการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เช่า ไม่มีการกำหนดราคาตายตัวมีขึ้นลงตามแต่จะตกลงหรือความพึงพอใจของผู้เช่าเองที่จะคำนึงจากความเหมาะสมในเรื่องของสถานที่ตั้งเพื่อการเดินทางและค่าเช่าซึ่งถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการเช่าพื้นที่

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงาน บริษัท ภิรัชแมนเนจเม้นท์ จำกัด ที่จะนำมาเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ในช่วงนอกเวลาทำงานและไม่ติดภาระกิจใดๆ

ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามคือพนักงาน บริษัท ภิรัชแมนเนจเม้นท์ จำกัด มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงาน บริษัท ภิรัชแมนเนจเม้นท์ จำกัด ทุกระดับปฏิบัติงานโดยมีระยะเวลาในการทำแบบสอบถาม 15 วัน หลังจากนั้นจึงทำการเก็บแบบสอบถามคืน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนที่ 1 และ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคมจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกรีซแมนเนจเมนท์ จำกัด จากแบบสอบถามส่วนที่ 3 ตามลำดับที่มี ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale), ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้วยสถิติอนุमान (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง 2 กลุ่มที่แตกต่างกัน โดยสถิติที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปร 2 ตัว ซึ่งกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ด้านปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานบริษัท กรีซแมนเนจเมนท์ จำกัด จำนวน 120 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 มีช่วงอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 สถานภาพโสด 68 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี 89 คน คิดเป็นร้อยละ 74.2 มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 3 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 มีรายจ่ายทั้งหมดต่อเดือนน้อยกว่า 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 มีประเภทที่พักอาศัยเป็นบ้านตนเอง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7

ด้านความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

พนักงานบริษัท กรีซแมนเนจเมนท์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ด้านสมดุลการทำงานและ

ดำเนินชีวิตโดยรวม ภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52

ผลทดสอบสมมติฐาน

1. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
7. พนักงานที่มีรายจ่ายต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
8. พนักงานที่มีที่พักอาศัยแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ: พนักงาน บริษัท ภิรัชแมนเนจเม้นท์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นธรรมและพอเพียงอยู่ในระดับมากที่สุด และภาพรวมของพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่าครองชีพแต่ละคนนอกจากขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลแล้วยังขึ้นอยู่กับวิถีการใช้ชีวิต โดยสามารถจัดสรรการใช้จ่ายในแต่ละเดือนอีกทั้งลดค่าใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือย ซึ่งสอดคล้องกับการสรุปผล ของ (กัลย์รัศมี ทิณรัตน์ ,2556) ค่าตอบแทนที่เป็นตัว เงินและค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านการใช้ชีวิตในสังคมต่างกัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ: พนักงาน บริษัท ภิรัชแมนเนจเม้นท์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพภาพรวมอยู่ในระดับมาก และภาพรวมของพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เพราะการส่งเสริมให้บริเวณสถานที่ปฏิบัติงานมีมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน ช่วยทำให้ลดความกังวลต่อสภาพแวดล้อม ส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล (2550) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับการปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความการทำงานในองค์กร อยู่ในระดับสูง พบว่าในสถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงาน

3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน: พนักงาน บริษัท ภิรัชแมนเนจเม้นท์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และภาพรวมของพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีมุมมองแตกต่างกันจากสภาพการจ้างงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ด้านการงานดี (Happy work-life) โดยการที่บุคคลมีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ ความก้าวหน้าและความมั่นคงของตนเองในองค์กร

4. ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ: พนักงาน บริษัท ภิรัชแมนเนจเม้นท์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และภาพรวมของพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีเพียงปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลทำให้ความคิดเห็นด้าน โอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถภาพ

แตกต่างกัน ซึ่งได้แสดงให้เห็นว่าองค์กรได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้สามารถใช้ความสามารถของตัวเองอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ นิษฐ์ (2555) ศึกษาคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ หจก. ซีบี เพนท์ พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ บุคคล อยู่ที่ความจำเป็น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า มุ่งถึงความจำเป็นในการ ไปฝึกอบรมหรือพัฒนาความสามารถมากขึ้น แต่ พนักงานก็พอใจที่ได้มีโอกาสเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอเมื่อมีโอกาส ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างทักษะ และพนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

5. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น: พนักงาน บริษัท ภิรัชแมนเนจเม้นท์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น และภาพรวมของพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จินดาวรรณ รามทอง (2558) ได้กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน เป็นความเกี่ยวข้องกันระหว่างผู้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน ในการจัดสรรงานและการเกื้อกูลกันทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน: พนักงาน บริษัท ภิรัชแมนเนจเม้นท์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด การที่พนักงานในองค์กรมีสิทธิและสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้มีแนวปฏิบัติระเบียบขององค์กร การปกป้องสิทธิส่วนบุคคล การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน มีการยอมรับของเพื่อนร่วมงานในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งมีมาตรฐาน เป็นการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Huse & Cummings (1985) กล่าวว่าลักษณะการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือการมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกส่วนบุคคล หัวหน้างานยอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศของ องค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ด้านสมดุลการทำงานและดำเนินชีวิต: พนักงาน บริษัท ภิรัชแมนเนจเม้นท์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสมดุลการทำงานและดำเนินชีวิตภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด และภาพรวมของพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นพนักงานสามารถจัดสรรเวลา

สำหรับการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว พนักงานมีความพึงพอใจต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานและงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพร่างกาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิศักดิ์ ชัดปัญญา (2561) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกทม. ผลการศึกษาพบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สำนักงานฯ กำหนดวัน และเวลาทำงานอย่างเหมาะสม การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต บุคลากร

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม: พนักงาน บริษัท ภิรัชแมนเนจเม้นท์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และภาพรวมของพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า พนักงานได้มีความรู้สึกร่วมกันที่ตนทำอยู่นั้นมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานทำอยู่เป็นอย่างมาก ส่งผลให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย รัตนภรณ์ บุญมี (2558) กล่าวว่า หากพนักงานมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานที่ทำอยู่นั้น บุคคลนั้นจะมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้

ข้อเสนอแนะ

1. พนักงานฯ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสอดคล้องหรือเหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2. พนักงานฯ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีมาตรฐานเพื่อความปลอดภัยเหมาะสมดีแล้ว ทำให้สบายใจได้

3. พนักงานฯ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ในส่วนความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับโอกาสและผลงานของแต่ละบุคคล และมีความมั่นใจในความมั่นคงเนื่องจากโครงสร้างองค์กรที่มีการแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน

4. พนักงานฯ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ พนักงานส่วนใหญ่ยังมองเห็นว่า ทุกคนในองค์กรมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนหรือสามารถเรียนรู้เพิ่มเติมจากการจัดอบรมทั้งคนภายในและนอกองค์กร

5. พนักงานฯ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น พนักงานส่วนใหญ่มองว่าการทำงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีสังคมในที่ทำงานดี บรรยากาศการทำงานดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงาน

6. พนักงานฯ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่ คิดว่าตนเองมีสิทธิในการปกป้องความคิดของตนเองและมีเพื่อนร่วมงานที่เคารพสิทธิส่วนตัวซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังเคารพการตัดสินใจของผู้ที่เห็นต่างด้วย

7. พนักงานฯ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลการทำงานและดำเนินชีวิตโดยรวม พนักงานสามารถจัดสรรระยะเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้โดยไม่เป็นปัญหาระหว่างกัน สามารถสร้างสมดุลในชีวิตได้ดี

8. พนักงานฯ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พนักงานส่วนใหญ่คิดเห็นว่างานของตนเป็นงานที่เป็นประโยชน์ของผู้อื่น เนื่องจากงานบริการที่ทำเพื่อผู้อื่น ซึ่งคือผู้เช่าหรือลูกค้านั่นเอง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษารoundต่อไป ควรมีการปรับปรุงการศึกษารoundต่างๆที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เพื่อให้ครอบคลุมความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ภิรัชแมนเนจเมนท์ จำกัด เช่น การสนับสนุนของครอบครัว ภาระงาน เป็นต้น เพื่อจะได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้น ทำให้มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ที่จะศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัลย์ศรี ทัศรัตน์. (2559). ผลกระทบของการบริหารค่าตอบแทนที่มีต่อความกระตือรือร้น

ในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, 8(2), 157-165.

จินดาวรรณ รามทอง (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน .
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.

จำเนียร จวงตระกูล. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงาน: Quality of Work Life. BLCI Quarterly, 16(1), 5-8.

ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผล ต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิทยา บุญรุ่ง. (2555). การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้. การศึกษาค้นคว้าอิสระ การจัดการมหบัณฑิต มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

มงคล ลาวรรณา. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัย แห่งชาติ [วช.].
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยมหิดล.

รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล. (2550). ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการเมืองการปกครอง. มหาวิทยาลัยบูรพา.