ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคาร ในโครงการเมืองทองธานี

The Relationship Between Quality Of Work Life and Performance Efficiency Of Building Maintenance Employees In Muang Thong Thani Project

พิษณุ สุขประกอบ[1] รศ.ดร. ทองฟู ศิริวงศ์[2] รศ.ดร. สมพล ทุ่งหว้า[3]

Pissanoo Sookprakob[1], Associate Prof Dr.Tongfu siriwongse[2], Associate Prof Dr. Sompon thungwha[3]

นักศึกษา โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เพื่อความเป็นเลิศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง[1]

อาจารย์ประจำ โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เพื่อความเป็นเลิศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง[2,3]

MBA for Excellent Program, Faculty of Business, Ramkhamhaeng University

kobsook_2550@hotmail.com[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคารในโครงการเมืองทองธานี ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคาร จำนวน 120 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก สถิติที่ใช้เป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบ t-test เปรียบเทียบ F-test ทดสอบวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlations) ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท โดยมีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริม ด้านบูรณการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตมั่นคง

โดยพนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากด้านคุณภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านต้นทุนค่าใช้จ่ายในการทำงาน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล อายุ การศึกษา รายได้ อายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; พนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคารในโครงการเมืองทองธานี

ABSTRACT

The objectives of this research were to study quality of working life and performance efficiency, the performance efficiency classified by personal factors, and to study the relationship between quality of working life and performance efficiency of building maintenance employees in Muang Thong Thani project. The researcher used a questionnaire on 120 samples of building maintenance employees from a convenient sampling and the statistics test were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, correlation test between two variables.

The results showed that most of the sample age between 31-40 years old, has a bachelor's degree, has monthly income less than 20,000 baht and less than 5 working year’s experiences .For the level of quality of work life of the employees was at a high level. In order from the social integration of job description, the social relevance of job description, the constitutionalism of job description, the safety and healthy environment, the total life space and the growth and security of job description.

The overall performance efficiency was at a high level. In order from quality of work, workload, time, and cost of working expenses, respectively.

The relationship between personal factors and performance efficiency. The personal factors by age, education, income, working year’s experience did not correlate with performance efficiency of employees. For the relationship between quality of work life and performance efficiency. Quality of work life correlated with work efficiency in the moderate level.

Keywords: Quality of work life; Performance efficiency; Building maintenance employees in the Muang Thong Thani Project

บทนำ

บุคลากรนับเป็นทรัพยากรปัจจัยหนึ่งทางธุรกิจ ที่สำคัญอย่างยิ่งที่ช่วยในการขับเคลื่อนธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาหรือขยายธุรกิจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคลากรมีทั้งทักษะ ความรู้ ความสามารถที่เป็นส่วนสำคัญยิ่งในการนำเอานโยบายต่างๆขององค์กรไปปฏิบัติเพื่อให้ธุรกิจเจริญเติบโต ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญหลักที่มีผลต่อความเจริญเติบโตและความสำเร็จของทุกองค์กร

การบริหารบุคลกร หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ที่ทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญ เช่น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีทักษะ มีความรู้ ความสามารถในงานที่เพิ่มสูงขึ้น หรือเรียกได้ว่า มีศักยภาพมากขึ้น หรือการบริหารคุณภาพชีวิตของบุคลากรก็นับว่าเป็นอีกปัจจัยที่องค์กรควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เช่น เรื่องอัตราการจ้างงาน ควรบริหารจัดการให้เหมาะสมกับลักษณะงานหรือศักยภาพของแต่ละบุคลากร การแก้ปัญหาและลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างราบรื่น หรือการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ปลอดภัย และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นต้น เมื่อบุคลากรมีศักยภาพมากขึ้น มีคุณภาพชีวิตที่ดี ก็ย่อมจะตั้งใจทำงาน งานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามไปด้วย ส่งผลต่อการเจริญเติบโตและการประสบความสำเร็จของธุรกิจ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงนับเป็นหัวใจสำคัญของทุกองค์กร

