ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักงาน: กรณีศึกษาอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ เขตบางรัก จังหวัดกรุงเทพมหานคร

Factors Affecting Quality of Work Life of Office Workers A Case Study in United Center Building, Bangrak, Bangkok

กิตติพงษ์ กัลยาชัยนุวัตร[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักงาน กรณีศึกษาอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ เขตบางรัก จังหวัดกรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักงาน กรณีศึกษาอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ เขตบางรัก จังหวัดกรุงเทพมหานคร และ (3) ศึกษาปัญหา อุปสรรคและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักงาน กรณีศึกษาอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ เขตบางรัก จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากรที่เป็นพนักงานในสำนักงานอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ จำนวน 371 คนโดยใช้วิธีการสุ่มและเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling)

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักงาน กรณีศึกษาอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ เขตบางรัก จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.43) ปัจจัยด้านบุคคลที่มีเพศ แตกต่างกันมีคุณภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันมีคุณภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานในสำนักงาน

[1]นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

ABSTRACT

The Objective of this Analytical and descriptive study was to study factors affecting quality of work life of office workers : A case study in United Center Building, Bangrak, Bangkok. Purposes of this study were : (1). to study the level quality of working life of Office workers : A case study in United Center Building,Bangrak,Bangkok, (2) to study the relationship between the personal and management motivation factors, quality of work life of office workers and (3) to study the problems, the obstacles and the suggestions in promoting the quality of life in working of Office workers. The data was collected by questionnaire.The populations were 371 of office workers.

The results of this study found that : The level of the quality of working life generally was at moderate level on total scale ($\bar{X}$ = 3.52). There were no statistical significant different between quality of work life classified by personal factors, namely gender. There were the different between quality of work life classified by age, education, income, position and work experience.

The relationship between the personal, management motivation factors and the quality of working life of office workers showed a statistically significant positive correlation.

Keywords: quality of work life, office workers

บทนำ

ในปัจจุบันองค์การและธุรกิจต่างๆ ได้หันมาสนใจกับการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพมากขึ้น เพื่อรองรับการเติบโตขององค์การและเทคโนโลยีสมัยใหม่ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลานับว่าเป็นภารกิจขององค์การที่จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญ เพราะองค์การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่จะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้า ฉะนั้น การจัดการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคลให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุดจึงเป็นเรื่องที่องค์การต้องกระทำอย่างยิ่ง ในการพัฒนาองค์การหรือหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด คุณภาพของเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะเป็นกำลังขับเคลื่อนองค์การหรือหน่วยงานให้ไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้คุณภาพของบุคลากรมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีทัศนคติที่ดีต่องาน เห็นความสำคัญและคุณค่าของงานที่ตนทำ มีความสุขใจ ความพึงพอใจ และสนุกกับงานที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดแรงจูงใจ และความผูกพันกับงาน ยอมเสียสละแรงกายแรงใจ อุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ และเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเป็นการรวมตัวกลุ่มทางสังคมรูปแบบหนึ่งเกิดขึ้นด้วย

ดังนั้นทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักงาน กรณีศึกษาในอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ เขตบางรัก จังหวัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นอาคารสูง 50 ชั้น มีบริษัทต่างๆ เช่าถึง 101 บริษัทและมีประชากรรวมทั้งตึกอยู่ที่ 5097 คน

