คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ

ณปภัช กล่ำรัศมี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
กันยายน 2562

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ

ณปภัช กล่ำรัศมี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
กันยายน 2562

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

QUALITY OF WORKING LIFE OF PERSONNEL IN THE DEPARTMENT OF COMMUNITY ADMINISTRATION 3 UNDER THE NATIONAL HOUSING AUTHORITY

NAPAPHAT KLUMRUSMEE

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Public Administration Degree in Public Administration
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
September 2019

ณปภัช กล่ำรัศมี. (2562). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ.** การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 92 หน้า. อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศร ภู่สาระ.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน และ2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากร คือ บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.79 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การทดสอบเอฟ และการทดสอบแอลเอสดี โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสิทธิส่วนบุคคล และ2) ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

คณะ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ลายมือชื่อนักศึกษา

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ปีการศึกษา 2561

Napaphat Klumrusmee. (2019). **Quality of Working Life of Personnel in the Department of Community Administration 3 under the National Housing Authority.** An Independent Study for the Master of Public Administration Program in Public Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. 92 pp. Advisor: Assistant Professor Adisorn Pusara, Ph.D.

ABSTRACT

The purposes of this study were to: 1) investigate quality of working life of personnel in the Department of Community Administration 3 under the National Housing Authority; and 2) compare their quality of working life classified by personal factors. The subjects were 130 personnel in the Department of Community Administration 3 under the National Housing Authority. The instrument used for the study was a questionnaire with the reliability of 0.79. The statistical tools used for data analysis were mean, percentage, standard of deviation, t-test, F-test and LSD with the significant level of .05.

The results were as follows: 1) As a whole, the quality of working life of the personnel in the Department of Community Administration 3 under the National Housing Authority was at a high level. On average, the aspect of fair payment was at the highest level while the aspect of personal rights was at the lowest level. 2) A difference in average monthly income among the personnel significantly affected their opinions on the quality of working life in all aspects with the significant level of .05 while differences in gender, age, work experience and working positions did not significantly affect their opinions on it in all aspects.

Faculty Humanities and Social Sciences Student's Signature

Field of Study Public Administration Advisor's Signature

Academic Year 2018

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		ฉ
กิตติกรรมประกาศ		ช
สารบัญ		ซ
สารบัญตาราง		ญ
สารบัญภาพประกอบ		ฐ
บทที่		
1	บทนำ	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
	กรอบแนวคิดการวิจัย	4
	สมมติฐานการวิจัย	5
	ขอบเขตของการวิจัย	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	8
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงาน	23
	แนวคิดองค์กรแห่งความสุข	25
	เปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	26
	ข้อมูลทั่วไปการเคหะแห่งชาติ	32
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
3	วิธีดำเนินการศึกษา	41
	ประชากร	41
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

3 (ต่อ) การเก็บรวบรวมข้อมูล.. 43

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.................................... 43

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.. 45

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ.. 45

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ... 47

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล......................... 57

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.. 73

สรุปผลการวิจัย.. 73

อภิปรายผล.. 76

ข้อเสนอแนะทางการบริหาร.. 77

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.. 78

บรรณานุกรม.. 79

ภาคผนวก.. 84

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ......... 85

ภาคผนวก ข แบบสอบถามเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ.. 87

ประวัติย่อผู้วิจัย.. 92

สารบัญตาราง

ตาราง หน้า

1 การเปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน... 27

2 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ.. 46

3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.. 48

4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน...................... 49

5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.. 50

6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง.. 51

7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร.. 52

8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ด้านสิทธิส่วนบุคคล........ 53

9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว.. 54

10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม.. 55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิต........ 56
12 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามเพศ........ 57
13 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามอายุ........ 59
14 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน….. 61
15 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่........ 63
16 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน........ 65
17 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน........ 67
18 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD.ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของบุคลากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน........ 68
19 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD.ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน........ 69
20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD.ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน........ 70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

21 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน......... 71
22 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD.ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.. 72

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย……………………………………………………………..	4
2	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์..	19
3	โครงสร้างฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ..	35

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันอัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจและสังคมไทยเป็นไปอย่างรวดเร็วองค์การต่างๆ ต้องพัฒนาตนเองในทุกด้าน โดยเฉพาะในเรื่องคุณภาพสินค้า บริการ บุคลากรและระบบการบริหารจัดการขององค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนพยายามเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาเทคโนโลยีเครื่องมือเครื่องจักรใหม่ๆ ที่ก้าวล้ำนำสมัยมากขึ้น โดยการจัดการฝึกอบรมหรือให้การศึกษาเพิ่มพูนความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่างๆ ทั้งนี้จากหลักการของนักวิชาการต่างๆ พบว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรหนึ่งประสบความสำเร็จได้ จึงถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในองค์กร เพราะถ้าองค์กรได้คนดีมาทำงานในองค์กรก็จะเจริญก้าวหน้า และการที่องค์กรจะทำให้คนที่มีความรู้และความสามารถอยู่กับองค์กรนานๆ ก็เป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นองค์กรจะต้องทำให้คนงานทุกคนมีขวัญกำลังใจ มีความก้าวหน้า มีสวัสดิการที่ดีและมีความมั่นคงในการงาน เป็นต้น จึงจะทำให้คนงานที่มีความรู้และความสามารถเหล่านั้นอยู่ในองค์การต่อไป (พงศ์ หรดาล, 2545 หน้า 242) มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่ต้องการพัฒนาหรือส่งเสริมให้ปรากฏค่าอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคมองค์กรและตนเอง ซึ่งความสำเร็จในการพัฒนาขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร สิ่งที่จะสะท้อนถึงภาพความสำเร็จที่แท้จริงขององค์กรคือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน (ลัดดาวัณย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 1)

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

จะผลักดันให้งานสำเร็จไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานของตน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในปัจจุบันถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรที่มีแนวนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีหลักเกณฑ์และได้มาตรฐานในอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานของพนักงานย่อมเป็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรได้รับการสนับสนุนการทำงานจากพนักงาน ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความหมายที่กว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรแต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ผจญ เฉลิมสาร, 2540, หน้า 24)

ปัจจุบันองค์กรหลายองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชนเริ่มให้ความสำคัญต่อการสร้างความสุขให้แก่บุคลากรภายในให้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานแล้วประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็จะเกิดขึ้นเอง เนื่องจากเมื่อบุคลากรรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำแล้ว พนักงานจะเกิดความผูกพันทุ่มเททำงานให้แก่องค์กรด้วยความเต็มใจคิดในทางสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นบุคลากรที่มีความสุขจะมีวิธีการจัดการทางอารมณ์ต่างๆ เพื่อสร้างสรรค์ความสุขนั้นๆไปด้วย 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 รัฐบาลจึงได้จัดตั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยเพิ่มเติม ได้แก่ สำนักงานอาคารสงเคราะห์ กรมประชาสงเคราะห์ (ในปี พ.ศ. 2493) ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ในปี พ.ศ. 2496) และสำนักงานปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรมเทศบาลนครกรุงเทพ (ปี พ.ศ. 2503) จนในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 จึงมีการกำหนดนโยบายให้จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านที่อยู่อาศัยขึ้นและได้จัดตั้ง “การเคหะแห่งชาติ” ขึ้นเมื่อ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 ภายใต้ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 316 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) จัดให้มีเคหะเพื่อประชาชนเช่าหรือเช่าซื้อ 2) จัดหาเงินกู้มา

สร้างที่อยู่อาศัยให้ประชาชนเช่าซื้อหรือให้ความช่วยเหลือทางด้านการเงินแก่บุคคลที่จะสร้างที่อยู่อาศัย 3) ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคารหรือจัดสรรที่ดินและต่อมาในปี พ.ศ. 2537 ได้มีการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งใหม่ตามพระราชบัญญัติ การเคหะแห่งชาติ พ.ศ. 2537 ดังนี้ 1) จัดให้มีเคหะเพื่อให้ประชาชนได้มีที่อยู่อาศัย 2)ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่ประชาชนผู้ประสงค์จะมีเคหะของตนเองหรือแก่บุคคลผู้ประสงค์จะร่วมดำเนินกิจการกับการเคหะแห่งชาติในการจัดให้มีเคหะขึ้นเพื่อให้ประชาชนเช่า เช่าซื้อ หรือซื้อ 3) ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคารหรือจัดหาที่ดิน 4) ปรับปรุงรื้อหรือย้ายแหล่งเสื่อมโทรมเพื่อให้มีสภาพการอยู่อาศัยสิ่งแวดล้อมเศรษฐกิจและสังคมดีขึ้น และ 5) ประกอบธุรกิจการอื่นที่สนับสนุนหรือเกี่ยวเนื่องกับวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น (การเคหะแห่งชาติ, 2557, เว็ปไซต์)

จากวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งการเคหะแห่งชาติทำให้ในปัจจุบันพนักงานของการเคหะแห่งชาติต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อที่จะสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในเรื่องการจัดสรรให้ความช่วยเหลือประชาชนที่มีรายได้น้อยที่มีจำนวนมากในประเทศไทยที่อยากจะมีที่อยู่เป็นของตัวเอง อย่างไรก็ดีในปัจจุบันพนักงานของการเคหะแห่งชาติมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานมากมาย หากพนักงานการเคหะแห่งชาติไม่มีความสุขในการทำงานอันอาจเกิดจากปัจจัยภายนอกและภายในองค์กร คือ ผลตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ความยุติธรรมในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ส่งผลให้การพัฒนาความสามารถของพนักงานไม่เกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นในลักษณะที่ไม่มีประสิทธิภาพ อาจเป็นผลสืบเนื่องให้พนักงานท้อแท้ จนไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดความเสียหายต่อองค์การได้