พนักงานช่าง ฝ่ายซ่อมบำรุงอาคาร ในโครงการเมืองทองธานี มีจำนวน 150 คน มีหน้าที่ดูแลอาคารในโครงการเมืองทองธานีซึ่งมีอายุกว่า 25 ปี จำนวน 29 อาคาร อาคารละ 1,020 ห้อง เฉลี่ยดูแล 198 ห้องต่อคน โดยลักษณะงานแยกเป็น 2 ส่วนแรก เป็นงานหลักของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคาร คือ ตรวจสอบแก้ไขอุปกรณ์หลัก งานระบบไฟฟ้า ระบบประปา และอุปกรณ์เกี่ยวกับความปลอดภัย เช่น ระบบแจ้งเหตุเพลิงไหม้ ระบบกล้องวงจรปิด ซึ่งมีทั้งหมด 14 รายการ ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ รวมถึงการจดบันทึกและสรุปข้อมูลการซ่อมบำรุงในแต่ละเดือนเพื่อส่งมอบให้หัวหน้างานไม่เกินวันที่ 3 ของเดือนและส่งมอบให้ทางนิติบุคคลเดือนละ 1 ครั้ง ส่วนที่สอง เป็นงานรอง เช่น การจดหน่วยมิเตอร์น้ำประปา ติดตั้งมิเตอร์น้ำประปา จดหน่วยไฟฟ้าส่วนกลาง ตรวจสอบการติดตั้งเครื่องปรับอากาศในห้องชุด ซึ่งโดยปกติจะมีปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้าดับภายในห้องชุด น้ำรั่วส่วนกลาง ท่อระบายน้ำตัน ซึ่งงานดังกล่าวจะต้องเข้าดำเนินการแก้ไขภายใน 15-20 นาทีหลังมีการแจ้งซ่อมจากผู้พักอาศัย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและลดความเสียหาย และงานอื่นๆ เช่น การซ่อมแซมผนังแตกร้าว หลังคาดาดฟ้ารั่วซึม ห้องน้ำรั่วซึม ด้วยลักษณะงานดังกล่าว พนักงานช่าง

ฝ่ายซ่อมบำรุงอาคาร นอกจากจะต้องมีทักษะ มีความรู้ ยังต้องมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านซ่อมบำรุง เพราะประสิทธิภาพในการซ่อมบำรุงนำมาซึ่งความพอใจของลูกค้า (ลูกบ้านผู้อาศัยในอาคาร)

ทั้งนี้จากข้อมูลสถิติการลาออกและการลางานอ้างอิงของแผนกทรัพยากรบุคคลช่วงวันที่ 1 มกราคม 2563 ถึง 15 เมษายน 2563 พนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคารในโครงการเมืองทองธานี มีอัตราการลาออกของพนักงานที่สูงเฉลี่ย 2-3 คนต่อเดือน รวมถึงอัตราการลาป่วยและลากิจ ซึ่งมีความถี่บ่อย คิดเป็นค่าเฉลี่ยเดือนละ 10 คน คนละ1-2 วันต่อเดือน รวมถึงการมาทำงานสายเป็นประจำ คิดเป็นค่าเฉลี่ยเดือนละ15 คน คนละ 5 - 25 นาทีต่อครั้ง ส่งผลกระทบต่องาน คือทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานในช่วงเวลาเร่งด่วน และยากต่อการจัดสรรกำลังพล เพื่อให้บริการกับทางลูกบ้านได้ ก่อให้เกิดการร้องเรียนของลูกบ้านเมื่อไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ทันท่วงที รวมถึงก่อให้เกิดความเสียหายและเกิดค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นเนื่องจากไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันเวลาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากปัญหาดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า การลาออก และการลางานของพนักงาน ที่มีความถี่บ่อย ส่งผลให้เกิดความเสียหายต่องาน และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัญหาดังกล่าวอาจเกิดจากสาเหตุในเรื่องของคุณภาพชีวิต ซึ่งเราจะต้องศึกษาเพื่อทราบถึงสาเหตุของปัญหาเหล่านี้ และทำการแก้ไขเพื่อให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้

