

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 จำนวน 130 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test, ANOVA : F-test และ LSD. ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 55.40 มีอายุ 26-33 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 60 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 72.30

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 4.07, \sigma = 0.71$) ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.94, \sigma = 0.70$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.98, \sigma = 0.67$) ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.87, \sigma = 0.68$) ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.84, \sigma = 0.64$) ด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.50, \sigma = 0.57$) ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับไม่มีการเปลี่ยนแปลง ($\mu = 3.33, \sigma = 0.85$) และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับไม่มีการเปลี่ยนแปลง ($\mu = 3.31, \sigma = 0.41$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากร ด้าน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมอธิบายได้ดังนี้

3.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 4.07, \sigma = 0.71$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถามพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน พอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่การเคหะจัดสรรให้มีความเหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับความสามารถวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน และผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง

3.2 ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติมีระดับความคิดเห็นต่อด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.94, \sigma = 0.70$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถามพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ การเคหะมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ มีความสะอาดเหมาะสมกับการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ทำงานและการจัดวางของใช้อย่างเป็นระเบียบ และมีการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย

3.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติมีระดับความคิดเห็นต่อด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.98, \sigma = 0.67$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถามพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ การเคหะมีตำแหน่งหน้าที่รองรับในกรณีที่ได้เลื่อนตำแหน่ง ฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 มีเกณฑ์ ในการพิจารณาผลงานการทำงานของบุคลากร มีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้น และมีความมั่นใจในการทำงาน

3.4 ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติมีระดับความคิดเห็นต่อด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.87, \sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถามพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ มีโอกาสใช้ความรู้

ความสามารถอย่างเต็มที่ มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและสัมมนาที่จัดขึ้นมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และรู้สึกว่าคุณรู้ความสามารถเพียงพอกับงานที่ปฏิบัติอยู่

3.5 ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.84, \sigma = 0.64$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถามพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ มีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของการเคหะอยู่เสมอ และได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

3.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติมีระดับความคิดเห็นต่อด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.50, \sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถามพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ ผู้บริหารให้ความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้เลือกวิธีการปฏิบัติงานอย่างเสรี

3.7 ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับไม่มีการเปลี่ยนแปลง ($\mu = 3.33, \sigma = 0.85$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถามพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับไม่มีการเปลี่ยนแปลงทุกข้อ คือ การเคหะให้บุคลากรทำงานในสัดส่วนที่เหมาะสม มีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน และผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล

3.8 ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติมีระดับความคิดเห็นต่อด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับไม่มีการเปลี่ยนแปลง ($\mu = 3.31, \sigma = 0.41$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถามพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับไม่มีการเปลี่ยนแปลงทุกข้อ คือ การเคหะมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการบริการที่มีคุณภาพและทำประโยชน์ให้กับสังคมอยู่เสมอ มีความภาคภูมิใจในอาชีพการทำงาน และครอบครัวให้การสนับสนุนและภาคภูมิใจที่บุคลากรปฏิบัติงานในการเคหะแห่งนี้

4. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน ในส่วนบุคลากรที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกเป็นรายด้าน เมื่อวิเคราะห์โดยละเอียดพบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากร ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านสิทธิส่วนบุคคลมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยบุคลากรคิดว่าสวัสดิการต่างๆ ที่การเคหะจัดสรรให้มีความเหมาะสม การเคหะมีความสะอาดเหมาะสมกับการทำงาน มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่จึงมีความมั่นใจในการทำงาน มีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้บริหารให้ความเสมอภาคต่อผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิวัฒน์ กิตติวรรัตน์ (2550) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี สังข์ศิลป์ชัย (2548) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคง และด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ในส่วนด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับไม่มีการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 3.33$, $\bar{x} = 3.31$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชชัช นิ่มนวล (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยราชการส่วนภูมิภาค เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพ

ชีวิตการทำงานโดยรวมทุกด้าน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองแตกต่างกัน ทั้งนี้บุคลากรที่มีรายได้สูงอาจจะรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต้องรับผิดชอบงานต่องานที่ทำอย่างสูงจนบางครั้งทำให้ทำงานด้วยความกดดันเกิดความเครียดในการทำงานและทำงานอย่างไม่มีความสุขจึงเกิดความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรที่มีเงินเดือนน้อยกว่าซึ่งไม่ต้องรับผิดชอบต่องานที่ทำมากเท่ากับตนเอง ประกอบกับปัจจุบันเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าแต่บุคลากรไม่พัฒนาความสามารถให้ทันกับเทคโนโลยีดังกล่าวจึงทำให้ไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี สังข์ศิลป์ชัย (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ในส่วนบุคลากรที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี สังข์ศิลป์ชัย (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีราพร ชีรศิลป์ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกรุงเทพมหานคร จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ วีรโอฬารสิทธิ์ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่าเมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามเพศ อายุ โดยรวมไม่แตกต่าง

ข้อเสนอแนะทางการบริหาร

1. ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง
2. การเคหะควรมีการฝึกอบรมความพร้อมด้านความปลอดภัยในการทำงาน
3. ผู้บริหารควรให้โอกาสบุคลากรในการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น
4. ผู้บริหารควรพิจารณาการฝึกอบรมโดยพิจารณาการอบรมที่มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
5. บุคลากรควรมีจิตอาสาในการให้ความช่วยเหลือและร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน

6. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเลือกวิธีการปฏิบัติงานอย่างเสรีและมีสัดส่วนการทำงานที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางสำหรับผู้สนใจวิจัยในครั้งนี้ต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ความเท่าเทียมทางเพศ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้น
2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชนในทุกระดับ ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 และฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน