บทความ

หัวข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่นจำกัด (The Quality of life working employees of Real Net Solution Co., Ltd.)
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ปรียากร
ชื่อนักศึกษา	นางสาวลำภู แก้วกล้า

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่นจำกัด กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ทั้งสิ้น 42 คน ใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีอายุงานน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี สถานภาพโสดพนักงานส่วนใหญ่ที่มีตำแหน่งรักษาความปลอดภัย มีการศึกษาระดับไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 3 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่นจำกัด ด้านภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1.ด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมาก 2. ด้านลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก 3. ด้านสภาพแวดล้อมความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 4. ด้านการประสานงานและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง 5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง 6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานบริษัท

Abstract

This research It is for educational purposes. Quality of life level Staff work Real Net Solution Company Limited Have a sample population in this study, a total of 42 people. including Frequency Percentage Mean And standard deviation Used in data analysis, the research results can be summarized as follows.

1. Most employees are male, aged 46 and over. Have less than 5 years of work or equivalent Single status for most employees with a security position Have an education level not higher than Secondary 3 And average monthly income 15,001-20,000 baht

2. Quality of working life of employees of Real Net Solution Co., Ltd. Overall, it was found at a high level. When considering each aspect, sorting the mean descending as follows: 1. The pride of the organization Very level 2. Management characteristics Very level 3. Environment and safety in work Very level 4. Coordination and relations of colleagues Is moderate 5. The work progress and security were at a moderate level 6. Compensation and welfare were at a moderate level, respectively.

Kew word : Quality of life working employees

ความสำคัญของเรื่องที่วิจัย

การบริหารอาคารที่ดีและครบวงจร ปัจจัยสำคัญ คือ "คน" การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือพนักงาน และกระบวนการการทำงานยังต้องทำงานในด้านต่างๆ ที่หลากหลาย อีกทั้งพนักงานยังต้องเข้าใจว่าปัญหาจะมีทั้งแบบเฉพาะหน้า และการวางแผนมีทั้งเร่งด่วนและไม่เร่งด่วนอีกด้วย งานลักษณะนี้ไม่สามารถทำให้สำเร็จลุล่วงได้เพียงคนๆ เดียว จำเป็นต้องมีทีมงานเข้ามารวมกันดังนั้นคุณสมบัติในการทำงานแบบทีมที่ดีจึงจำเป็นต่อการทำงาน ทั้งการเคารพการให้เกียรติ การรับฟังความเห็นของผู้ร่วมงานโดยเฉพาะความเห็นจากผู้มีประสบการณ์เพราะต้องให้บริการคนทั้งอาคารรวมไปถึงลูกค้าขององค์กรที่อยู่ภายในอาคารและงานประจำอาคารจำเป็นต้องดูแลกันตลอดทั้งสัปดาห์ ต้องมีหัวใจรักบริการที่เต็มเปี่ยม และต้องสามารถมองภาพรวม เห็นเป้าหมาย พร้อมนำผู้ร่วมงานทำตามกลยุทธ์เพื่อให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

บริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่น จำกัด เป็นบริษัทที่รับจ้างบริหารอาคาร มีที่ตั้งอยู่ที่อาคารว่องวานิช บี ซึ่งเป็นการทำงานเกี่ยวกับงานบริการที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายเป็นการทำงานในรูปแบบงานบริหารอาคารที่อยู่ในรูปแบบของ "นิติบุคคล" ที่ต้องคอยบริการและอำนวยความสะดวกให้กับเจ้าของร่วมและพนักงานในอาคาร การรับเรื่องร้องเรียน การดูแลอาคารและระบบต่างๆ ของอาคารให้มีความพร้อมในการทำงานตลอดเวลา โดยเน้นการบริหารจัดการอาคารที่เป็นการบริหารแบบเน้นส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ครอบคลุมการบริการในด้านต่างๆ งานเกี่ยวกับการดูแลรักษาอาคาร งานจัดการอาคาร สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ลักษณะงานของการบริหารจัดการสถานที่มีตั้งแต่การวางแผนควบคุม ประเมินผล รวมทั้งการจัดระบบฐานข้อมูลและการตรวจสอบ ดังนั้นในการบริหารจัดการอาคารจึงต้องมีทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์มาดำเนินการในแต่ละด้าน เพื่อตอบสนองต่อการใช้สอยอาคารให้เกิดประโยชน์สูงสุด เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรให้มากที่สุด ที่เป็นแนวคิดหลักๆ คือ การบริการที่ทำให้ทุกคนพึงพอใจและสามารถดูแลบริหารจัดการอาคาร