ดังนั้นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร คือคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะส่งผลให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ มีความรับผิดชอบ มีความมั่นใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพตามไปด้วยการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ก็เหมือนเป็นการพัฒนาธุรกิจขององค์กร คุณภาพชีวิตที่ดี นำมาซึ่งผลประกอบการที่ดี

วัตถุประสงค์

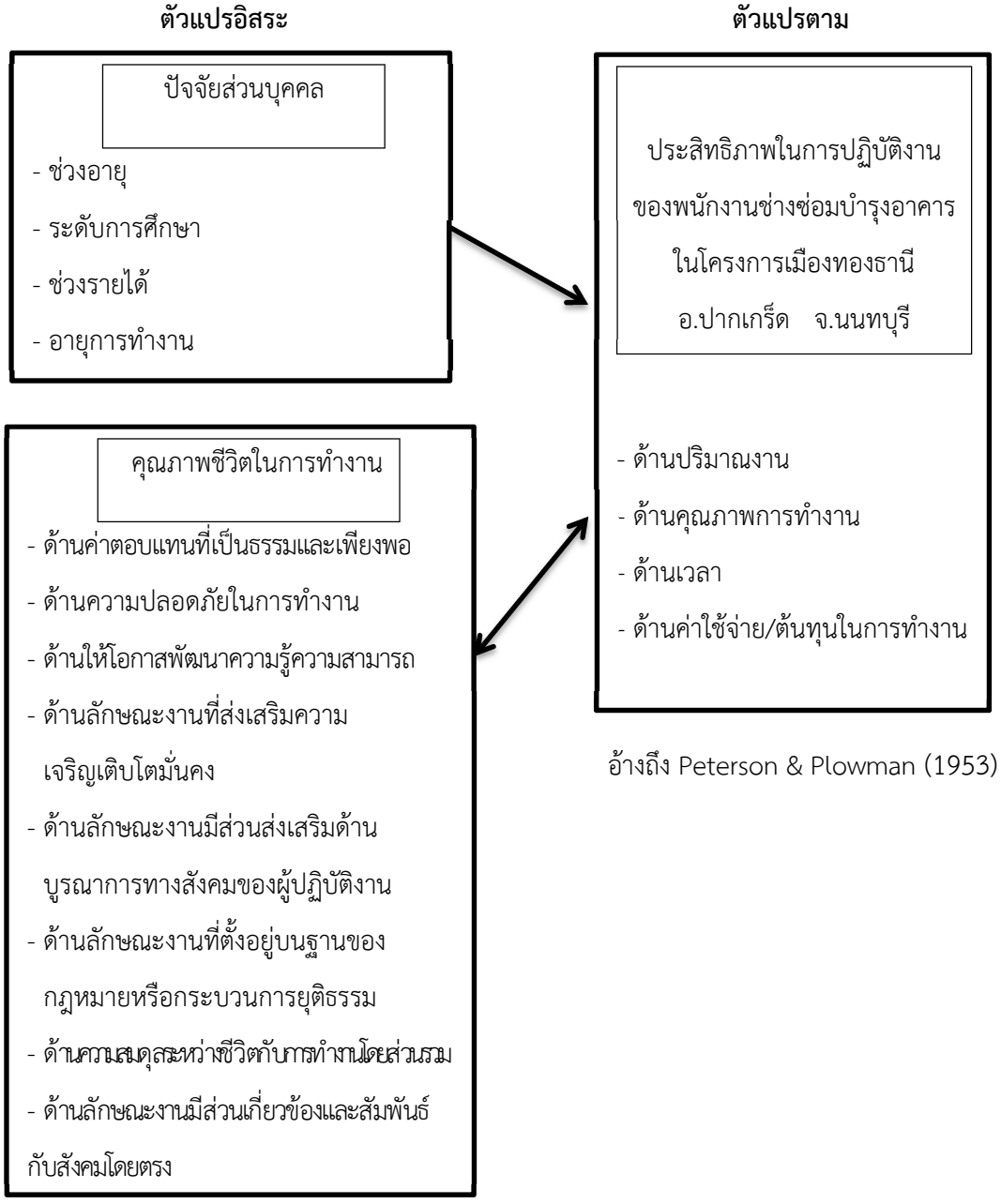
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคาร ในโครงการเมืองทองธานี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคาร ในโครงการเมืองทองธานี
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคาร ในโครงการเมืองทองธานี
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคาร ในโครงการเมืองทองธา**นี**