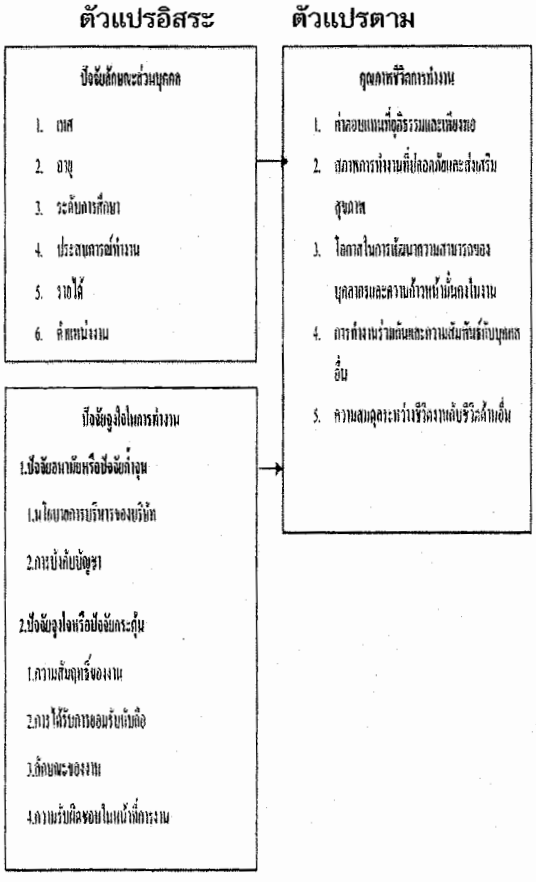
(พ.ศ. 2555) อีกทั้งอาคารยังตั้งอยู่ในเขตธุรกิจสำคัญ ทำให้ผู้วิจัยมองเห็นถึงความหลากหลายของพนักงาน และเล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลโดยการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลในองค์การ เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเอาใจใส่บุคลากรในองค์การ ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญยิ่งที่องค์การมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงาน สามารถดำเนินกิจกรรมบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบ ด้วยพนักงานที่ทำงานในสำนักงาน อาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ เขตบางรัก จังหวัดกรุงเทพมหานคร ทั้งสิ้น 5,097 คน (พ.ศ. 2555) ผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Sample) โดยใช้กลุ่มประชากรทั้งหมดที่เป็นตัวแทนของพนักงาน จำนวน 371 คน ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973, p. 725) และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) ส่วนขอบเขตด้านเนื้อหา ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน ส่วนปัจจัยจูงใจในการทำงานศึกษาจากตัวชี้วัดทั้ง 2 ด้าน คือ (1) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารของบริษัทและการบังคับบัญชา (2) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย ความสัมฤทธิ์ผลของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาจากตัวชี้วัดทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรและความก้าวหน้ามั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์การให้ดีขึ้น

2. บริษัทฯ สามารถประกอบธุรกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการเนื่องจากพนักงานได้รับการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น

3. ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการตัดสินใจแก้ปัญหาและเป็นแนวทางสำหรับการบริหารจัดการองค์การของบริษัทที่อยู่ในอาคารยูไนเต็ดเซ็นให้มีประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์การต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมแตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

1. ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิต

ธีระสิทธิ์ สุขเจริญ (2550, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึงเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานคือประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ และอธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สองช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ความเป็นมาของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานปรากฏครั้งแรกในประเทศอังกฤษในช่วงทศวรรษที่ 1960-1970 เนื่องจากมีการตื่นตัวด้านคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานกับคุณภาพของสถานประกอบการ รวมทั้งจากความไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงานในสมัยนั้นที่เริ่มมีมากขึ้น ในปี ค.ศ. 1972 ได้มีการสัมมนาระหว่างชาติที่กรุงนิวยอร์กและได้มีการเสนอแนวคิดใหม่ที่เรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life = QWL) ขึ้นเป็นครั้งแรก จากนั้นแนวคิดดังกล่าวได้แพร่กระจายไปทั่วโลกทั้งในทวีปยุโรปและประเทศสหรัฐอเมริกา แนวความคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน มีรากฐานทางทฤษฎีที่ค่อนข้างยาวนานกว่า 50 ปี โดยมีรากฐานมาจาก 3 สำนัก คือ

1.1 สำนัก "การจัดการแนวมนุษย์สัมพันธ์" เชื่อว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในระบบการทำงานไม่ใช่เรื่องของเศรษฐกิจหรือวัตถุแต่อย่างใด หากแต่เป็นปัจจัย "มนุษย์" ดังนั้น ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานจึงมีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นกลุ่มและการจัดการแบบประชาธิปไตยย่อมดีกว่าแบบเผด็จการหรืออำนาจนิยม

1.2 สำนักที่เน้นเรื่อง "ระบบสังคมนิยมและเทคนิค" เชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีส่งผลต่อระบบการทำงานภายในองค์การ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับระบบเสียใหม่เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจและแรงกระตุ้นในการยกระดับประสิทธิภาพของงาน