ปัจจุบันการเคหะแห่งชาติแบ่งการบริหารจัดการออกเป็น 23 ฝ่าย 1 สำนัก 1 คณะ และ 3 ศูนย์ โดยฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดูแลรักษาระเบียบทางสังคม ความสะอาดของชุมชน จัดให้มีบริการสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่จำเป็น จัดเก็บผลประโยชน์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในเคหะชุมชน ดำเนินการโอนกรรมสิทธิ์ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ตลอดจนการจัดทำสัญญาและบอกเลิกสัญญา ซึ่งจากสาเหตุเบื้องต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติในภาพรวม ตลอดจนถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเหล่านั้น ซึ่งจะได้นำผลการวิจัยดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน้าที่รวมถึงการพัฒนาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานเหล่านั้นอีกทั้งเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารระดับสูงของการเคหะแห่งชาติหรือผู้จะเข้ามาดำรงตำแหน่งในภายภาคหน้าจะได้ใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการบริหารและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในหน่วยงานของตนต่อไป

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 ลัดดาวัณย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 16) มากำหนดกรอบแนวคิด สามารถแสดงได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)		**ตัวแปรตาม (Dependent Variables)**
ปัจจัยส่วนบุคคล - เพศ - อายุ - ประสบการณ์ในการทำงาน - ตำแหน่งหน้าที่ - รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	→	**ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของการเคหะแห่งชาติ** - การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม - สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากร - ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน - โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง - การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์การ - สิทธิส่วนบุคคล - การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว - ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

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 ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) 8 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2.2 สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากร

2.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

2.4 โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

2.5 การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์การ

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

นิยามศัพท์เฉพาะ

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 บุคลากรไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงกลิ่นและการรบกวนสายตา

8. ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ควรจะได้ให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงาน โดยให้บุคลากรได้ศึกษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของตนเองและจะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต และจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน รวมทั้งสมาชิกครอบครัวด้วย

9. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่า

ตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

10. การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์การ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

11. สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง พนักงานทราบถึงสิทธิของตนเองและการปกป้องสิทธิของตนเอง รวมทั้งการให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลมากน้อย ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่บุคลากร และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

12. การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่บุคคลจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและได้รับความดีความชอบ

13. ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ของการเคหะแห่งชาติ

2. เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึง "คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ" ซึ่งในบทนี้จะแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงาน
3. แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace)
4. เปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
5. ข้อมูลทั่วไป ฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันที่มีลักษณะเป็นนามธรรม จึงมีผู้กำหนดความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิด ตลอดจนการกำหนดปัจจัย/ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อใช้ให้เป็นเกณฑ์การตัดสินที่จะสามารถบอกได้ว่าบุคคลมีชีวิตการทำงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างไร ซึ่งได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงมาตลอด

คุณภาพชีวิตในการทำงานหรือ Quality of work life มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบันเพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ที่ที่ทำงาน ดังนั้นที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานได้ประสบจากที่ทำงาน (สันติ บางอ้อ, 2540, หน้า 39-40)

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผจญ เฉลิมสาร (2540, หน้า 24-25) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายในหลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษย์สัมพันธ์ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุดคือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานที่ควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการวางเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) หรือใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment) คุณภาพชีวิตการทำงานก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น

สันติ บางอ้อ (2540, หน้า 39-40) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1973, อ้างอิงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา, 2541, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมเรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์การชี้วัด 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิตและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังมีความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายไปถึงความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

อนันต์ แก้วกำเนิด (2543, หน้า 9) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า หรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างงานและชีวิต โดยบุคคลจะมีความรู้สึกพึง

พอใจในการทำงาน มีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดีที่สุดตามจุดมุ่งหมายของบุคคลและงานมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าแห่งชีวิต

ดุสิต ปาเชนทร์ (2547, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงการตอบสนองความต้องการของบุคคลที่ได้รับจากองค์การ ซึ่งเป็นไปได้ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการย่อมส่งผลดีต่อองค์การคือ การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การเกิดความเจริญก้าวหน้า เกิดความรักและผูกพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์การ เป็นต้น เมื่อใดที่บุคคลไม่ได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์การผลที่องค์การได้รับจะเป็นไปในลักษณะตรงกันข้าม

รัญญานี บุญมา (2548, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงสภาพจิตใจ หรือความรู้สึกนึกคิด ท่าที หรือพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจอันส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

เดวิด (Davis, 1977, p. 53, อ้างถึงใน ศิริวรรณ ถนอมแบบ, 2551, หน้า 17) เป็นผู้นำคุณภาพชีวิตมาใช้เป็นครั้งแรก ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงานของปฏิบัติงาน และมีมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐกิจในการออกแบบการทำงาน

สรุปความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้วิจัย หมายถึง ระดับความรู้สึกในเชิงพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานอันได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพรายได้และผลตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอกับการดำเนินชีวิต สถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีโอกาสที่จะพัฒนาอาชีพของตนให้มีความก้าวหน้าได้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสมดุลของช่วงเวลาที่ทำงานจึงได้นำมาพิจารณาประยุกต์ให้สอดคล้องกับการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง และเป็นตัวแปรในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานครั้งนี้

ดัชนีและเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Walton, 1973, pp.12-16, อ้างถึงใน ลัดดาวัณย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 16) กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานพิจารณาจากเครื่องชี้วัดต่างๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and compensation) ค่าตอบแทน หมายถึง การจ่ายให้กับการทำงาน อาจจะเรียกเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้ตามกฎหมายของประเทศไทยเรียกว่าค่าจ้างซึ่งรวมถึงเงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน โบนัส ค่าตอบแทนเป็นเงินประจำ เบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งคำว่าค่าจ้างนั้นโดยทั่วไปได้แก่ การจ่ายค่าจ้างโดย

คำนวณจากจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ดังนั้นการจ่ายเงินจะจ่ายเงินเป็นรายเดือนตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ส่วนคำว่าเงินเดือนใช้เป็นค่าตอบแทนในรูปแบบจากการจ่ายเงินในช่วงเวลาหนึ่งเดือน และไม่คิดเงินเดือนตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เงินเดือนจะใช้ตามฐานะตำแหน่ง ในทัศนะของนายจ้างนั้นค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้นถือเป็นต้นทุนของการดำเนินธุรกิจ เป็นค่าแรงต่อหน่วยของการผลิต ซึ่งถือว่าเป็นต้นทุนที่สำคัญอย่างยิ่งของธุรกิจ ส่วนในทัศนะของลูกจ้างนั้น ค่าจ้างเป็นวิธีการที่จัดให้เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นตามมาตรฐานทั่วไปตามความรู้สึกของลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างมีความเชื่อว่าเขาควรได้รับค่าจ้างมากเท่ากับลูกจ้างอื่นที่ทำงานแบบเดียวกันและในองค์การเดียวกันจะต้องได้รับค่าจ้างอย่างเพียงพอและต้องมากกว่าลูกจ้างที่มีความรู้ประสบการณ์ทักษะในการทำงานที่น้อยกว่า การได้รับค่าจ้างจะเพียงพอหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับค่าจ้างที่ได้รับนั้นสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้และความมีเงินเหลือเพื่อการออมพอสมควร ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนอัตราได้ทันกับภาวะการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ และค่าครองชีพต่างๆ ได้ทัน โดยลูกจ้างส่วนมากมักจะมีความต้องการได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรมในแง่ของความคุ้มค่าความเหมาะสมต่อสิ่งที่ตนได้ทำให้กับงาน และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างอื่นๆ ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลมีความต้องการทางเศรษฐกิจจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด การตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนนั้นควรพิจารณาในเรื่องความเพียงพอในการดำรงชีพและความยุติธรรมซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน

2. สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน (Safe and healthy conditions) สภาพการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการออกแบบและการจัดโรงงาน การติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานและการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์วัตถุดิบ และอื่นๆ ตลอดจนการติดต่อสื่อสารในโรงงานโดยต้องอาศัยเทคนิคต่างๆ หลายประการ ในการจัดสภาพการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดบริการต่างๆ จำเป็นและช่วยให้เกิดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีและปลอดภัย สุขภาพหมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ ดังนั้นสุขภาพจึงหมายรวมถึงสุขภาพกายและสุขภาพจิตด้วย (พะยอม วงศ์สารศรี, 2534 หน้า 204 อ้างถึงใน ลัดดาวัณย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 17) ซึ่งสุขภาพกาย หมายถึง การที่มีร่างกายแข็งแรง มีพลานามัยสมบูรณ์ พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี ส่วนสุขภาพจิต หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวให้มีความพร้อมที่อยู่กับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดีสัมพันธ์ภาพดีกับบุคคลอื่นๆ ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสมดุลอย่างสุขสบาย สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงได้โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ ซึ่งจะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสภาพทางกาย เพราะจิตใจเป็นที่มาแห่งอารมณ์และความนึกคิด หากสภาพจิตใจไม่ปกติแล้วสภาพกายก็ไม่อาจดำรงชีวิต

อยู่ได้อย่างปกติ เนื่องจากสภาพจิตและสภาพกายไม่อาจแยกออกจากกันได้ สุขภาพและความปลอดภัยของคนที่ทำงานในองค์กรย่อมส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน เพราะหากผู้ปฏิบัติงานได้รับบาดเจ็บหรือสุขภาพทรุดโทรมก็ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ การป้องกันอันตรายที่อาจเกิดแก่พนักงานก็เท่ากับเป็นการป้องกันการเสียหายที่เกิดขึ้นแก่องค์การจึงควรที่จะส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อความพร้อมในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียหายต่อสุขภาพมีความมั่นคงในการจ้างงานและรายได้

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future opportunity for contionued growth and security) มนุษย์ทุกคนต้องการโอกาสความก้าวหน้าในชีวิตหรือการพัฒนาเติบโตในความต้องการของบุคคลนั้นอาจมีความแตกต่างของระดับความต้องการ เนื่องจากสภาพความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแต่ละบุคคล อย่างเช่น ระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ ทัศนคติ ค่านิยม เป็นต้น โดยทั่วไปบุคคลมักจะมีความต้องการสิ่งต่อไปนี้ คือ โอกาสที่จะก้าวหน้าที่การงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีสภาพการทำงานที่ดี มีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในการปกครอง ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ได้งานที่เหมาะสมหรือที่ชอบที่สนใจ ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายวิธีการในการปฏิบัติงาน ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นส่วนสำคัญ ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรนั้นได้รับความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงานแล้วก็จะมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรหรือทำงานไปจนกระทั่งเกษียณอายุ เพราะบุคคลทุกคนเมื่อทำงานก็หวังที่จะมีความก้าวหน้า คาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม หากบุคคลนั้นไม่ได้รับความเจริญก้าวหน้าความคิดในการเปลี่ยนงานย่อมเกิดขึ้นในบุคคลนั้นๆ การที่บุคคลจะเจริญก้าวหน้าหรือไม่นั้น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะเป็นทางหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งควรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม รวมทั้งสามารถอธิบายให้พนักงานในองค์กรเข้าใจได้เป็นอย่างดี งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายมีผลต่อการคงไว้ซึ่งความสามารถของตนเองและมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะที่ก้าวหน้ามีความมั่นคงในการจ้างงานและรายได้

4. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate opportunity to use and develop human capacities) คือ งานที่ทำต้องเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะอย่างกว้างขวาง มีอิสระในการทำงานและควบคุมตนเองได้ มีโอกาสรับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน มีโอกาสร่วมวางแผนหรือตัดสินใจในงานด้วยการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรต้องคำนึงอยู่ตลอดเวลา เป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาการด้านความรู้

อย่างต่อเนื่อง เพราะสภาพสังคมการเมืองเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทั้งภายในและภายนอกองค์กร การบริหารในองค์กรต่างๆ จึงต้องเน้นที่ความรู้ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลากร ซึ่งการที่จะนำความรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในองค์กรเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรก่อนเพื่อรองรับความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ นั้น โดยการใช้กระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งการฝึกอบรม การสอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การพัฒนาทรัพยากรตนเองของบุคลากร

5. การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์การ (Social integration in the work organization) การมีส่วนร่วมในเชิงสังคมแต่ละคนมีส่วนร่วมสังคมในองค์กร ไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้นๆ มีการรับรู้ว่าบุคคลแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กรและมีส่วนในความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งความล้มเหลวขององค์กรด้วย (บุญเจือ วงษ์เกษม, 2529, หน้า 30, อ้างถึงใน ลัดดาวัณย์ สกุลสุข, 2550 หน้า 19) จะเห็นได้ว่าจะมีลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการรับรู้ซึ่งกันและกันซึ่งความสัมพันธ์ในองค์กรจะมีสองลักษณะคือ ความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ กรณีรูปแบบความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ โครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่างๆ จะเป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนรูปแบบความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่าองค์กรมีการบูรณาการทางสังคมหรือไม่ (บุญแสง ธีระภาการ, 2533, หน้า 10, อ้างถึงใน ลัดดาวัณย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 19) การที่ผู้ปฏิบัติเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จมีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานปลอดจากอคติในการทำงาน มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างเปิดเผยและสนับสนุนเกื้อกูลกันและกันทั้งในแนวราบและแนวดิ่ง

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in the work organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ได้มีสิทธิปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งพิจารณาจากสิทธิในการปกป้องข้อมูลเฉพาะตน การมีอิสระในการพูดเกี่ยวกับเรื่องการปฏิบัติงาน ความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน การเคารพต่อความเป็นมนุษย์ลักษณะการทำงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการยุติธรรม ซึ่งได้แก่ วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะต้องเคารพในชีวิตส่วนตัวของแต่ละคน มีความเป็นธรรมในการพิจารณาและให้ผลตอบแทน รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นอย่างเปิดเผย คือ มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยระเบียบ ข้อบังคับภายใต้กฎหมายที่ถูกต้อง วัฒนธรรม (Culture) ถือได้ว่าเป็นรูปแบบของพฤติกรรม ซึ่งกำหนดความเชื่อถือค่านิยมของสมาชิกร่วมกัน วัฒนธรรมจะเกิดจากสิ่งที่บุคคลพูดทำและคิด ภายในองค์กรหนึ่งจะเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้การส่งความรู้ความเชื่อ และ

รูปแบบของพฤติกรรมในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งหมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรจะคงที่และไม่เปลี่ยนแปลง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541, หน้า 295)

7. การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space) ในการทำงานควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในบทบาทอื่นบ้างนอกจากการทำงาน ต้องไม่ได้รับความคร่ำเคร่งกับการทำงานมากเกินไป มีโอกาสในการพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาสำหรับการทำงานและเวลาสำหรับส่วนตัวหรือครอบครัว การทำงานถือว่าเป็นส่วนสำคัญของมนุษย์ แต่สิ่งที่ควรคำนึงอย่างมากคือการจัดสรรเวลาการแบ่งเวลาในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว เพราะคนบางคนทุ่มเทในการทำงานโดยทอดทิ้งส่วนอื่นๆ ไปหมด ทำให้การทำงานกลายเป็นภัยที่บั่นทอนชีวิตของตนเองโดยไม่จำเป็น ดังนั้นเราควรจัดแบ่งเวลาและใช้ชีวิตให้เหมาะสมและอย่างคุ้มค่า (พรรณราย ทรัพยะประภา, 2529, หน้า 12 อ้างถึงใน ลัดดาวัณย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 20) การทำงานในองค์กรจึงมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาส่วนตัวนอกจากเวลาทำงาน ทุกคนต้องการเวลาพักผ่อนของตัวเอง (บุญแสง ธีระภากร, 2533, หน้า 12, อ้างถึงใน ลัดดาวัณย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 20) การพักผ่อนจะทำให้คลายเครียดหายเหนื่อยรู้สึกสดชื่น ทำให้คนที่กำลังรู้สึกเบื่อได้พ้นภาวะของความรู้สึกเบื่อได้ชั่วขณะเมื่อกลับเข้าทำงานจะส่งผลดีต่อองค์กร

8. ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม (Social relevance of work life) คือ กิจกรรมที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคมเปิดโอกาสให้สมาชิกได้รับรู้และมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน คนเรานอกจากจะทำอะไรเพื่อตัวเองเพื่อครอบครัวแล้วยังจำเป็นต้องทำอะไรหรือประโยชน์ให้ผู้อื่นด้วยเช่นกัน ในส่วนหนึ่งของชีวิตคนเราต้องรู้จักทำประโยชน์ต่อส่วนรวมบ้าง รู้จักเสียสละเวลา หรือสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์แก่สังคมจึงจะทำให้ชีวิตคนเรานั้นมีคุณค่า (พรรณราย ทรัพยะประภา, 2529, หน้า 304, อ้างถึงใน ลัดดาวัณย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 20) ลักษณะกิจกรรมขององค์กรที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงานและวิชาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าองค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ เมื่อบุคคลรู้ว่างานที่ตนเองปฏิบัติอยู่มีคุณค่าก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529, หน้า 83, อ้างถึงใน ลัดดาวัณย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 21) จึงเห็นว่าการคำนึงถึงประโยชน์และความต้องการของสังคมนั้นเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนควรจะมีและแท้จริงแล้วมนุษย์ก็มีความต้องการที่จะบริการหรือให้ประโยชน์แก่สังคมด้วย เพราะต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคมและรู้สึกชีวิตของตนมีคุณค่า

วิธีวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

วิเชียร เกตุสิงห์ (2541, หน้า, 94-97) กล่าวไว้ว่า การใช้แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นจะต้องระบุให้ผู้ตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ แบบสอบถามประเภทนี้นิยมสร้างตามแนวคิดของลิเคริท์ (Likert) ซึ่งแบ่งน้ำหนักของความคิดเห็นโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนนั้นขึ้นอยู่กับใจความว่าจะเป็นทางปฏิฐาน

เบสท์ (Best 1999) (อ้างถึงใน สุชญา คุปติยานุวัฒน์, 2543, หน้า 43) ได้เสนอแนะว่าวิธีที่ง่ายที่สุดที่จะบอกความคิดเห็นก็คือการแสดงให้เห็นถึงร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อคำถาม เพราะจะทำให้เห็นว่าความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะใด

วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2545, หน้า, 102-117) ได้เขียนในเอกสารประกอบการเรียนการสอนของคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่องการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวัดว่ามาตรวัด เจตคติหรือทัศนคติหรือความคิดเห็นที่นิยมใช้อย่างแพร่หลายมี 4 วิธี คือ

1. วิธีคิดแบบสเกล วัดความต่างทางศัพท์ เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นโดยอาศัยคุณสมบัติที่มีความหมายตรงกันข้าม เช่น ดี-เลว ขยัน-ขี้เกียจ เป็นต้น

