

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันอัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจและสังคมไทยเป็นไปอย่างรวดเร็วองค์กรต่างๆ ต้องพัฒนาตนเองในทุกด้าน โดยเฉพาะในเรื่องคุณภาพสินค้า บริการ บุคลากรและระบบการบริหารจัดการขององค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนพยายามเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาเทคโนโลยีเครื่องมือเครื่องจักรใหม่ๆ ที่ก้าวล้ำนำสมัยมากขึ้น โดยการจัดการฝึกอบรมหรือให้การศึกษาเพิ่มพูนความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่างๆ ทั้งนี้จากหลักการของนักวิชาการต่างๆ พบว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรหนึ่งประสบความสำเร็จได้ จึงถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในองค์กร เพราะถ้าองค์กรได้คนดีมาทำงานในองค์กรก็จะเจริญก้าวหน้า และการที่องค์กรจะทำให้คนที่มีความรู้และความสามารถอยู่กับองค์กรนานๆ ก็เป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นองค์กรจะต้องทำให้คนงานทุกคนมีขวัญกำลังใจ มีความก้าวหน้า มีสวัสดิการที่ดี และมีความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น จึงจะทำให้คนงานที่มีความรู้และความสามารถเหล่านั้นอยู่ในองค์กรต่อไป (พงศ์ หรดาล, 2545 หน้า 242) มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่ต้องการพัฒนาหรือส่งเสริมให้ปรากฏค่าอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคมองค์กรและตนเอง ซึ่งความสำเร็จในการพัฒนาขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร สิ่งที่จะสะท้อนถึงภาพความสำเร็จที่แท้จริงขององค์กรคือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน (ถัดดาวินัย สุกุลสุข, 2550, หน้า 1)

การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรมคาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน ถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ผจญ เฉลิมสาร, 2551, หน้า 24-25) การสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งบุคลากรภายในองค์กร พนักงาน ลูกจ้างและนายจ้าง โดยเชื่อว่าคนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุขจะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ (บุญจง ชวศิริวงศ์, 2550, หน้า 61) สิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่

จะผลักดันให้งานสำเร็จไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน สภาพแวดล้อม โดยทั่วไป เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานของตน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในปัจจุบันถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรที่มีแนวนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีหลักเกณฑ์และได้มาตรฐานในอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานของพนักงานย่อมเป็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรได้รับการสนับสนุนการทำงานจากพนักงาน ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความหมายที่กว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของคุณและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรแต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ผจญ เถลิมาสาร์, 2540, หน้า 24)

ปัจจุบันองค์กรหลายองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชนเริ่มให้ความสำคัญต่อการสร้างความสุขให้แก่บุคลากรภายในให้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานแล้วประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็จะเกิดขึ้นเอง เนื่องจากเมื่อบุคลากรรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำแล้ว พนักงานจะเกิดความผูกพันทุ่มเททำงานให้แก่องค์กรด้วยความเต็มใจคิดในทางสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นบุคลากรที่มีความสุขจะมีวิธีการจัดการทางอารมณ์ต่างๆ เพื่อสร้างสรรค์ความสุขนั้นๆ ไปด้วย ทำให้องค์กรสามารถแข่งขันในด้านต่างๆ ได้อย่างสมบูรณ์ก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างยั่งยืน (รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550, หน้า 34)

การเคหะแห่งชาติเป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 สืบเนื่องจากปัญหาที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อยในประเทศไทย ช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 รัฐบาลจึงได้จัดตั้งกองเคหสถาน กรมประชาสงเคราะห์ ขึ้นในปี พ.ศ. 2483 หลังจากเริ่มต้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในปี พ.ศ. 2504 ปัญหาที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อยทวีความรุนแรงขึ้น รัฐบาลจึงได้จัดตั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหที่อยู่อาศัยเพิ่มเติม ได้แก่ สำนักงานอาคารสงเคราะห์ กรมประชาสงเคราะห์ (ในปี พ.ศ. 2493) ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ในปี พ.ศ. 2496) และสำนักงานปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรมเทศบาลนครกรุงเทพ (ปี พ.ศ. 2503) จนในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 จึงมีการกำหนดนโยบายให้จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านที่อยู่อาศัยขึ้น และได้จัดตั้ง “การเคหะแห่งชาติ” ขึ้นเมื่อ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 ภายใต้ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 316 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) จัดให้มีเคหะเพื่อประชาชนเช่าหรือเช่าซื้อ 2) จัดหาเงินกู้มา