1.3 สำนัก "ประชาธิปไตยแรงงาน" แนวสแกนดิเนเวีย ระบุว่าสหภาพแรงงานต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงานภายในองค์การรวมทั้งขยายขอบเขตไปในระดับชาติด้วย (วัชรินทร์ หนูสมตน, 2547, หน้า 14-15)

ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, หน้า 132) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคล ที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

พิทยา บวรวัฒนา (2548, หน้า 31) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การสร้างความปรารถนาในตัวคนที่จะทำงานบางสิ่งบางอย่าง เพื่อให้การกระทำนั้นเป็นตัวสนองความต้องการปัจเจกบุคคล คนที่ความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นคนที่มีความเครียด และความเครียดนี้จะเป็นตัวผลักดันทำให้ปัจเจกบุคคลนั้นทำงานขยัน เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายบางอย่างของตน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์สเบอร์ก (Herzberg s Two-Factor Theory)

ในปี ค.ศ. 1950 Herzberg และเพื่อนร่วมงานของเขา ได้ดำเนินการสำรวจทัศนคติที่มีต่องานวิศวกรและนักบัญชี 200 คน เขาได้สรุปว่าความพอใจงานที่ทำและความไม่ใส่ใจงานที่ทำเกิดขึ้นจากกลุ่มของปัจจัยที่แยกจากกัน 2 กลุ่ม ที่เขาเรียกว่า "สิ่งที่ให้ความพอใจ" (ปัจจัยจูงใจ) และ "สิ่งที่ให้ความไม่พอใจ" (ปัจจัยอนามัย)

ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Motivating Factors) ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่องความรับผิดชอบและความก้าวหน้า สิ่งที่ให้ความพอใจเกี่ยวพันกับลักษณะของงาน (เนื้อหาของงาน) และเป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่ปัจจัย เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมขององค์การ (สภาพแวดล้อมของงาน) นโยบายของบริษัทเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดที่ถูกพิจารณาโดยบุคคลหลายคนว่าเป็นสาเหตุสำคัญของความไม่มีประสิทธิภาพการประเมินปัจจัยเหล่านั้นในทางที่ดีได้นำไปสู่ความพอใจงานที่ทำแต่ทำให้ความไม่พอใจงานที่ทำไม่เกิดขึ้นเท่านั้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักงาน กรณีศึกษาอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ เขตบางรัก จังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้การสุ่มตัวอย่าง (Sampling Survey) และแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในสำนักงานอาคารยูไนเต็ทเซ็นเตอร์ จำนวน 371 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้นำเสนอหัวข้อซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวแทนพนักงานในสำนักงานอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ เขตบางรัก จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงคิดเป็นร้อยละ 66.6 อายุส่วนมากระหว่าง 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.2 และน้อยที่สุดอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ

0.8 โดยมีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72 มีรายได้ต่อเดือนสูงสุด 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.9 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไปคิดเป็นร้อยละ 80.6 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุดคือ 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.4

2. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในสำนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูงเฉลี่ย 3.61 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ปรากฏว่า ด้านที่มีระดับปัจจัย จูงใจในการทำงานสูง ได้แก่ ด้านความสัมฤทธิ์ของงาน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงสุดเฉลี่ย 3.80 รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีระดับความพึงพอใจในการทำงานเฉลี่ย 3.74 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานเฉลี่ย 3.72 ด้านลักษณะของงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงานเฉลี่ย 3.59 ด้านการบังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจในการทำงานเฉลี่ย 3.49 และด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทมีระดับความพึงพอใจในการทำงานเฉลี่ย 3.29

3. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเฉลี่ย 3.43 และเมื่อพิจารณาจากปัจจัย 5 ด้าน ปรากฏว่า ด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงสุดคือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ย 3.65 ด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ย3.51 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ย 3.39 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเองและความก้าวหน้ามั่นคงในงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ย 3.33 และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ย 3.26

4. การเปรียบระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากผลการศึกษา พบว่า

4.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักงาน กรณีศึกษาอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ ไม่ขึ้นอยู่กับเพศ

4.2 พนักงานในสำนักงานอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและโดยรวม ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรและความก้าวหน้ามั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ไม่พบความแตกต่างกัน

4.3 พนักงานในสำนักงานอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรและความก้าวหน้ามั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและโดยรวม ส่วนด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่พบความแตกต่างกัน

4.4 พนักงานในสำนักงานอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรและความก้าวหน้ามั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต

ด้านอื่นและโดยรวม ส่วนด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่พบความแตกต่างกัน

4.5 พนักงานในสำนักงานอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรและความก้าวหน้ามั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ส่วนด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและโดยรวมไม่พบความแตกต่างกัน

4.6 พนักงานในสำนักงานอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และโดยรวม ส่วนด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรและความก้าวหน้ามั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ไม่พบความแตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักงาน กรณีศึกษาอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ เขตบางรัก จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานในสำนักงาน กรณีศึกษาอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ เขตบางรัก จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า คะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.43) ซึ่งหมายถึง พนักงานในสำนักงานอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์เกิดความพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ ทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียง 2 ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ย 3.65 ด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ย 3.51 ส่วนอีก 3 ด้าน คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ย 3.39 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเองและความก้าวหน้ามั่นคงในงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ย 3.33 และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ย 3.26 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานในสำนักงานอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ มุ่งทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การสูงสุดคือผลกำไร ทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นไม่มีความสมดุลกันเท่าที่ควร กล่าวคือ พนักงานทำงานมากกว่าเวลาไปทำกิจกรรมอย่างอื่น ถึงแม้จะมีปัญหาต่างๆ อยู่บ้างแต่ก็ถือว่าอยู่ในระดับที่แก้ไขได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักงานอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายละเอียดตัวบ่งชี้ คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่ามีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานใน

สำนักงานอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.26) อาจเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่าต่อการทุ่มเทกำลังกาย กำลังความสามารถในการทำงานและเวลาที่ต้องทุ่มเททำงาน ที่มุ่งเน้นให้บริการที่มีคุณภาพได้มาตรฐานและเน้นการทำงานเชิงรุก มุ่งสร้างผลกำไรสูงสุดแก่องค์การ อาจทำให้รู้สึกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับพนักงานส่วนใหญ่รู้สึกว่าไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน และรู้สึกว่าเงินเดือนและรายได้อื่นๆ ที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามอัตภาพ ซึ่งส่งผลให้พนักงานในสำนักงานอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานในสำนักงานอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ อยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยในอันดับที่สอง (ค่าเฉลี่ย 3.51) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานในสำนักงานอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์มองว่าการทำงานในอาคารแห่งนี้มีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพที่เพียงพอในระดับหนึ่ง เพราะสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกอนามัย เป็นไปตามมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ Yasuhiko Nagayama แห่งมหาวิทยาลัย Takai ประเทศญี่ปุ่น ได้สรุปเอาไว้ตามหัวข้อที่ 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกอนามัย สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย (Safe and Healthy Working Condition) ได้แก่ (1) จำนวนชั่วโมงการทำงานทำงานที่สมเหตุสมผล (Reasonable Working Hours) หมายถึง การให้พนักงานทำงานตามมาตรฐานชั่วโมงทำงานที่สากลกำหนด ถ้าพนักงานคนใดทำงานนอกเหนือจากเวลาที่สากลกำหนด ก็จะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มตามการณ์ (2)สภาพสถานที่ทำงานที่เหมาะสม (Physical Working Conditions) หมายถึงสถานที่ทำงานจะต้องปราศจากหรือความเสี่ยงต่อโรคภัยไข้เจ็บหรืออันตรายให้น้อยที่สุด และ (3) ห้องทำงานถูกสุขลักษณะ (Office Space) หมายถึง สภาพแวดล้อมของที่ทำงานจะต้องมีความสะดวกสบาย มีการแบ่งเป็นสัดส่วนและมีห้องรวมสำหรับใช้ร่วมกัน และพนักงานมองว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมดีมีการส่งเสริมสุขภาพแก่พนักงาน จึงทำให้พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับสูง เป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดหลักเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Woalton, 1973, pp. 22-27) ข้อที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (Safe and Healthy Working Conditions) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกสบายและความปลอดภัยแก่พนักงาน สุขภาพของพนักงานจัดเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าพนักงานมีร่างกายอ่อนแอก็ไม่สามารถปฏิบัติงานใดๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ในทำนองเดียวกัน ถ้าสภาวะจิตใจของพนักงานอยู่ในสภาพที่ไม่มีความมั่นคง มีความทุกข์ทางใจ ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้องค์การได้เช่นกัน สภาพแวดล้อมการทำงานนับตั้งแต่สถานที่ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน แสงสว่าง อุณหภูมิจากเครื่องปรับอากาศ ระดับเสียง และกระบวนการในการทำงาน สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อความปลอดภัยและสุขภาพกายสุขภาพใจของพนักงานทุกคน ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสม จะมีส่วนช่วยให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานได้ระดับหนึ่ง และการจัดสภาพการทำงานจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วย