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแยกเป็น อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ที่แตกต่างกันของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคารโครงการเมืองทองธานีมีความความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคาร ในโครงการเมืองทองธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในระดับต่างๆ ในองค์กรได้ทราบถึงข้อเท็จจริงในคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคาร ในโครงการเมืองทองธานี ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถนำไปใช้ในบริหารจัดการ สร้างระบบ หรือ เครื่องมือในส่วนฝ่ายบริหาร สร้างนโยบาย กลยุทธ์ เพื่อสร้างเสริมให้พนักงานช่างซ่อมบำรุงได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้นในด้านต่างๆ เพื่อให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้นำข้อมูลมาปรับใช้วางแผนพัฒนาบุคคลากรช่างบำรุงอาคาร หรือเพิ่มเติมสวัสดิการ ทักษะความรู้ที่จำเป็นแก่พนักงาน เพื่อเสริมความแข็งแกร่งให้กับองค์กรและ ดำเนินการได้ตามแผนกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างสัมฤทธิ์ผลตามที่วางไว้

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Richard E. Walton (1973, หน้า 12-16, www.lib.ku.ac.th) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญที่จะวัดคุณภาพชีวิตซึ่งปรากฏในหนังสือ Quality of Working life : What is it? ว่าแบ่งองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้

1.ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)

การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆในประเภทเดียวกันด้วย

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)

ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities)

งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security)

นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ แล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration)

การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism)

หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์การหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูดมีความเสมอภาค

7.ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space)

เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8.ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance)

กิจกรรมการทำงานทีดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Peterson & Plowman (1953, หน้า 433) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่าหมายถึงการลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้างว่า หมายถึงคุณภาพของการมีประสิทธิผล (Quality of effectiveness) มีความสามารถในการผลิต (Competence and Capability) และในการดำเนินงานทาง ด้านธุรกิจที่จะถือว่ามี ประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการเหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อ

คำนึงถึงสถานการณ์และข้อจำกัดด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพในด้านธุรกิจประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 อย่างคือ ด้านปริมาณ (Quantity) ปริมาณผลงานที่ออกมา เป็นไปตามเป้าหมายหรือความคาดหวังขององค์การ มีการจัดลำดับความสำคัญ มีการวางแผน และบริหารจัดการงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คุณภาพ (Quality) ผลงานที่ปฏิบัติออกมา มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ ตามมาตรฐานที่กำหนด โดยได้มีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าไว้เสมอ ด้านเวลา (Time) ผู้ปฏิบัติงานมีความตรงต่อเวลา มีการแบ่งเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิทยาการใหม่ๆมาช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น ด้านต้นทุน (Cost) การปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร รวมถึงมีการจัดเก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์อย่างถูกต้องเพื่อลดความเสียหายและใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า

ระเบียบการวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคาร ในโครงการเมืองทองธานี ซึ่งมีจำนวน 150 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ Taro Yamane นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 109 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มีจำนวน 130 คน เพื่อลดการผิดพลาดของข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งแบบสอบถามและตอบแบบสอบถามไม่ครบ หลังจากรับแบบสอบถามได้พิจารณาใช้กลุ่มตัวอย่าง 120 คน กลุ่มตัวอย่าง 10 คนไม่สมบูรณ์ในการตอบคำถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามแบบปลายเปิดกับตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบมาตราส่วน โดยมีปัจจัย 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านให้โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตมั่นคง ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ด้านคุณภาพการทำงาน ด้านความถูกต้องในการทำงาน ด้านความรวดเร็วของการทำงาน ด้านต้นทุนและค่าใช้จ่าย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1.สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มาแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปแบบของตารางและความเรียง

2.สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และส่วนที่ 3 เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มาหาค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อให้ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 และ 2

3.ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคาร โดยการวิเคราะห์ค่า t-test และ F-test เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4.ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคาร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlations) ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่าง 2 ตัวแปร