สร้างที่อยู่อาศัยให้ประชาชนเช่าซื้อหรือให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่บุคคลที่จะสร้างที่อยู่อาศัย 3) ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคารหรือจัดสรรที่ดินและต่อมาในปี พ.ศ. 2537 ได้มีการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งใหม่ตามพระราชบัญญัติ การเคหะแห่งชาติ พ.ศ. 2537 ดังนี้ 1) จัดให้มีเคหะเพื่อให้ประชาชนได้มีที่อยู่อาศัย 2) ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่ประชาชน ผู้ประสงค์จะมีเคหะของตนเองหรือแก่บุคคลผู้ประสงค์จะร่วมดำเนินการกับการเคหะแห่งชาติ ในการจัดให้มีเคหะขึ้นเพื่อให้ประชาชนเช่า เช่าซื้อ หรือซื้อ 3) ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคารหรือจัดหาที่ดิน 4) ปรับปรุงหรือหรือย้ายแหล่งเสื่อมโทรมเพื่อให้มีสภาพการอยู่อาศัย ถึงแวดล้อมเศรษฐกิจและสังคมดีขึ้น และ 5) ประกอบธุรกิจการอื่นที่สนับสนุนหรือเกี่ยวเนื่องกับ วัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น (การเคหะแห่งชาติ, 2557, เว็บไซต์)

จากวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งการเคหะแห่งชาติทำให้ในปัจจุบันพนักงานของการเคหะแห่งชาติต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อที่จะสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในเรื่องการจัดสรรให้ความช่วยเหลือประชาชนที่มีรายได้น้อยที่มีจำนวนมากในประเทศไทยที่อยู่อาศัยจะมีที่อยู่เป็นของตัวเอง อย่างไรก็ตามในปัจจุบันพนักงานของการเคหะแห่งชาติมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานมากมาย หากพนักงานการเคหะแห่งชาติไม่มีความสุขในการทำงาน อันอาจเกิดจากปัจจัยภายนอกและภายในองค์กร คือ ผลตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ความยุติธรรมในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ส่งผลให้การพัฒนาความสามารถของพนักงานไม่เกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นในลักษณะที่ไม่มีประสิทธิภาพ อาจเป็นผลสืบเนื่องให้พนักงานท้อแท้ จนไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดความเสียหายต่อองค์กรได้

ปัจจุบันการเคหะแห่งชาติแบ่งการบริหารจัดการออกเป็น 23 ฝ่าย 1 สำนัก 1 คณะ และ 3 ศูนย์ โดยฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดูแลรักษาระเบียบทางสังคม ความสะอาดของชุมชน จัดให้มีบริการสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่จำเป็น จัดเก็บผลประโยชน์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในเคหะชุมชน ดำเนินการ โอนกรรมสิทธิ์ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ตลอดจนการจัดทำสัญญา และบอกเลิกสัญญา ซึ่งจากสาเหตุเบื้องต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติในภาพรวม ตลอดจนถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเหล่านั้น ซึ่งจะได้นำผลการวิจัยดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานเหล่านั้นอีกทั้งเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารระดับสูงของการเคหะแห่งชาติหรือผู้จะเข้ามาดำรงตำแหน่งในภายภาคหน้าจะได้ใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการบริหารและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในหน่วยงานของตนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