2. วิธีลิเคิร์ทสเกล เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นที่นิยมกันมากที่สุด เพราะเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่ายประหยัดเวลาผู้ตอบ ผู้ตอบแบบสามารถแสดงทัศนคติในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ โดยยึดอันดับความชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบ และให้คะแนน 5 4 3 2 1 หรือ +2 +1 0 -1 -2 ตามลำดับ

3. วิธีกัทแมนสเกล เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นในแนวเดียวกัน และสามารถจัดอันดับทัศนคติสูง-ต่ำแบบเปรียบเทียบกันและกันได้อย่างต่ำสุดหรือสูงสุด และแสดงถึงการสะสมของข้อความคิดเห็น

4. วิธีเทอร์สโตนสเกล เป็นวิธีการสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาตรแล้วเปรียบเทียบตำแหน่งความคิดหรือทัศนคติไปในทางเดียว และเสมือนว่าเป็น Scale ที่มีช่วงห่างกัน

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การวัดความคิดเห็นโดยทั่วไปต้องมีส่วนประกอบ 3 อย่างคือ บุคคลที่ถูกวัด สิ่งเร้าและการตอบสนองซึ่งจะออกมาเป็นระดับสูงต่ำมากน้อย วิธีวัดความคิดเห็น โดยมากจะใช้การตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์โดยให้ผู้ที่จะตอบแบบสอบถามซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงร้อยละของคำตอบแต่ละข้อความ เพราะจะทำให้เห็นว่าความคิดเห็นออกมาในลักษณะใดและจะทำให้ได้ข้อคิดเห็นเหล่านั้นได้

มิติและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

เวสเลย์ (Westley, 1979, pp.122, อ้างถึงใน ลัดดาวัณย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 15) ได้จำแนกคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 4 มิติ ได้แก่

1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ซึ่งเสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรมเป็นตัวชี้วัด

2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ซึ่งเสนอตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก

3. มิติเกี่ยวกับอัญญภาพหรือความแปลกแยก (Allegation) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกวางเฉยหรือเฉยเมย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด

4. มิติเกี่ยวกับการปลีกตัว (Ammonia) ตามทัศนะทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับความไร้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด

เดลาโมท และ ทาคิซาว่า (Delamotte &Takezawa, 1984, pp. 11, อ้างถึงใน ลัดดาวัณย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 15) ได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติคือ

1. มิติของสภาพการทำงานที่เป็นปัญหามาช้านานแล้ว เช่น เรื่องชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ที่ควรได้รับการแก้ไขเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของคนงาน โดยการใช้วิธีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาในส่วนดังกล่าว

2. มิติของความต้องการของคนงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรมจากจุดมองทั้งในแง่บุคคลในองค์กรและกลุ่มต่างๆ ในสังคม

3. มิติของการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจอันเป็นการนำการพัฒนาบางอย่างมาใช้เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแปลกแยกที่เนื่องมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของคนงานนั่นเอง

4. มิติของความท้าทายของงาน เป็นความสัมพันธ์ในแง่หนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งก็คือโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพนั้นๆ ของคนงานนั่นเอง

5. มิติของชีวิตการทำงานเป็นการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของคนงานที่เปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิตของคนซึ่งความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัวและสังคมของคนงาน

ฮูส และ คัมมิ่ง (Huse & Cummings, 1980, อ้างถึงใน ยิ่งยศ จันปาน, 2557, หน้า 22) พิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบ คือ

1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ (Adequate and fair compensation)

2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีการจัดหาติดตั้งและมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตราย (Safe and healthy environment)

3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานมีการประเมินความรู้ความสามารถของพนักงานและจัดอบรมในรูปแบบต่างๆ ทั้งในห้องและนอกห้อง พร้อมทั้งมีการให้รางวัลและชมเชยแก่ผู้ที่ทำผลงานดีเด่น (Development of human capacities)

4. การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน การเพิ่มเงินเดือน และตำแหน่งงานตลอดรวมถึงการโยกย้ายสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดรับกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคนและผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุน (Growth)

5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร การจัดกิจกรรมร่วมกันและการทำงานเป็นทีม (Social integration)

6. การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม มีระบบงาน วิธีปฏิบัติงาน และแผนงานที่ชัดเจน (Constionalism)

7. การมีภาวะอิสระจากงาน ให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลาครอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดี (The total life space)

8. ความภาคภูมิใจในองค์กรไม่อายใครที่จะบอกต่อเพื่อน หรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ใด (Organizational pride)

จากการประชุมของยูโรเปียนเคาซิน (European Council) ซึ่งจัดขึ้น ณ กรุงบรัซเซล ปี 2548 (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555, หน้า 23) ได้มีการกำหนดกรอบ การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 10 มิติ โดยส่วนใหญ่เป็นการวัดเชิงอัตวิสัย (Subjective) ดังนี้

1. คุณภาพที่แท้จริงของงานที่ทำ (Intrinsic job quality)
2. การพัฒนาทักษะ/การเรียนรู้ตลอดชีวิต และความก้าวหน้าในอาชีพ (Skills, life-long learning and career development)
3. ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender equality)
4. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (Health and safety at work)
5. ความยืดหยุ่นและความมั่นคง (Flexibility and security)
6. การมีส่วนร่วมและการเข้าถึงตลาดแรงงาน (Inclusion and access to the labour market)
7. โครงสร้างการทำงานและความสมดุลในชีวิตการงาน (Work organization and work-life balance)
8. การสนทนาเชิงสังคมและการมีส่วนร่วมของคนทำงาน (Social dialogue and worker involvement)
9. ความหลากหลายและไม่แบ่งแยก (Diversity and non-discrimination)
10. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม (Overall work performance)

จากที่กล่าวมาจะสรุปได้ว่า มิติและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการรับรู้และความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานโดยในแต่ละบุคคลก็มีการรับรู้และความรู้สึกแตกต่างกัน โดยเฉพาะการใช้ความสำคัญในแต่ละมิติ อย่างไรก็ตามนักวิชาการส่วนใหญ่ได้จำแนกมิติคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นด้านที่สำคัญคือ มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านสภาพการทำงาน มิติด้านโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้า มิติด้านที่เกี่ยวกับตัวงานเอง มิติด้านการแบ่งเวลา มิติด้านการอยู่ร่วมกันในการทำงาน มิติด้านสิทธิและการมีส่วนร่วมในการทำงานและในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอมิติของคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton) เป็นหลักคุณภาพชีวิตในทำงาน มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 2000, อ้างถึงใน อนิชวัง แก้วจำนง, 2552, หน้า 66-68) เป็นนักจิตวิทยาได้สร้างทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์ได้กล่าวไว้ว่าความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 5 ระดับเรียงตามความสำคัญจากความต้องการต่ำสุดไปจนถึงความต้องการของมนุษย์สูงสุด โดยบุคคลจะพยายามตอบสนองความต้องการระดับต่ำกว่าก่อนที่ความต้องการระดับสูงกว่าจะเกิดขึ้น เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองจนเกิดความพอใจขึ้นมา ความต้องการใหม่และระดับสูงกว่าจะเกิดขึ้น และบุคคลจะถูกจูงใจให้ทำการตอบสนองเมื่อความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการใหม่จะเกิดขึ้น ถ้าความต้องการระดับล่างที่ได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วเกิดกลับมาไม่พอใจอีกครั้ง บุคคลก็จะหันมาตอบสนองความต้องการในระดับดังกล่าวอีก ซึ่งได้ลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูงได้ 5 ขั้น (Hierarchy of needs) ดังนี้

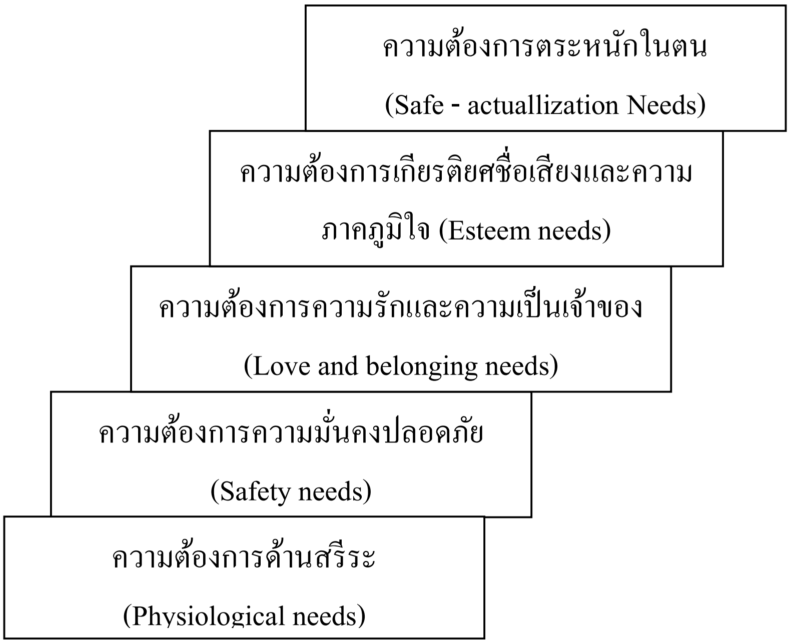
ระดับที่ 1 ความต้องการพื้นฐานเพื่อการอยู่รอดของชีวิต (Physiological needs) ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ

ระดับที่ 2 ความต้องการทางด้านความมั่นคงและปลอดภัย (Safety needs) ส่วนมากเกี่ยวกับความปลอดภัยของร่างกาย