ผลการวิจัย

พบว่าพนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคารในโครงการเมืองทองธานี อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่อยู่ระหว่างในช่วงอายุ 31-40 ปี โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยรายได้ส่วนใหญ่ไม่เกิน 20,000 บาทต่อเดือน อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี

ผลวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคารในโครงการเมืองทองธานี อำเภอ ปากเกร็ด จังหวัด นนทบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมทั้ง 8 ด้าน ของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคารในโครงการเมืองทองธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตมั่นคง รองลงมา และระดับปานกลาง ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ

ตารางที่ 1 ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม 8 ทั้งด้าน ของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคาร ในโครงการเมืองทองธานี (n=120 คน)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D	ค่าระดับ	ลำดับ
1.ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ	3.21	0.801	ปานกลาง	7
2.สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัยในการทำงาน	3.42	0.665	มาก	4
3.โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.29	0.732	ปานกลาง	6
4.ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตมั่นคง	3.40	0.675	มาก	5
5.ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	3.97	0.678	มาก	1
6.ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	3.43	0.707	มาก	3
7.ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	3.42	0.626	มาก	4
8.ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	3.70	0.698	มาก	2
9.รวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.48	0.546	มาก	

ผลวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคารในโครงการเมืองทองธานี อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคารในโครงการเมืองทองธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านคุณภาพการทำงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย/ต้นทุนในการทำงาน

ตารางที่ 2 ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 4 ด้านและภาพรวมประสิทธิภาพของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคารในโครงการเมืองทองธานี (n=120 คน)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D	ค่าระดับ	ลำดับ
1.ด้านปริมาณงาน	3.85	0.594	มาก	2
2.ด้านคุณภาพการทำงาน	3.90	0.618	มาก	1
3.ด้านเวลา	3.81	0.612	มาก	3
4.ด้านค่าใช้จ่าย/ต้นทุนในการทำงาน	3.78	0.664	มาก	4
5.รวมประสิทธิภาพในการทำงาน	3.84	0.552	มาก	

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคาร ในโครงการเมืองทองธานี อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ” จำนวน 120 คน โดยพนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคาร ในโครงการเมืองทองธานี อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ไม่เกิน 20,000 บาทต่อเดือน และมีอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี โดยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็น ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ช่วงรายได้ อายุการทำงานซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อำพร ธงชมเชย (2558)

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทั้งในด้านเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ด้านสวัสดิการที่องค์การจัดหาให้มีความเหมาะสม ด้านเกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนอยู่ในระดับที่สมควรเมื่อเทียบกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อำพร ธงชมเชย (2558)

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเชิงบวก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตมั่นคง ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ และคุณภาพชีวิตด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัยในการทำงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา วัชรพล เจริญเวช (2561)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม

ลำดับ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม		แปลผล
		Sig. (2-tailed)	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	
1	ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ	0.000**	0.529	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม (ต่อ)

ลำดับ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม		แปลผล
		Sig. (2-tailed)	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	
2	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัยในการทำงาน	0.000**	0.473	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
3	ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความรู้ความสามารถ	0.000**	0.485	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
4	ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตมั่นคง	0.000**	0.573	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
5	ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	0.000**	0.572	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
6	ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	0.000**	0.623	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
7	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	0.000**	0.514	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
8	ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	0.000**	0.661	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
รวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน		0.000**	0.708	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคาร ในโครงการเมืองทองธานี” มีข้อเสนอแนะในงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ ทางบริษัทควรให้ทางแผนกทรัพยากรบุคคล ศึกษาและปรับปรุงในส่วนต่างๆ เช่น การจัดพื้นที่การทำงานให้เป็นระเบียบ

เรียบร้อย สะอาด หรือ จัดวางผังห้องการทำงานใหม่ให้สอดคล้องแก่การปฏิบัติงาน รวมถึงจัดพื้นที่ทำงานโซนพิเศษให้ที่ถูกต้องตามหลักวิศวกรรม มีแสงสว่างเพียงพอ และลงทุนเรื่องอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลแก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงจัดหาเครื่องมือในการทำงานที่มีความปลอดภัยแทนของเดิมเริ่มเสื่อมสภาพ และการจัดหาบุคลากรด้านความปลอดภัย เช่น เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพ เพื่อให้ความรู้แก่พนักงาน และสอดส่องเหตุในความไม่ปลอดภัยเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานและบริษัทเพิ่มสูงขึ้นด้วยตามมา

2. ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าและด้านการพัฒนาความรู้ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ ทางบริษัทควรปรับผังองค์กร ในส่วนของแผนกวิศวกรรมใหม่ เพื่อเพิ่มโอกาสการก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งแต่เดิมพนักงานช่าง เติบโตในสายงานเป็นได้แค่หัวหน้าช่าง และโอกาสที่จะได้ก้าวหน้าเติบโตในสายงานอาจใช้เวลาในการทำงานยาวนาน เนื่องจากผังองค์กรของแผนกมีน้อย ทางบริษัทควรแยกผังองค์ของแผนกใหม่ โดยเพิ่มตำแหน่ง และจัดเป็นกลุ่มย่อยๆ เป็นกลุ่มโซนตามพื้นที่บริหารโครงการต่างๆ โดยจะตำแหน่งงานช่างมีเริ่มต้นดังนี้ ช่างซ่อมบำรุงฝึกหัด ช่างซ่อมบำรุงอาคาร ช่างซ่อมบำรุงอาคารอาวุโส หัวหน้างานช่างซ่อมบำรุงอาคาร หัวหน้าช่างซ่อมบำรุงอาคารอาวุโส เพื่อให้เกิดการแข่งขันเชิงสร้างสรรค์ และพัฒนาตนเองของพนักงานช่าง การมอบหมายงานต่างๆที่มีความท้าท้ายให้แก่พนักงาน เช่น การให้โจทย์พนักงานช่างแต่ละกลุ่มโซน ที่สามารถคิด วางแผน บริหารจัดการ ค่าไฟฟ้าส่วนกลางของคอนโดมิเนียมได้ดีที่สุด และจะได้รับการรับเลือกให้ได้รับเงินรางวัลพร้อมใบประกาศ ของตนเองและทีม พร้อมติดบอร์ดประชาสัมพันธ์เป็นเวลา 3 เดือน หรือ กระบวนการสร้างการเรียนรู้โดยผ่านแผนกทรัพยากรบุคคล โดยเปิดโอกาสให้ช่างได้รับ การศึกษาดูงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ด้านวิศวกรรมอาคาร เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ รวมถึงการประยุกต์ใช้งานนำมาถึงการแก้ไขปัญหาต่างๆขององค์กรได้ ให้ช่างแต่ละบุคคลที่มีความคิด หรือ ค้นพบกระบวนการทำงานบางอย่างที่สามารถลดต้นทุนได้ทำแล้วสำเร็จง่ายและเป็นผลดี ได้เป็นวิทยากรให้ความรู้ช่างในส่วนอื่นๆ หรือการส่งเสริมด้านวิชาชีพให้ช่างผู้ปฏิบัติงานมีใบประกอบวิชาชีพช่างไฟฟ้าระดับ 1-3 เพื่อให้เกิดการเจริญเติบโตทั้งในสายงาน และสายอาชีพของพนักงานช่างนั้นเอง ทั้งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานและบริษัทเพิ่มสูงขึ้นด้วยตามมา

3. ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจากฐานเงินเดือนของพนักงานส่วนใหญ่ ณ ปัจจุบัน ค่าครองชีพที่สูงขึ้นสังเกตจากการขึ้นราคาของร้านอาหารใน ย่านเมืองทองธานีที่ปรับราคาสูงขึ้น และจากสภาวะปัญหาโรคระบาดของ Covid-19 ส่งผลกระทบทางตรงและทางอ้อมต่อพนักงาน ให้ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการดำรงชีพของตนเองและครอบครัว ซึ่งที่ผ่านมาทางบริษัทมีการชะการชะลอการปรับเงินเดือน โบนัส จากสถานการณ์ดังกล่าว เช่นกัน ทางบริษัทควรพิจารณาเรื่องการปรับเงินเดือนตามความเหมาะสม หรือ ช่วยเหลือด้าน สวัสดิการที่เกี่ยวข้องเช่น สนับสนุน สวัสดิการด้านอาหารกลางวันจากขึ้น