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยซึ่งทำงานเป็นฝ่ายบริหารอาคารในตำแหน่งพนักงานการเงินประจำนิติบุคคลอาคารชุดว่องวานิช บี ปฏิบัติงานภายใต้สังกัดบริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่น จำกัด จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่น จำกัด" เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นรวมไปถึงความสัมพันธ์อันดีของพนักงานบริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่น จำกัด ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่นจำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในตำแหน่งต่างๆ ของบริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่น จำกัด มี 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2. ด้านการประสานงานและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน 3. ด้านสภาพแวดล้อมความปลอดภัยในการทำงาน 4. ความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคง 5. ด้านลักษณะการบริหารงาน และ 6. ด้านความภูมิใจในองค์กร

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่นจำกัด ที่อยู่ เลขที่ 100/11 ชั้น 12 อาคารว่องวานิช บี ถนนพระราม 9 แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10320

3. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่น จำกัด ซึ่งปฏิบัติงานในนามนิติบุคคลอาคารชุดว่องวานิช บี จำนวนทั้งสิ้น 42 คน โดยแบ่งเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย 17 คน พนักงานทำความสะอาด 6 คน พนักงานฝ่ายบริหารอาคาร 13 คน และฝ่ายซ่อมบำรุง 6 คน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และได้ทราบถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาของพนักงานบริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่น จำกัด
2. ผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้อาจใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานบริษัท เรียลเน็ทโซลูชั่น จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิติบุคคล อาคารชุดว่องวานิช บี หมายถึง กลุ่มบุคคล หรืองค์กรที่ร่วมกันดำเนินกิจการอันใดอันหนึ่งแล้วตั้งเป็นนิติบุคคลตามวิธีการที่ทางกฎหมายกำหนด โดยมีสิทธิและหน้าที่ต่างๆภายในขอบวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และมีสิทธิและหน้าที่เช่นเดียวกับบุคคลธรรมดา เว้นแต่สิทธิและหน้าที่ซึ่งโดยสภาพมีได้เฉพาะแก่บุคคลธรรมดาเท่านั้นและทางนิติบุคคลอาคารชุด ว่องวานิช บีได้ทำการจัดจ้าง บริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่น จำกัด

พนักงานบริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่น จำกัด คือ กลุ่มคนที่ทำงานภายใน บริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่น จำกัด ทั้งหมดทั้งที่ปฏิบัติงานในนามนิติบุคคลและไม่ใช่นิติบุคคล

ฝ่ายบริหารอาคาร หมายถึง กลุ่มคน หรือพนักงาน ที่ทำหน้าที่ในการบริหารอาคาร โดยได้รับการแต่งตั้งหรือว่าจ้างจากนิติบุคคลเข้ามาบริหารงานภายในอาคารอีกทั้งคอยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการภายในอาคาร ดูแล จัดสรร และรักษาผลประโยชน์ให้แก่ท่านเจ้าของร่วม ในที่นี้คือ บริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่น จำกัด

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท เรียลเน็ทโซลูชั่น จำกัด ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. ด้านการประสานงานและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านสภาพแวดล้อมความปลอดภัยในการทำงาน
4. ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคง
5. ด้านลักษณะการบริหารงาน
6. ด้านความภูมิใจในองค์กร

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับและผลประโยชน์ด้านอื่นๆ ที่จะได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน

การประสานงานและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การทำงานร่วมกันในองค์กร การติดต่อและการถ่ายทอดงานในแต่ละฝ่าย รวมถึงการปฏิบัติตัวต่อเพื่อนร่วมงานทั้งในเวลาการทำงานและหลังเลิกงาน