ระดับที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) เป็นความต้องการด้านความรักความพอใจ การมีส่วนร่วมและการยอมรับ

ระดับที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Egoistic needs) เป็นความต้องการที่สะท้อนให้เห็นความต้องการของบุคคลเกี่ยวกับการยอมรับตนเองและความต้องการชื่อเสียงเกียรติศักดิ์บารมีฐานะเป็นที่ยอมรับนับถือจากคนอื่น

ระดับที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์คือ อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความต้องการของตน



ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : อนิชวัง แก้วจำนง, 2552, หน้า 66-68

ทฤษฎี E.R.G. ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer E.R.G. Theory)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541, หน้า 111) ได้แบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

ประการแรก ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตเป็นความต้องการที่ได้รับการตอบสนองทางกาย คือ ความต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ต่างๆ ยารักษาโรค

ประการที่สอง ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรี มีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงาน

ประการที่สาม ความต้องการความก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีการจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุนของเฮอร์ซเบอร์ก (The Motivation Hygiene Theory)

ลูเนนเบอร์ก และ ออนสตีน (Lunenburg & Ornstein, 1996, pp. 93-95) ได้กล่าวถึง เฟรเดอริค เฮอร์ซเบอร์ก (Frederick herzberg) ว่าได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจขึ้นมาทฤษฎีหนึ่งที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ที่ว่าด้วยลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กนี้เรียกว่าทฤษฎีการจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุนหรือทฤษฎี 2 ปัจจัย หรือทฤษฎีคู่ว่าเป็นทฤษฎีที่คล้ายกับทฤษฎีของมาสโลว์

ตรงที่เป็นการค้นหาปัจจัยที่นำไปสู่การสร้างแรงจูงใจ นอกจากนี้ยังมีขอบเขตการพิจารณานอกเหนือไปจากความต้องการของบุคคลอันเป็นแนวคิดดั้งเดิมของมาสโลว์กล่าวคือ เฮอร์ซเบอร์กได้มุ่งให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนมีทัศนคติในทางบวกหรือลบต่อหน้าที่การงาน

เฮอร์ซเบอร์ก และ คนอื่นๆ (Herzberg, et. al., 1959, pp. 44-83) ได้กล่าวถึงรายละเอียดของทฤษฎีการจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุนในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนดังนี้ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีทัศนคติต่องานในทางบวกเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นครั้นผลงานสำเร็จ เขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยกย่อง (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างความท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา แต่ไม่มีผลทำให้เกิดทัศนคติในการทำงานในทางบวก หรือเกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นเป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน ประกอบด้วย 9 ปัจจัย คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 ความเป็นไปได้ของความเจริญก้าวหน้า (Possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน การที่บุคคลได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations superior, subordinate, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานขององค์การและการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพของการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น เครื่องมือต่างๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์กสรุปได้ว่า ปัจจัย 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะเป็นปัจจัยที่ช่วยไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่ให้บุคคลท้อถอยไม่อยากปฏิบัติงานแต่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด์ (McClelland’s Acquired-Needs Theory)

ทฤษฎีความต้องการของ แมคคลีแลนด์ (McClelland) (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541, หน้า 116) กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการแตกต่างกัน และเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ไม่ใช่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

ประการแรก ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) หมายถึง บุคคลต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการ

วางแผน มีความรับผิดชอบสูง บุคคลผู้มีความต้องการความสำเร็จจะต่อสู้เพื่อให้บรรลุความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลในรูปสิ่งของต้องการความสำเร็จ

ประการที่สอง ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) หมายถึง บุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่มมีความเป็นมิตรไมตรีและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น

ประการที่สาม ความต้องการอำนาจ (Need for power) หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจสูงจะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นมีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์การแบ่งปันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพและมีความต้องการความภาคภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550, หน้า 7) ให้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง การมีชีวิตที่ดี มีความสุข มีความพึงพอใจสถานะของตนเอง โดยกำหนดออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

1. มิติการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีต่างๆ เหมาะสม การบริหารงาน โดยผู้บริหารต้องมีคุณภาพคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี กระจายภาระงานเหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล มีระบบคุณธรรม มีระบบความก้าวหน้าที่ชัดเจน มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับ มีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี

2. มิติส่วนบุคคล หมายถึง การที่ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ

3. มิติสังคม หมายถึง การที่ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกัน ทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสังคม เพื่อสาธารณะประโยชน์ และการสร้างสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ

4. มิติเศรษฐกิจ หมายถึง การที่ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานานุรูป รู้จักการบริหารการเงินของตนเอง

สรุปความหมายของแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ให้มิติด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนไว้ 4 มิติ นั่นคือ มิติการทำงาน มิติส่วนบุคคล มิติสังคม มิติเศรษฐกิจ ได้ว่า มีความหลากหลายครอบคลุมทุก

ด้านในชีวิตประจำของมนุษย์และข้าราชการทุกประเภท ทำให้คิดได้ว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่ดีนั้นจะส่งผลถึงมิติทุกด้าน และเมื่อมีปัจจัยที่สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตจากองค์กรภาครัฐซึ่งเป็นหน่วยงานที่ข้าราชการต้องปฏิบัติงานสนับสนุน ข้าราชการจะได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงาน

แนวคิดด้านแรงจูงใจในการทำงาน

พงศ์ หรดาล (2545, หน้า 69) ได้กล่าวว่า การจูงใจในการทำงาน คือ การจัดสภาวการณ์ต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และการนำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

มัลลิกา ต้นสอน (2544, หน้า 41) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ตั้งอยู่บนสมมติฐาน บุคคลจะถูกจูงใจจากความต้องการความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันในที่ทำงาน โดยเขาจะเปรียบเทียบความพยายามและรางวัลที่เขาได้รับกับบุคคลอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะใกล้เคียงกัน

อัลเฟรด แอดเลอร์ (Alfred Adler, 1930, p. 402) (อ้างถึงใน ลัดดาวัณย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 9) กล่าวว่า ทฤษฎีการจูงใจที่ให้ความสำคัญกับความต้องการ แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความต้องการทางวัตถุและสามารถตอบสนองให้พึงพอใจได้ โดยปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ เช่น อาหาร น้ำ เงินเดือน รายได้อื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้างและสถานภาพการทำงาน

2. ความต้องการเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ ที่สำคัญต่อตัวเขา ได้แก่ เพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา ครอบครัว และเพื่อนฝูง

3. ความต้องการพัฒนา (Growth needs) ความต้องการนี้เกี่ยวข้องกับความปรารถนาที่จะพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการดังกล่าวจะเกิดขึ้นจากการพัฒนาความสามารถ ความเฉลียวฉลาด ความมีอำนาจที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีความสำคัญต่อตัวบุคคล

วรูม (Vroom, 1964) (อ้างถึงใน ลัดดาวัณย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 10) ทฤษฎีความคาดหวังของ วรูม ทฤษฎีนี้บอกว่า “การกระทำเป็นผลของแรงจูงใจและความสามารถ แรงจูงใจก็ขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่บุคคลคาดว่าจะได้รับผลจากที่เขาได้ใช้ความพยายาม”

จากแนวคิดด้านแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจประกอบไปด้วยแรงจูงใจในทางด้านการดำรงอยู่ ด้านความสัมพันธ์ และด้านความเจริญก้าวหน้า ส่งผลต่อการ

ปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การทั้งสิ้น เพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นมนุษย์ที่มีความต้องการผลตอบแทนจากการทำงาน เพื่อทำให้ชีวิตของตนเองดีขึ้นในทุกๆ ด้าน ดังนั้นจึงขอกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานเป็นลำดับต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

พงศ์ หรดาล (2545, หน้า 41) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของทัศนคติและความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกและลบของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานตลอดจนทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพราะสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งผลไปถึงผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย

กิลเมอร์ และ คณะ (Gilmer, et. al., 1971, pp. 278-280, อ้างถึงใน ลัดดาวัณย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 10) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคคล ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. ความพอใจในชื่อเสียงของหน่วยงาน
4. ค่าจ้าง
5. ลักษณะงานที่ทำ
6. การนิเทศงาน
7. ลักษณะทางสังคมของงาน
8. การสื่อสารคมนาคม
9. สภาพการทำงาน
10. ค่าตอบแทน

บลูม และ เนย์เลอร์ (Bloom & Neyler) (อ้างถึงใน ลัดดาวัณย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 10) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลมาจากงานและปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าจ้างการยอมรับในความสามารถ ความเหมาะสมของปริมาณงาน มิตรภาพ ความร่วมมือระหว่างเพื่อร่วมงาน การปฏิบัติอย่างยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาและอื่นๆ แต่ทัศนคติต่องานและความพึงพอใจในการทำงานมิใช่ค่าที่จะทดแทนกันได้ ทัศนคติมิใช่ความพึงพอใจแม้ว่ามันอาจจะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจก็ตาม แต่ทัศนคติหมายถึง ความพร้อมที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

ฟิปโป (Fipplo, 1971, pp. 278-283, อ้างถึงใน ลัดดาวัณย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 10) ได้เสนอแนวความคิดความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานว่า ประกอบด้วย

1. เงินเดือน
2. ความมั่นคง

3. สภาพในการทำงาน
4. ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ
5. ลักษณะหรือรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา
6. โอกาสก้าวหน้า
7. ความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน
8. ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ
9. สถานะทางสังคม
10. การมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานอาจเป็นผลจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความมั่นคงปลอดภัย ความก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงของหน่วยงาน ค่าจ้างเงินเดือน เป็นต้น เหล่านี้ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเต็มใจภูมิใจหรือมีความผูกพันกับงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือองค์กรเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากความพึงพอใจในการทำงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าชีวิตของตนเป็นชีวิตที่มีคุณภาพ

3. แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

สุวรรณี จันทร์ดำเนินพงศ์ (2557, เว็ปไซต์) ความสุขถือเป็นปรารถนาของมนุษย์ทุกคน ความสุขเมื่อไปทำบุญไหว้พระก็บนบานให้ได้พบกับความสุข ความเจริญรุ่งเรือง ขอให้มีเงินมีทอง มีโชคลาภ เพราะคิดว่าสิ่งเหล่านั้นจะนำมาซึ่งความเป็นสุข การเป็นมนุษย์เงินเดือนหรือคนทำงานก็หวังให้มีความสุขในที่ทำงาน มีเจ้านายใจดี เพื่อนร่วมงานดี ไม่แทงข้างหลัง ที่สำคัญขอค่าเหนื่อยเยอะๆ ยิ่งชอบ มีสวัสดิภาพพอประมาณ

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551, หน้า 18-24) แต่ปัจจุบันด้วยสภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันตลอดเวลา สังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้มนุษย์ทุกวันนี้ขาดหลักยึดในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง จะเห็นได้จากคนส่วนใหญ่ยังคงเชื่อว่าเงินซื้อได้ทุกอย่าง โลกวัตถุนิยมที่เน้นแต่วัตถุทำให้คนทำงานทุกวันนี้ทำงานหนักมากขึ้น ขาดการดูแลสุขภาพตนเอง ขาดการเอื้ออาทรต่อคนและสังคมรอบข้าง ขาดการใช้ชีวิตที่พอเพียง มีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น ขาดการนำหลักศาสนาหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิต ขาดการแสวงหาความรู้ความก้าวหน้าแก่ตนเอง ซึ่งนำไปสู่ปัญหาครอบครัวและปัญหาสังคม สิ่งเหล่านี้เกิดจากการขาดคุณภาพชีวิตที่ดี หรือการขาดความสุขในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง ไม่สามารถตัดสมดุลงานและชีวิตให้ลงตัวได้ เพราะอาจขึ้นอยู่กับหลายตัวประกอบ โดยได้กล่าวถึงเครื่องมือการสร้างความสุขในชีวิตของคนทำงานที่สามารถทำให้

งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข ทำงานให้สนุกเป็นสุขเมื่อทำงาน ภายใต้แนวคิด Happy workplace คือ ความสุขทั้งแปด หรือ Happy 8 นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนซึ่งประกอบด้วย

1. สุขภาพดี (Happy body) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
2. น้ำใจงาม (Happy heart) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
3. สังคมดี (Happy society) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี
4. ผ่อนคลาย (Happy relax) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต
5. หาความรู้ (Happy brain) การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน
6. ทางสงบ (Happy soul) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
7. ปลอดหนี้ (Happy money) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้
8. ครอบครัวดี (Happy family) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเริ่มได้จากตัวเราเพื่อสังคมที่ดีต่อไปในอนาคต ดั่งคำขวัญที่ว่า คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์

สรุปความหมายของแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ได้ว่า ถึงแม้ปัจจุบันสภาพแวดล้อมการทำงานหรือปัจจัยสนับสนุนคุณภาพชีวิตของมีมากขึ้น แต่มนุษย์ไม่ได้ลดความต้องการด้านคุณภาพชีวิตลงเลย กลับต้องการเพิ่มมากขึ้นอยู่เรื่อยๆ การที่จะทำให้ชีวิตมีความสุขได้นั้น คุณภาพชีวิตจึงต้องได้รับการพัฒนาจากจิตใต้สำนึกของตนเองก่อน เพื่อให้มีความเข้าใจในดำรงชีวิตปัจจุบันให้มากที่สุด

4. เปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน (Walton, 1974, p. 9) แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550, หน้า 7) และแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551, หน้า 18-24) ผู้วิจัยได้ทำการสรุปเพื่อเปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการแต่ละท่าน ตามตารางที่ 1

ตาราง 1 การเปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการ	ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton, 1974)	**ทฤษฎีคุณภาพชีวิต 8 ประการ** 1. ค่าตอบแทน 2. สภาพการทำงาน 3. การใช้และพัฒนาศักยภาพและความเป็นมนุษย์ 4. ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง 5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน 6. สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร 7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต 8. ชีวิตการทำงานกับสังคม
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550	**แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน 4 มิติ** 1. มิติการทำงาน 2. มิติส่วนบุคคล 3. มิติสังคม 4. มิติเศรษฐกิจ
ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551, หน้า 18-24	**แนวคิด Happy workplace คือ ความสุขทั้งแปด หรือ Happy 8** 1. สุขภาพดี (Happy body) 2. น้ำใจงาม (Happy heart) 3. สังคมดี (Happy society) 4. ผ่อนคลาย (Happy relax) 5. หาความรู้ (Happy brain) 6. ทางสงบ (Happy soul) 7. ปลอดหนี้ (Happy money) 8. ครอบครัวดี (Happy family)

ซึ่งในงานวิจัยนี้จะใช้แนวคิดเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 5) การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์การ 6) สิทธิส่วนบุคคล 7) การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม สามารถสรุปแนวคิดเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) 8 ด้าน ได้ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทน หมายถึง การจ่ายให้กับการทำงาน อาจจะเรียกเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้ ตามกฎหมายของประเทศไทยเรียกว่า ค่าจ้าง ซึ่งรวมถึงเงินเดือน ค่าล่วงเวลาเบี้ยขยัน โบนัส ค่าตอบแทนเป็นเงินประจำ เบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งคำว่าค่าจ้างนั้น โดยทั่วไปได้แก่ การจ่ายค่าจ้างโดยคำนวณจากจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ดังนั้นการจ่ายเงินจะจ่ายเงินเป็นรายเดือนตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ส่วนคำว่าเงินเดือนใช้เป็นค่าตอบแทนในรูปแบบจากการจ่ายเงินในช่วงเวลาหนึ่งเดือน และไม่คิดเงินเดือนตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เงินเดือนจะใช้ตามฐานะตำแหน่ง ในทัศนะของนายจ้างนั้นค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้นถือเป็นต้นทุนของการดำเนินธุรกิจ เป็นค่าแรงต่อหน่วยของการผลิตซึ่งถือว่าเป็นต้นทุนที่สำคัญอย่างยิ่งของธุรกิจ ส่วนในทัศนะของลูกจ้างนั้นค่าจ้างเป็นวิธีการที่จัดให้เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นตามมาตรฐานทั่วไปตามความรู้สึกของลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างมีความเชื่อว่าเขาควรได้รับค่าจ้างมากเท่ากับลูกจ้างอื่นที่ทำงานแบบเดียวกัน และในองค์การเดียวกันจะต้องได้รับค่าจ้างอย่างเพียงพอ และต้องมากกว่าลูกจ้างที่มีความรู้ประสบการณ์ทักษะในการทำงานที่น้อยกว่า การได้รับค่าจ้างจะเพียงพอหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับค่าจ้างที่ได้รับนั้นสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ และความมีเงินเหลือเพื่อการออมพอสมควร ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนอัตราได้ทันกับภาวะการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ และค่าครองชีพต่างๆ ได้ทัน โดยลูกจ้างส่วนมากมักจะมีความต้องการได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรมในแง่ของความคุ้มค่าความเหมาะสมต่อสิ่งที่ตนได้ทำให้กับงาน และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างอื่นๆ ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลมีความต้องการทางเศรษฐกิจจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด การตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนนั้นควรพิจารณาในเรื่องความเพียงพอในการดำรงชีพ และความยุติธรรมซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน

2. สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน สภาพการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการออกแบบและการจัดโรงงาน การติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ใน

โรงงาน และการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์วัตถุดิบและอื่นๆ ตลอดจนการติดต่อสื่อสารในโรงงาน โดยต้องอาศัยเทคนิคต่างๆ หลายประการในการจัดสภาพการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดบริการต่างๆ จำเป็นและช่วยให้เกิดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีและปลอดภัย สุขภาพ หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่ายกายและจิตใจ ดังนั้นสุขภาพจึงหมายรวมถึงสุขภาพกายและสุขภาพจิตด้วย (พะยอม วงศ์สารศรี, 2534, หน้า 204 อ้างถึงใน ลัดดาวัณย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 17) ซึ่งสุขภาพกาย หมายถึง การที่มีร่างกายแข็งแรง มีพลานามัยสมบูรณ์พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี ส่วนสุขภาพจิต หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวให้มีความพร้อมที่อยู่กับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดีสัมพันธ์ภาพดีกับบุคคลอื่นๆ ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสมดุลอย่างสุขสบาย สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงได้โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ ซึ่งจะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสภาพทางกายเพราะจิตใจเป็นที่มาแห่งอารมณ์และความนึกคิด หากสภาพจิตใจไม่ปกติแล้วสภาพกายก็ไม่อาจดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติ เนื่องจากสภาพจิตและสภาพกายไม่อาจแยกออกจากกันได้ สุขภาพและความปลอดภัยของคนที่ทำงานในองค์กรย่อมส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน เพราะหากผู้ปฏิบัติงานได้รับบาดเจ็บหรือสุขภาพทรุดโทรมก็ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ การป้องกันอันตรายที่อาจเกิดแก่พนักงานก็เท่ากับเป็นการป้องกันการเสียหายที่เกิดขึ้นแก่องค์การ จึงควรที่จะส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อความพร้อมในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียหายต่อสุขภาพ มีความมั่นคงในการจ้างงานและรายได้