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรและความก้าวหน้ามั่นคงในงาน พบว่า

คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานในสำนักงานอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่รู้สึกว่า การทำงานในอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานในระดับปานกลาง และมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายน้อย นอกจากนั้น การประเมินผลผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานและเพิ่มค่าตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานยังไม่มากเท่าที่ควร จึงส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Yasuhiko Nagayama แห่งมหาวิทยาลัย Takai ประเทศญี่ปุ่น ได้สรุปเอาไว้ตามหัวข้อที่ 4 โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) (4.1) มีการพัฒนาตนเอง (Development) หมายถึง งานที่มอบหมายให้พนักงานทำนั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้ของใหม่ ๆ มิใช่ยิ่งปฏิบัตินานกลับทำให้ขาดความคิดใหม่ ๆ และเรียนรู้น้อยลง (4.2) มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (Prospective Application) หมายถึง งานที่มอบหมายต้องเปิดโอกาสให้คนงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และได้ใช้ความรู้ดังกล่าวในหน้าที่การงานด้วย (4.3) มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (Advancement Opportunity) หมายถึง คนที่ทำงานในหน่วยงานต้องมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่ง อันก่อให้เกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และสังคมโดยรวม (4.4) มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Security) หมายถึง คนงานแต่ละคนต้องได้รับการรับประกันว่างานที่ทำและเงินเดือนที่จ่ายจะมีความมั่นคงตลอดไป

1.4 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานในสำนักงานอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ อยู่ในระดับสูงเป็นอันดับที่หนึ่ง (ค่าเฉลี่ย 3.65) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่รู้สึกว่า เนื่องจากการทำงานของพนักงานในอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ซึ่งเป็นหน่วยงานภาคเอกชนที่เน้นผลกำไรสูงสุดและสิ่งที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนรูปแบบการบริหารจัดการภายในของบริษัทคือการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Lengerman. and Sashkin, (1984, pp. 133-134) ข้อ 3 ที่กล่าวไว้ว่า ปฏิสัมพันธ์ตามหน้าที่งาน (Task – Related Interaction) คือ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานระหว่างการทำงาน ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพราะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานมีความสำคัญยิ่ง ไม่เพียงเฉพาะแค่การพูดคุยกันฉันท์เพื่อนหรือทางสังคมเท่านั้น แต่รวมถึงระหว่างการทำงานร่วมกันตามหน้าที่ด้วย สามารถกล่าวได้ว่าหน่วยงานหรือองค์การไหนที่ไม่มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี จะส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการด้านอื่นๆ ด้วย

1.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานในสำนักงานอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าตนต้องทำงานมากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อนเพียงพอแต่การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและครอบครัว และพอใจกับการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงาน ครอบครัว สังคมและเวลาส่วนตัวพอสมควรทั้งนี้เพราะสภาพงานในปัจจุบันเน้นที่คุณภาพงานบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก มีการพัฒนาด้านคุณภาพการบริการให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานจึงเป็นเหตุให้พนักงานต้องมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นทั้งด้านบริหารบริการและวิชาการ ทำให้มีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ ซึ่งตามแนวคิดของ Walton 1973 กล่าวไว้ว่า ใน