เดิม 50% เพิ่มให้แก่พนักงานเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงาน สวัสดิการรถรับส่งพนักงาน ไป-กลับ เพื่อลดค่าใช้จ่ายให้แก่พนักงานในแต่ละวันในการทำงาน สวัสดิการให้เงินรางวัลพิเศษเพิ่มแก่พนักงานที่ไม่มาทำงานสายในแต่ละเดือนละ 500 บาท หรือ เพิ่มใบประกันสุขภาพที่ครอบคลุมการดูแลรักษาพนักงาน โดยครอบคลุมโรค Covid-19 รวมถึงอุบัติเหตุ ทั้งนี้จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานและบริษัทเพิ่มสูงขึ้นด้วยตามมา

4. ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ที่สูงกว่าด้านอื่นๆ ทางผู้บริหารควรเน้นย้ำ ส่งเสริม และดำเนินการให้เป็นรูปธรรม โดยผ่านทางฝ่ายทรัพยากรบุคคลผู้ดำเนินการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นด้านภาพลักษณ์องค์การในด้านต่างๆ เพื่อให้เป็นหนึ่งในองค์การชั้นนำด้านงานซ่อมบำรุงอาคาร ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในองค์การเพิ่มขึ้น และการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมรอบข้างโครงการเมืองทองโดยผ่านกิจกรรมการมีส่วนรวมของพนักงานและผู้นำชุมชนต่างๆรอบข้างโครงการ การจัดกิจกรรมร่วมกับสถานระดับศึกษา โรงเรียน มหาวิทยาลัย บริเวณโครงการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อทราบข้อมูลเชิงลึกตรงตามความเป็นจริง

2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคารในโครงการเมืองทองธานี

3. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคารในโครงการเมืองทองธานี

4. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอาคารในโครงการเมืองทองธานี

รายการอ้างอิง

กิติคุณ ซื่อสัตย์ดี(2557).**คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลขสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**.สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกริก

ทิพวรรณศิริคูณ (2542). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณี บรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2538). **การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ**. กรุงเทพมหานคร

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร

ปาริชาติ หงส์เกียรติขจร ,วิทมา ธรรมเจริญ และ รุ่งรัตน์ เชื้อแก้ว (2561). วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ : **โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

พงศ์ภัค วิ่งเร็ว (2559. **คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ**. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**.** ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา

รัตนาภรณ์ ผิวนวลและดารณี พิมพ์ช่างทอง (2562). วารสารวิจัยรำไพพรรณี**: สภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาในเขตกรุงเทพมหานคร**. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วรเดช จันทรศร (2539**). การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ**. นนทบุรี :มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

วัชรพล เจริญเวช (2561). บทความ ; ,มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**: ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย** คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร

สมพงศ์ รัตนนุพงศ์ (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM**. สารนิพนธ์ คณะสังคมสงเคราะห์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศิลาพร กันทาและชมภูนุช หุ่นนาค (2562). วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์**: คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.กรุงเทพมหานคร

อัครกิตต์ พัฒนาสัมพันธ์ (2560). วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษากลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์**: วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นในจังหวัดปราจีนบุรี.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยบูรพา

อุทัย หิรัญโต (2525). **เทคนิคการบริหาร.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์อรวรรณ เปรมธีรวัฒน์ชัย และ ชินโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไทยจูรอง เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด.** งานวิจัย บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

อำพร ธงชมเชย (2558). **ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและ**

แรงงานข้ามชาติในธุรกิจต่อเรือ. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Edgar F. Huse, Thomas G. Cummings (1985). **Organization Development & change**. West Publishing Company.

Plowman & Peterson (1953).Business **Organization and Management**.Illinois : Irwin.

Walton, Richard E. (1973). **Quality of Working Life : What is it?** SloanManagementReview.

Taro Yamane (1973).Statistics: An Introductory Analysis.3rdEd.New York.Harper and Row

Best, J. W. (1977). Research in Education. (3 rd ed). New Jersey: Prentice hall Inc.