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มนุษย์ทุกคนต้องการโอกาสความก้าวหน้าในชีวิตหรือการพัฒนาเติบโตในความต้องการของบุคคลนั้นอาจมีความแตกต่างของระดับความต้องการ เนื่องจากสภาพความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแต่ละบุคคล อย่างเช่น ระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ ทัศนคติ ค่านิยม เป็นต้น โดยทั่วไปบุคคลมักจะมีความต้องการสิ่งต่อไปนี้คือ โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีสภาพการทำงานที่ดี มีผู้บังคับบัญชาที่ดีมีความรู้ความเข้าใจในการปกครอง ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ได้งานที่เหมาะสมหรือที่ชอบที่สนใจ ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายวิธีการในการปฏิบัติงาน ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นส่วนสำคัญ ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรนั้นได้รับความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงานแล้วก็จะมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรหรือทำงานไปจนกระทั่งเกษียณอายุ เพราะบุคคลทุกคนเมื่อทำงานก็หวังที่จะมีความก้าวหน้า คาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม หากบุคคลนั้นไม่ได้รับความเจริญก้าวหน้าความคิดในการเปลี่ยนงานย่อมเกิดขึ้นในบุคคลนั้นๆ การที่

บุคคลจะเจริญก้าวหน้าหรือไม่นั้น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะเป็นทางหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งควรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม รวมทั้งสามารถอธิบายให้พนักงานในองค์กรเข้าใจได้เป็นอย่างดี งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายมีผลต่อการคงไว้ซึ่งความสามารถของคนเอง และมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะที่ก้าวหน้า มีความมั่นคงในการจ้างงานและรายได้

4. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง คือ งานที่ทำต้องเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะอย่างกว้างขวาง มีอิสระในการทำงานและควบคุมตนเองได้ มีโอกาสรับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน มีโอกาสร่วมวางแผนหรือตัดสินในงานด้วยการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรต้องคำนึงอยู่ตลอดเวลา เป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาการด้านความรู้อย่างต่อเนื่อง เพราะสภาพสังคมการเมืองเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทั้งภายในและภายนอกองค์กร การบริหารในองค์กรต่างๆ จึงต้องเน้นที่ความรู้ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งการที่จะนำความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในองค์กรเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรก่อนเพื่อรองรับความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ นั้น โดยการใช้กระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งการฝึกอบรม การสอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การพัฒนาตนเองของบุคลากร

5. การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์การ การมีส่วนร่วมในเชิงสังคมแต่ละคนมีส่วนร่วมสังคมในองค์กร ไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้นๆ มีการรับรู้ว่าบุคคลแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนในความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งความล้มเหลวขององค์กรด้วย (บุญเจือ วงษ์เกษม, 2529-2530, หน้า 30 อ้างถึงใน ลัดดาวัณย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 19) จะเห็นได้ว่า จะมีลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการรับรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ในองค์กรจะมีสองลักษณะ คือ ความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นทางการ และไม่เป็นการ กรณีรูปแบบความสัมพันธ์ที่เป็นทางการโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่างๆ จะเป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนรูปแบบความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่าองค์กรมีการบูรณาการทางสังคมหรือไม่ (บุญแสง ธีระภาการ, 2533, หน้า 10 อ้างถึงใน ลัดดาวัณย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 19) การที่ผู้ปฏิบัติเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จมีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานปลอดจากอคติในการทำงาน มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างเปิดเผย และสนับสนุนเกื้อกูลกันและกันทั้งในแนวราบและแนวดิ่ง

6. สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ได้มีสิทธิปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือกำหนดแนวทางในการทำงาน

ร่วมกัน ซึ่งพิจารณาจากสิทธิในการปกป้องข้อมูลเฉพาะตน การมีอิสระในการพูดเกี่ยวกับเรื่องการปฏิบัติงาน ความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน การเคารพต่อความเป็นมนุษย์ลักษณะการทำงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการยุติธรรม ซึ่งได้แก่ วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะต้องเคารพในชีวิตส่วนตัวของแต่ละคน มีความเป็นธรรมในการพิจารณาและให้ผลตอบแทน รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นอย่างเปิดเผย คือ มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยระเบียบข้อบังคับ ภายใต้กฎหมายที่ถูกต้อง วัฒนธรรมถือได้ว่าเป็นรูปแบบของพฤติกรรมซึ่งกำหนดความเชื่อถือค่านิยม ของสมาชิกร่วมกัน วัฒนธรรมจะเกิดจากสิ่งที่บุคคลพูดทำและคิด ภายในองค์กรหนึ่งจะเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้การส่งความรู้ความเชื่อ และรูปแบบของพฤติกรรมในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งหมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรจะคงที่และไม่เปลี่ยนแปลง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541, หน้า 295)

7. การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ในการทำงานควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในบทบาทอื่นบ้างนอกจากการทำงาน ต้องไม่ได้รับความคร่ำเคร่งกับการทำงานมากเกินไป มีโอกาสในการพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาสำหรับการทำงานและเวลาสำหรับส่วนตัวหรือครอบครัว การทำงานถือว่าเป็นส่วนสำคัญของมนุษย์ แต่สิ่งที่ควรคำนึงอย่างมากคือการจัดสรรเวลาการแบ่งเวลาในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว เพราะคนบางคนทุ่มเทในการทำงานโดยทอดทิ้งส่วนอื่นๆ ไปหมด ทำให้การทำงานกลายเป็นภัยที่บั่นทอนชีวิตของตนเองโดยไม่จำเป็น ดังนั้นเราควรจัดแบ่งเวลาและใช้ชีวิตให้เหมาะสมและอย่างคุ้มค่า (พรรณราย ทรัพยะประภา, 2529, หน้า 12 อ้างถึงใน ลัดดาวัณย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 20) การทำงานในองค์กรจึงมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาส่วนตัว นอกจากเวลาทำงาน ทุกคนต้องการเวลาพักผ่อนของตัวเอง (บุญแสง ธีระภากร, 2533, หน้า 12 อ้างถึงใน ลัดดาวัณย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 20) การพักผ่อนจะทำให้คลายเครียดหายเหนื่อยรู้สึกสดชื่น ทำให้คนที่กำลังรู้สึกเบื่อได้พ้นภาวะของความรู้สึกเบื่อได้ชั่วขณะ เมื่อกลับเข้าทำงานจะส่งผลดีต่อองค์กร

8. ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม คือ กิจกรรมที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม เปิดโอกาสให้สมาชิกได้รับรู้และมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน คนเรานอกจากจะทำอะไรเพื่อตัวเอง เพื่อครอบครัวแล้วยังจำเป็นต้องทำอะไรหรือประโยชน์ให้ผู้อื่นด้วยเช่นกัน ในส่วนหนึ่งของชีวิตคนเราต้องรู้จักทำประโยชน์ต่อส่วนรวมบ้าง รู้จักเสียสละเวลาหรือสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์แก่สังคมจึงจะทำให้ชีวิตคนเรานั้นมีคุณค่า (พรรณราย ทรัพยะประภา, 2529 หน้า 304 อ้างถึงใน ลัดดาวัณย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 20) ลักษณะกิจกรรมขององค์กรที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อ

สังคมจะก่อให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงาน และวิชาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่า องค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ เมื่อบุคคลรู้ว่างานที่ตนเองปฏิบัติอยู่มีคุณค่าก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529, หน้า 83 อ้างถึงใน ลัดดาวัณย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 21) จึงเห็นว่า การคำนึงถึงประโยชน์และความต้องการของสังคมนั้นเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนควรจะมี และแท้จริงแล้วมนุษย์ก็มีความต้องการที่จะบริการหรือให้ประโยชน์แก่สังคมด้วย เพราะต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคมและ รู้สึกชีวิตของตนมีคุณค่า

5. ข้อมูลทั่วไปการเคหะแห่งชาติ

ประวัติและความเป็นมา

ในระยะแรกของการพัฒนาที่อยู่อาศัยในประเทศไทย รัฐบาลได้จัดตั้งกองเคหะสถานสงเคราะห์ สำนักงานอาคารสงเคราะห์ ธนาคารอาคารสงเคราะห์และสำนักงานปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรมกรุงเทพมหานคร โดยทั้ง 4 หน่วยงานมีภารกิจในการแก้ไขปัญหา การขาดแคลนที่อยู่อาศัยของประชาชนซึ่งมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี แต่การดำเนินงานดังกล่าวยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีสังกัดต่างกัน ดังนั้นเพื่อแก้ไขปัญหาความขาดแคลนที่อยู่อาศัย รัฐบาลจึงได้จัดตั้งการเคหะแห่งชาติขึ้นเพื่อทำหน้าที่ด้านการพัฒนาที่อยู่อาศัยโดยตรงพร้อมทั้งได้โอนงานและบุคลากรบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่อยู่อาศัยมาอยู่ในสังกัด