สภาพแวดล้อมความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน

ความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคง หมายถึง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในองค์กร ที่พนักงานคาดหวังว่าจะได้รับในองค์กรในตำแหน่งที่สูงขึ้นรวมถึงความมั่นคง

เป็นปึกแผ่นว่าจะสามารถทำงานต่อไปในอนาคตได้อย่างยาวนาน

ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง รูปแบบการทำงานภายในองค์กรว่ามีลักษณะการทำงานแบบใด รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร

ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมอย่างไร

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง “เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่น จำกัด”

แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบันเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบัน คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความรู้สึกความสุขทางร่างกายและจิตใจมีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณและสุขภาวะทางสังคม

องค์การอนามัยโลก (WHO) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข (สสส.) (คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข, 2555) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับบริบททางสังคม วัฒนธรรม และค่านิยม ในเวลานั้นๆ และมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย ความคาดหวังและมาตรฐานที่แต่ละคนกำหนดขึ้นซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้ 1. มิติด้านสุขภาพกาย (Physical) 2. มิติด้านสุขภาพจิต (Psychological) 3. มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) และ 4. มิติด้านสภาพแวดล้อม (Environmental)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ได้ศึกษาโครงการวิจัยและพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตสังคมไทยได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตไว้โดยนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้ เอกสารเผยแพร่โครงการปี รณรงค์คุณภาพชีวิตของประชาชนในชาติได้พบว่าคุณภาพชีวิตหมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ และหมายถึงชีวิตที่มีคุณภาพซึ่งเป็นชีวิตที่อยู่รอด อยู่ดี อยู่อย่างมีหลักการและบุคคลนั้นสามารถปรับตัวแก้ปัญหาได้เพื่อดำเนินชีวิตไปอย่างสงบตามอัตภาพรวมทั้งได้ให้แนวทางของคุณภาพชีวิตว่าคนที่จะได้ชื่อว่าเป็นผู้มีคุณภาพชีวิตนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญาดำเนินชีวิตในทางชอบธรรม มีความพอใจในความเป็นอยู่ของตนเอง สามารถปรับตนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

Richard E. Walton (1974 : อ้างถึงใน อดุลย์ สารธิยากูล, 2558) ได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities)

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security)

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration)

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism)

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space)

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance)

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการศึกษาปัจจัยต่างๆ หลายประการที่มีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีพื้นฐานจากคุณภาพชีวิตที่ดีและเชื่อมโยงไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแนวคิดของนักทฤษฎี นักวิชาการ และนักวิจัยต่างๆ มีดังนี้

Lewin : (1981: อ้างถึงใน นภัสสร อินสมตัว, 2559) ได้เสนอปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Pay and Benefits)

2. สภาพของการทำงาน (Conditions of Employment)

3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability)

4. การควบคุมการทำงาน (Control of Work)

5. มีอิสระ (Autonomy)

6. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations With Supervisor)

8. ขั้นตอนของการเรียกร้อง (Appeals Procedure)

9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of Resources to Get Work Done)

10. ความอาวุโส (Seniority in Employment)