การปฏิบัติงานของบุคคลต้องมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งบทบาทของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการทำงาน การดำเนินงาน การแบ่งเวลา การจัดสัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว การทำงานในองค์การเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนยังต้องการเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ ดังนั้นจากสภาพการณ์และภาระงานในปัจจุบัน จึงอาจทำให้พนักงานในสำนักงานอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์รับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานและประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักงานอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

จากการศึกษา พบว่า พนักงานในสำนักงานอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานในสำนักงานอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานในสำนักงานอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่าง และระดับการศึกษา และตำแหน่งแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.866, 0.147, 0.227 และ 0.357) ตามลำดับ

อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ และระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานในสำนักงานอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ที่แตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักงาน

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในสำนักงานอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยข้างต้นสามารถเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลการปฏิบัติงานของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานในสำนักงาน กรณีศึกษาอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ เขตบางรัก จังหวัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ยังอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาในเรื่องของอัตราค่าจ้าง หรือเงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่น ให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เป็นที่น่ายินดีที่พบว่า คะแนน

เฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานในสำนักงานอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ด้านนี้อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพพนักงานเป็นอย่างดีแต่ก็ควรปรับปรุงให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีการส่งเสริมสุขภาพอย่างสม่ำเสมอตลอดทั้งปี อย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรและความก้าวหน้ามั่นคงในงาน ผู้บริหารควรให้โอกาส สนับสนุนพนักงานเข้ารับการอบรมในงานที่พนักงานสนใจ และสายงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ และมีการสร้างมาตรฐานในการพิจารณาสรรหา คัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม ให้โอกาสสนับสนุนการทำความดีความชอบจากความขยันหมั่นเพียรตั้งใจทำงานหรือแรงกระตุ้นในการศึกษาต่อให้กับบุคลากร

1.4 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ผู้บริหารควรจะแลกเปลี่ยนหรือรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของพนักงานเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน จัดกิจกรรมหรือการสันทนาการ ที่ช่วยเสริมสร้างความรักความสามัคคีและความผูกพันต่อองค์การ ตลอดจนสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยลดภาวะความตึงเครียดให้พนักงานและเป็นการสร้างความพึงพอใจที่มีต่องานต่อองค์การด้วย

1.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ควรส่งเสริมให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ไม่ทำงานหนักจนเกินไป โดยการมอบหมายปริมาณงานให้เหมาะสม ในการปฏิบัติงานควรมีการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการทำงานลง เพื่อให้ระบบงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วและกระชับเวลา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาบางปัจจัยที่คาดว่า มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ควรที่จะศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มขึ้นที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น การสื่อสารในองค์ การการรับรู้บรรยากาศในองค์การ การสนับสนุนจากครอบครัว เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน เพื่อได้ข้อมูลในเชิงลึกหรือค้นพบปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

2.3 ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรม แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้มุมมองที่หลากหลาย

2.4 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทุก 3-5 ปี เปรียบเทียบผลการศึกษาครั้งนี้โดยใช้เป็นปกติวิสัย

2.5 ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักงานกรณีศึกษาอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ เขตบางรัก จังหวัดกรุงเทพมหานคร เท่านั้นควรมีการเพิ่มกลุ่มในการศึกษาให้กว้างขึ้นกว่าเดิมจะได้ครอบคลุมและมีมุมมองที่หลายหลาก

****

บรรณานุกรม

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัทคูเวต ปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด*, สารนิพนธ์ บ.ธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธีระสิทธิ์ สุขเจริญ. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับต่างๆ จังหวัดราชบุรี*, การค้นคว้าแบบอิสระ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิทยา บวรวัฒนา. (2548). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*. พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วัชรินทร์ หนูสมตน. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภายใต้การปฏิรูประบบราชการไทยกรณีศึกษา: ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 9 (จังหวัดสงขลา)*, วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Lengerman. J. & Sashkin, M. (1984). *"Quality of Work Life –conditions/Feelings."* The manual 1984. Developing Human Resources. University Associates.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life :What is it ?. *Sloan Management Review, 11*(3), 11-21.