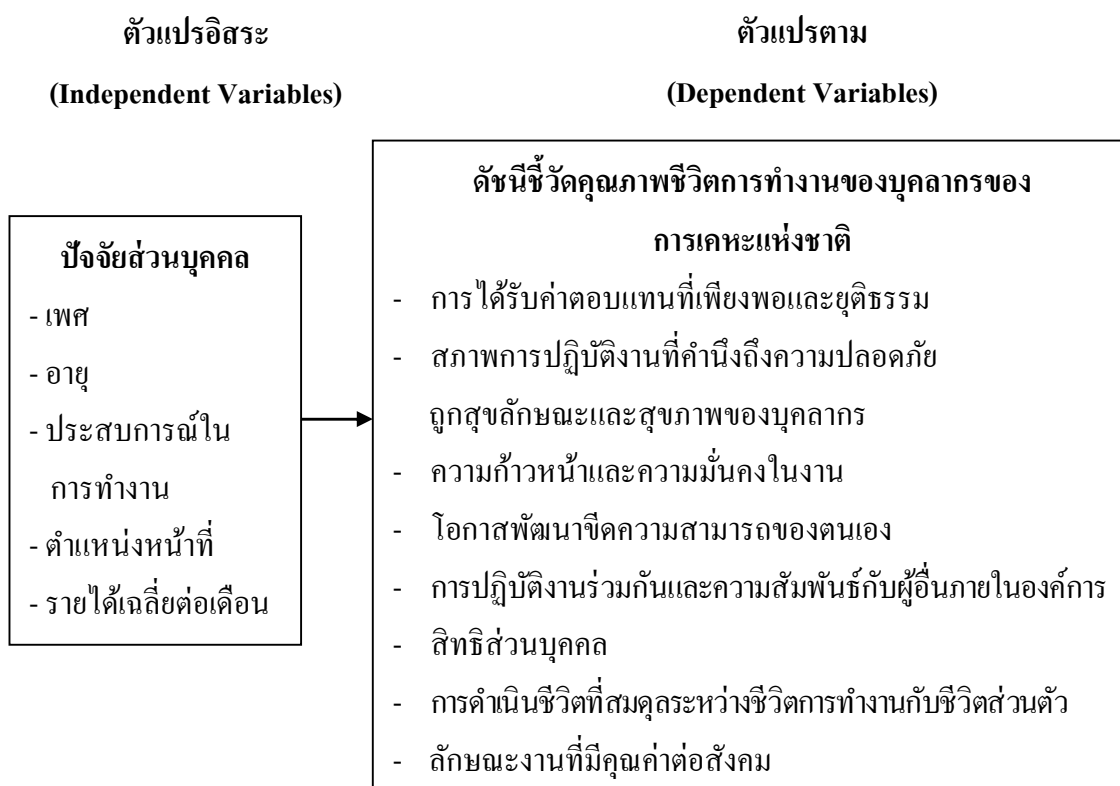
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ของการเคหะแห่งชาติ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ของการเคหะแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและค้นคว้าพบว่าในดัชนีชี้วัด

**แนวคิดดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton (1973)**

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ จะใช้แนวคิดดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1973, pp.12-16) (อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข, 2550, หน้า 16) มากำหนดกรอบแนวคิด สามารถแสดงได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่องนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คัดนี้ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) 8 ด้าน ประกอบด้วย

- 2.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2.2 สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากร
- 2.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 2.4 โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
- 2.5 การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร
- 2.6 สิทธิส่วนบุคคล
- 2.7 การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
- 2.8 ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 แบ่งเป็น พนักงาน จำนวน 85 คน ลูกจ้าง จำนวน 45 คน รวม 130 คน (กองบริหารงานบุคคล การเคหะแห่งชาติ, 2558)

### ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้กำหนดการดำเนินการในการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 3

### ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาตามกรอบแนวคิดงานวิจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ในเดือนกันยายน 2558 ถึง เมษายน 2559 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 8 เดือน

## นียมศัพท์เฉพาะ

1. **คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง สภาพจิตใจ หรือความรู้สึกนึกคิด ท่าทีหรือพฤติกรรมของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2. **การทำงาน** หมายถึง การที่บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติได้กระทำหรือปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษต่างๆ

3. **บุคลากร** หมายถึง บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ

4. **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง สถานภาพและลักษณะส่วนตัวของบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้

5. **อัตราเงินเดือน** หมายถึง ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับตามบัญชีโครงสร้างเงินเดือนของการเคหะแห่งชาติ

6. **การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

7. **สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากร** หมายถึง บุคลากร ไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงกลิ่นและการรบกวนสายตา

8. **ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน** หมายถึง ลักษณะงานที่ควรจะได้ให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงาน โดยให้บุคลากรได้ศึกษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของตนเองและจะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต และจะต้องเปิด โอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน รวมทั้งสมาชิกครอบครัวด้วย

9. **โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง** หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกได้ว่า

คนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

**10. การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

**11. สิทธิส่วนบุคคล** หมายถึง พนักงานทราบถึงสิทธิของตนเองและการปกป้องสิทธิของตนเอง รวมทั้งการให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลมากขึ้น ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่บุคลากร และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

**12. การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว** หมายถึง การที่บุคคลจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและได้รับความดีความชอบ

**13. ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม** หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ของการเคหะแห่งชาติ

2. เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