กล่าวคือ บริษัทควรคำนึงคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ที่บริษัทควรพึงจะมีแก่พนักงานโดย 1. ยึดหลักกำลังคนเป็นหลัก การจัดคนให้ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมายคำนึงถึงทักษะด้านต่างๆที่พนักงานมีรวมถึงการส่งเสริมการสนับสนุนให้พนักงานกล้าแสดงศักยภาพของตนเอง มีความปลอดภัยในการทำงานความมั่นคง รวมถึงการมอบโอกาสให้แก่พนักงาน 2. ยึดหลักเศรษฐกิจของบุคคลเป็นหลัก บริษัทควรมีสวัสดิการด้านต่างๆเพื่อให้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคลการคำนึงถึงปัจจัยจำเป็นเฉพาะบุคคล เช่น อาการเจ็บป่วย ภาระหน้าที่ในด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัว ควรมีความยืดหยุ่นในด้านเวลาการทำงานซึ่งสามารถนำพาตนเองและครอบครัวให้ดำรงอยู่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันได้ 3. ยึดความผาสุกเป็นหลัก การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพิ่มเติมจากข้อกำหนดเพื่อใช้เป็นกองทุนหรือเงินช่วยเหลือในกรณีที่พนักงานต้องการความช่วยเหลือเบื้องต้น การคำนึงบรรยากาศในการทำงานการมีอิสระทางด้านความคิดและการเคารพซึ่งกันและกัน 4.ยึดความประทับใจของพนักงานเป็นหลัก พนักงานจะเล็งเห็นและให้ความสำคัญกับงานมากขึ้น เมื่อบริษัทได้ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในตัวพนักงาน การทำประโยชน์ให้กับสังคมจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร 5. ยึดการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินชีวิตเป็นหลัก เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาบริษัทเมื่อพนักงานได้รับโอกาสในการส่งเสริมและสนับสนุนตนเองสิ่งเหล่านี้จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นการเพิ่มผลผลิตให้กับบริษัท

แนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิต

UNESCO (1981: อ้างถึงใน ปรียาภรณ์ พวงทัย , 2559) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ 5 ประการดังนี้

1. มาตรฐานการครองชีพ (Standard of Living) หมายถึงมาตรฐานความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน ของประชากรเกี่ยวข้องกับรายได้ต่อบุคคล สุขภาพ การศึกษา ที่อยู่อาศัย และการสังคมสงเคราะห์สิ่งต่างๆ

นี้เป็นส่วนสำคัญทำให้มาตรฐานการครองชีพของมนุษย์เปลี่ยนแปลงได้

2. การเปลี่ยนแปลงของประชากร (Population Dynamics) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงประชากรอันเป็นผลมาจากการเกิด การตาย และการย้ายถิ่นที่อยู่อาศัยมีผลให้ประชากรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เพิ่มจำนวนหรือลดลง การเปลี่ยนแปลงประชากรมีผลกระทบต่อสถานการณ์หลายด้านทั้ง ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนการจัดบริการสาธารณูปโภคปัจจัยต่างๆ ล้วนมีผลต่อคุณภาพชีวิต

3. ระบบสังคมและวัฒนธรรม (Socio-Cultural Factors) มนุษย์เมื่อรวมกันมากจำเป็นต้อง มีระบบมีกฎเกณฑ์ที่เรียกว่ารูปแบบการปกครองกฎหมาย และมีแนวปฏิบัติอันเกิดจากความเชื่อและศรัทธาในลักษณะเดียวกันเพื่อให้การดำรงชีวิตร่วมกันมีความสงบสุขซึ่งจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

4. กระบวนการพัฒนา (Process of Development) การพัฒนาเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องกันและสัมพันธ์กับปัจจัยทางสังคม สภาพแวดล้อมและทรัพยากรด้านคุณภาพชีวิตทั้งระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และประเทศนั้น ประชากรแต่ละกลุ่มจะต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

5. ทรัพยากร (Resources) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจะมีผลทำให้มาตรฐานการดำรงชีวิตอยู่ในระดับสูง ประเทศใดมีสภาพตรงกันข้ามก็จะมีมาตรฐานในการดำรงชีวิตอยู่ในระดับต่างๆ ดังนั้นทรัพยากรจึงเป็นเครื่องกำหนดลักษณะประเทศที่ร่ำรวยและประเทศที่ยากจนได้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

Maslow's Hierarchy of needs Theory

Maslow's (1954 : อ้างถึงใน อดุลย์ สารธิยากูล, 2558) แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiologicl Needs)

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs)

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belonging and Love Needs)

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs)

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs)

มาสโลว์ แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (Deficiency Needs) เป็นความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็น ความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (Growth Needs)

1. บุคคลคือสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจ

2. ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญและเป็นลำดับชั้นตามความต้องการพื้นฐาน

3. บุคคลที่จะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้นนั่นคือคนงานจะมุ่งการตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

ก่อนก่อนที่จะถูกจริงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการทางสังคม

ในการนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไปใช้ในหน่วยงานผู้บริหารต้องคำนึงถึงหลักการสร้างแรงจูงใจความต้องการในระดับต่ำอาจได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนและในส่วนที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุมาพร มูลมณี (2555) ได้ศึกษาเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัท เวิส เทิร์น ดิจิตอล ประเทศไทย จำกัด" จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคุณภาพชีวิตการทำงานจากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ที่ดีพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในเกณฑ์ที่ดีเช่นกัน โดยด้านสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสุดท้ายคือด้านสวัสดิการที่ได้รับ

อุดมพร นิตะโย (2557) ได้ศึกษาเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจนครบาล 3" จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับมาก ความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการและค่าตอบแทนตามลำดับ

อดุลย์ สารธิยากูล (2558) ได้ศึกษาเรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสถานีดับเพลิงคลองเตยกองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร" จากผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของข้าราชการสถานีดับเพลิงคลองเตย พบว่า โดยภาพรวมพบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับความคิดเห็นใน 8 ด้านพบว่าข้าราชการสถานีดับเพลิงคลองเตยมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก 1. ด้าน คือด้านความภูมิใจในองค์การ ระดับปานกลาง 5 ด้านคือ 1.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ 3. ราชการศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4. ด้านภาวะอิสระจากงาน และ 5. ด้านลักษณะการบริหารงาน

ทศวรรณ เอี่ยมวิมังสาและเกียรติชัย เวษฎาพันธุ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง "การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล" จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ การวางแผนด้านอัตรากำลังคน การวางแผนด้านความปลอดภัย การให้รางวัลการประเมินผลและการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การสรรหาและการคัดเลือกพนักงานสัมพันธ์ การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดในด้านการวางแผนด้านอัตรากำลังคน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. อายุงาน
4. สถานภาพการสมรส
5. ตำแหน่ง
6. ระดับการศึกษา
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. ด้านการประสานงานและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านสภาพแวดล้อมความปลอดภัยในการทำงาน
4. ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคง
5. ด้านลักษณะการบริหารงาน
6. ด้านความภูมิใจในองค์กร

ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่น จำกัด

ภาพประกอบที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่น จำกัด" ในการปฏิบัติงานครั้งนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงาน บริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่น จำกัด จำนวน 42 คน โดยใช้วิธีศึกษาประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. อายุงาน 4. สถานภาพการสมรส 5. ตำแหน่ง 6. ระดับการศึกษา และ 7.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตและการทำงาน ไว้ทั้งหมด 6 ด้านประกอบไปด้วย 1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2. ด้านการประสานงานและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน 3. ด้านสภาพแวดล้อมความปลอดภัยในการทำงาน 4. ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคง 5. ด้านลักษณะการบริหารงาน 6. ด้านความภูมิใจในองค์กร

โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก

3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อแปลความหมายในการวัดระดับคุณภาพชีวิต ได้กำหนดช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.30 - 5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.29 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ 1. เพศ 2.อายุ 3. อายุงาน 4. สถานภาพสมรส 5. ตำแหน่ง 6. ระดับการศึกษา และ 7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2. ด้านการประสานงานและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน 3. ด้านสภาพแวดล้อมความปลอดภัยในการทำงาน 4. ความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคง 5. ด้านลักษณะการบริหารงาน 6. ด้านความภูมิใจในองค์กร

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่น จำกัด

วิธีการรวบรวมข้อมูล

1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยจะขอความร่วมมือจากพนักงานบริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่น จำกัด

2. นำข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาเอกสาร และข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์

เปรียบเทียบ และสรุปตามประเด็นคำถามและคำตอบที่ได้จากแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เรียลเน็ทโซลูชั่นจำกัด" ในภาพรวมพบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาพร สุขเกษม (2556) ซึ่งได้ศึกษา เกี่ยวกับ "คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา"

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมระดับปานกลาง คือ ($\overline{X}$ = 2.96, S.D. = .626) โดยมีค่าเฉลี่ยที่สูง ในหัวข้อที่ 1 คือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 4 เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อัตราค่าแรงที่ไม่สามารถปรับขึ้นได้ตามความชำนาญในการปฏิบัติงานและระดับวุฒิการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิพัฒน์ นีซัง (2555) ศึกษาเรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี.เพนท์" ซึ่งความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าเมื่อพิจารณาในภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกย่อยรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นมากด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านความคิดเห็นน้อยคือด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและอยุติธรรม

2. ด้านการประสานงานและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.40, S.D. = .489) โดยมีค่าเฉลี่ยที่สูงในข้อที่ 3 พนักงานในแผนกมีการติดต่อประสานงานกันเป็นอย่างดี และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 5 บริษัทได้มีกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาส ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแต่ฝ่ายไม่มีความจำเป็นในการติดต่อประงานกันโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ศึกษาเรื่อง "การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)" ซึ่งความคิดเห็นความเห็นด้านสัมพันธภาพในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านสภาพแวดล้อมความปลอดภัยในการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมในอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.40, S.D. = .489) โดยมีค่าเฉลี่ยที่สูงในข้อที่ 1 ความสว่างของแสงไฟและการระบายอากาศในสถานที่ทำงานมีความเพียงพอต่อการทำงานและข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 4 บริษัทมีการจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานที่ในการปฏิบัติงานเป็นอาคารที่มีความมั่นคงแข็งแรงอยู่ในแหล่งที่เป็นชุมชนจึงได้รับการตรวจสอบจากหน่วยงานราชการเป็นประจำทุกปี อีกทั้งระบบต่างๆของอาคารได้รับการตรวจสอบและซ่อมบำรุงตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ปรียาภรณ์ พวงทัย (2559) ศึกษาเรื่อง"คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3" ซึ่งความเห็นด้านสิ่งแวดล้อมที่ความปลอดภัย

และส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า เมื่อพิจารณาจากภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.14, S.D. = .463) โดยมีค่าเฉลี่ยที่สูงในข้อที่ 2 งานที่ทำอยู่ขณะนี้ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 1 มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นเรื่อยๆตามความสามารถ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่น จำกัด ไม่มีตำแหน่งที่รองรับพนักงานในสายงานที่พนักงานต้องการและไม่มีการเลื่อนตำแหน่งภายในบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับ วราคณา เอกอัจฉริยา (2557) ศึกษาเรื่อง“การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความเครียดกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ในบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง” ซึ่งความเห็นด้านความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านลักษณะการบริหารงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = .417) โดยมีค่าเฉลี่ยที่สูงในข้อที่ 5 ผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือข้อที่ 1 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านเท่าเทียมกับบุคคลอื่น ทั้งนี้เนื่องมาจากในลักษณะการบริหารงานในรูปแบบของการสั่งการผ่านระดับหัวหน้าและมีผู้ติดต่อประสานงานในแต่ละแผนกทำให้บริษัทและพนักงานสามารถเข้าใจถึงการทำงานและคำสั่งที่ต้องการให้ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ นภสร อินสมตัว (2559) ศึกษาเรื่อง“ความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล”ซึ่งความเห็นด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6. ด้านความภูมิใจในองค์กร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = .474)โดยมีค่าเฉลี่ยที่สูงในข้อที่ 2 บริษัทมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัย บริจาคโลหิต บริจาคสิ่งของ และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือข้อที่ 3 ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในภายใต้สังกัดบริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่น จำกัด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่ในบริษัทพึงพอใจกับการทำงานที่นิติบุคคลอาคารชุดว่องวานิช บี รวมถึงการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคมที่ทางอาคารได้จัดขึ้นทุกเดือน เช่นการใส่บาตรในวันสำคัญทางศาสนา การบริจาคโลหิต การบริจาคสิ่งของต่างๆเพื่อผู้ประสบภัยและผู้พิการ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ อดุลย์ สาธิยากูล (2558) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสถานีดับเพลิงคลองเตยกองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ”ซึ่งความเห็นด้านลักษณะความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

5. สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่น จำกัด”

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีอายุงานน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี สถานภาพโสดพนักงานส่วนใหญ่ที่มีตำแหน่งรักษาความปลอดภัย มีการศึกษาระดับไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 3 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่นจำกัด ด้านภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้1.ด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ใน

ระดับมาก 2. ด้านลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก 3.ด้านสภาพแวดล้อมความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 4.ด้านการประสานงานและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง 5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง 6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่น จำกัด” ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จากกลุ่มตัวออย่างทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีการปรับขึ้นเงินเดือนตามระดับความชำนาญการหรือประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งในขณะปัจจุบันบริษัท เรียลเน็ท โซลูชั่น จำกัด มีการปรับขึ้นเงินเดือนในอัตราที่เท่ากันทุกตำแหน่ง และเห็นควรให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือสวัสดิการด้านอื่นๆ เช่น การทำประกันแบบกลุ่ม

2. ด้านการประสานงานและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ควรมีกิจกรรมในโอกาสต่างๆเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีภายในแผนกและระหว่างแผนก เช่น กิจกรรมวันสงกรานต์ วันขึ้นปีใหม่ การจับฉลากของขวัญ

3. ด้านสภาพแวดล้อมความปลอดภัยในการทำงาน ควรจะการจัดทำสัญญาณจราจรเพิ่มในระหว่างทางรถวิ่ง เพิ่มแสงสว่างระหว่างทางเดินรอบนอกอาคาร และเพิ่มกล้องวงจรปิดในจุดเสี่ยงของอาคาร

4. ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคง ควรมีการส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานและสนับสนุนพนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงานให้กับบริษัท ควรมีการเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาคนในบริษัทเป็นอันดับแรก

5. ด้านลักษณะการบริหาร ผู้บริหารมีจิตใจดีและมีเมตตา แต่ในบางครั้งการทำงานในส่วนต่างๆแต่ละแผนกอาจทำให้ผู้บังคับบัญชาดูแลไม่ทั่วถึง จึงเห็นควรให้มีการประชุมงานและรับทราบถึงปัญหาต่างๆภายในบริษัททุกสัปดาห์ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และการรับทราบถึงปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขหรือการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชา

6. ด้านความภูมิใจในองค์กร จากการวิจัยพนักงานมีความภาคภูมิใจในบริษัทอยู่ในระดับมาก แต่เห็นควรให้มีกิจกรรมเพิ่มเติมเช่น การจัดกิจกรรมนำเที่ยวภายในบริษัทงานเลี้ยงวันเกิดผู้บริหาร เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยซ้ำในลักษณะนี้ เพื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น

2. ควรมีการศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มาใช้บริการภายในอาคาร

3. ควรมีการศึกษาถึงข้อมูลด้านอื่นๆเพิ่มเติมเพื่อมาใช้เป็นแนวทางในปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในตำแหน่งต่างๆต่อไป

บรรณานุกรม

นภสร อินสมตัว. (2559). **ความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทศวรรณ เอี่ยมวิมังสา และ เกียรติชัย เวษฎาพันธุ์. (2558). "การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล". **วารสารคณะสังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์**.5(1) : 275-282

ปรียาภรณ์ พวงทัย. (2559). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3.** การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิพัฒน์ นีซัง. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วน จำกัด ซี.บี.เพนท์.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วรางคณา เอกอัจฉริยา. (2557). **การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความเครียด กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายทางบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ.(2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข**. กรุงเทพฯ : ธรรมดาเพรส.

อุดมพร นิตะโย. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจ นครบาล 3**. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

อดุลย์ สารธิยากูล. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสถานีดับเพลิงคลองเตยกองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

อุมาพร มูลมณี. (2555). **การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด.** การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

เอกลักษณ์ ชมพูชัย. (2561). **การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน).** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

Lewin, D. (1981)."Collective Bargaining and the Quality of Work Life." **Organizational Dynamics**. Geneva : Elsevier.

Maslow, A. H. (1954).**Motivation and Personality**. New York : Harper and Row.