การเคหะแห่งชาติเป็นหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ดำเนินงานตามภารกิจ ภายใต้พระราชบัญญัติการเคหะแห่งชาติ พ.ศ. 2537 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ จัดให้มีเคหะเพื่อให้ประชาชนได้มีที่อยู่อาศัย รวมตลอดถึงจัดให้มีสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยสะดวกแก่ผู้อาศัย ทำนุบำรุงและพัฒนาบรรดาเคหะดังกล่าว รวมทั้งพัฒนาการอยู่อาศัยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางสังคมเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่ประชาชนผู้ประสงค์จะมีเคหะของตนเอง/บุคคลหรือร่วมมือกับนิติบุคคลผู้ประสงค์จะร่วมดำเนินการกับการเคหะแห่งชาติ จัดให้มีเคหะเพื่อให้ประชาชนเช่า เช่าซื้อ หรือซื้อ ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคารหรือจัดหาที่ดิน ปรับปรุงรื้อ หรือย้ายแหล่งเสื่อมโทรม เพื่อให้มีสภาพการอยู่อาศัย สิ่งแวดล้อมเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้น ประกอบกิจการอื่นที่สนับสนุนหรือเกี่ยวเนื่องกับวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น

นโยบายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

นโยบายรัฐบาลด้านสวัสดิการสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีโดยนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี แถลงนโยบายต่อรัฐสภาเมื่อวันจันทร์ที่

29 ธันวาคม 2551 รัฐบาลจะดำเนินนโยบายหลักในการบริหารประเทศ นโยบายด้านสวัสดิการสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีประเด็นนโยบายเกี่ยวข้องกับการเคหะแห่งชาติ ดังนี้

นโยบายสวัสดิการสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เร่งรัดปรับปรุงแก้ไขปัญหาคุณภาพการอยู่อาศัย คุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะชุมชนผู้มีรายได้น้อยให้ดียิ่งขึ้นโดยปรับปรุงคุณภาพและขยายการให้บริหารสาธารณูปโภคให้ทั่วถึง ปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐด้านการเคหะและการอยู่อาศัยของผู้มีรายได้น้อย

1. ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานใน 4 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่

1.1 การพัฒนาสวัสดิการสังคมและสร้างความมั่งคงในการดำเนินชีวิต กลุ่มเป้าหมายมีโอกาสเข้าถึงการคุ้มครองและสวัสดิการอย่างทั่วถึงในทุกพื้นที่

1.2 ส่งเสริมการขับเคลื่อนการพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม โดยประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการคุ้มครองและป้องกันปัญหาทางสังคม รวมทั้งประชาชนกลุ่มเป้าหมายและชุมชนมีศักยภาพและมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

1.3 เสริมพลังและสร้างการมีส่วนร่วม โดยกลุ่มเป้าหมายและชุมชนมีศักยภาพและมีส่วนร่วมในการพัฒนา

1.4 ส่งเสริมระบบการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาคประชาชนและบุคลากรมีความเชื่อมั่นในการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดูแลคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมของชุมชนผู้มีรายได้น้อยให้ดียิ่งขึ้น

แนวนโยบายผู้ถือหุ้นภาครัฐ (Statement of directions : SOD) ที่มีต่อการเคหะแห่งชาติ การเคหะแห่งชาติเป็นรัฐวิสาหกิจที่กระทรวงการคลังเป็นผู้ถือหุ้นในฐานะผู้แทนของรัฐ ดังนั้นการเคหะแห่งชาติจึงต้องปฏิบัติตามแนวนโยบายของผู้ถือหุ้น/ภาครัฐ ซึ่งเป็นแนวนโยบายที่จัดทำขึ้นโดยสำนักงานคณะกรรมการนโยบานรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ในฐานะหน่วยงานที่พิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการลงทุนของรัฐวิสาหกิจ และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลการเคหะแห่งชาติ

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรสมรรถนะสูงด้านการพัฒนาที่อยู่อาศัย ชุมชนและเมืองเพื่อความมั่นคงทางสังคม

พันธกิจ

1. พัฒนาที่อยู่อาศัยสำหรับประชาชนผู้มีรายได้น้อยและปานกลางให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. พัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้

3. พัฒนาเมืองให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี

4. บริหารจัดการทรัพย์สินให้เกิดมูลค่าเพิ่มและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

5. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ บริการและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร

6. พัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อให้เกิดความยั่งยืน

แผนยุทธศาสตร์ของการเคหะแห่งชาติ ปี 2557-2559 ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาที่อยู่อาศัยผู้มีรายได้น้อยถึงปานกลางและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะตามนโยบายรัฐบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารจัดการและพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้

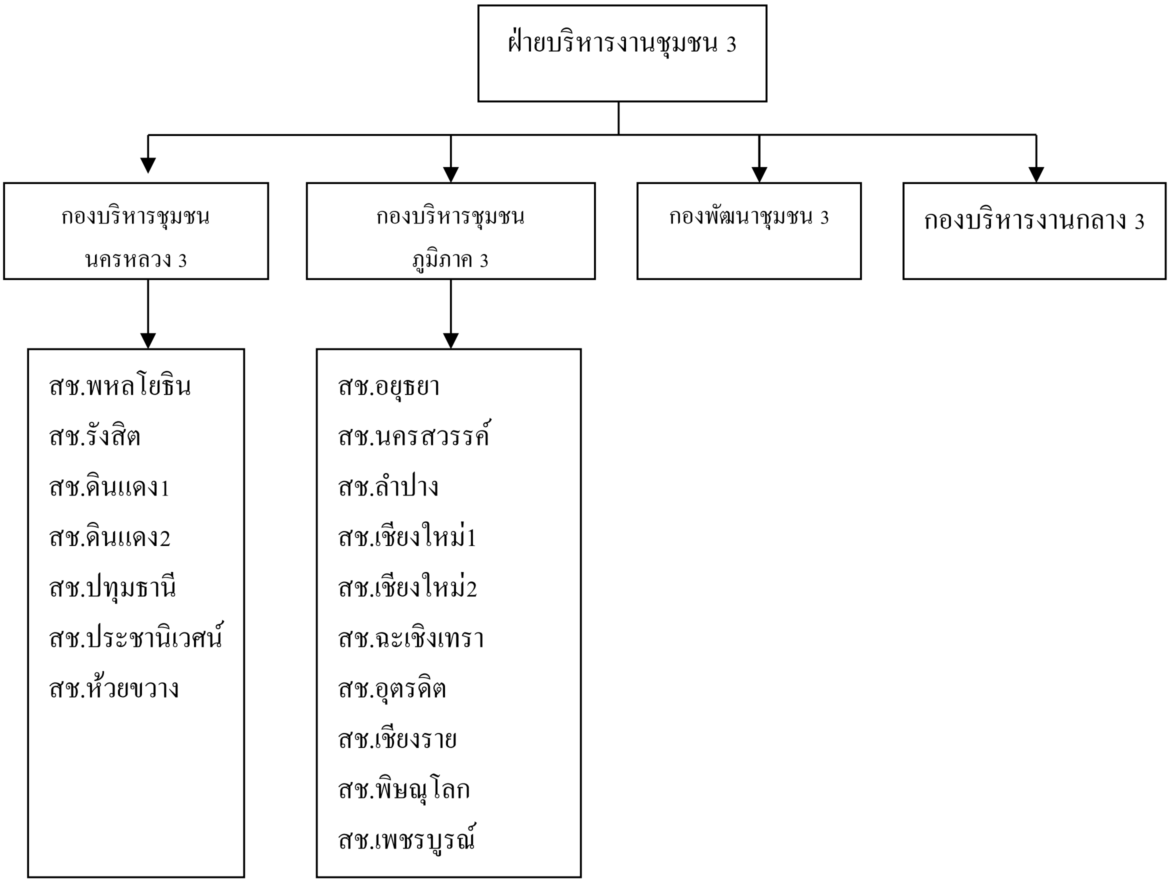
ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างสมรรถนะและประสิทธิภาพการพัฒนาเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการทรัพย์สินให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ศึกษาวิจัยนวัตกรรมด้านที่อยู่อาศัยที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถภาพพร้อมแข่งขัน

ส่วนงานในสังกัดการเคหะแห่งชาติ มีจำนวน 25 ฝ่าย 3 ศูนย์ โดยฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 เป็นหน่วยงานหนึ่งของการเคหะแห่งชาติ



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ

ปัจจุบันการเคหะแห่งชาติดำเนินงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์การเคหะแห่งชาติปี 2555-2559 ซึ่งมีวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรสมรรถนะสูงด้านการพัฒนาที่อยู่อาศัยชุมชนและเมืองเพื่อความมั่นคงทางสังคม” โดยมีเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินภารกิจ เพื่อพัฒนาที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อยถึงปานกลางให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี พัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ พัฒนาเมืองให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี รวมถึงบริหารจัดการทรัพย์สินให้เกิดมูลค่าเพิ่มและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ มีนวัตกรรมผลิตภัณฑ์บริการและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร พร้อมพัฒนาบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (HPO : High performance organization) ที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันและนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว

การเคหะแห่งชาติ ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่อาศัยในอนาคตโดยยังคงมุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายผู้มีรายได้น้อย ผู้ด้อยโอกาส รวมถึงผู้ใช้แรงงาน เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการอยู่อาศัย โดยการพัฒนาการอยู่อาศัยพร้อมช่วยเหลือผู้อยู่อาศัยด้วยการจัดสร้างรูปแบบของที่อยู่อาศัย

ตามกลุ่มเป้าหมาย หลากหลายรูปแบบตามความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่ ตามภารกิจหลักที่สำคัญ โดยในระหว่างปี 2557-2560 การเคหะแห่งชาติจะลงทุนเพื่อพัฒนาที่อยู่อาศัยประมาณ 50,000 หน่วย รวมทั้งได้ให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการ และงานวิจัยงานด้านการพัฒนาที่อยู่อาศัย ให้มีความหลากหลาย โดยการพัฒนานวัตกรรมการก่อสร้างเพื่อนำมาปรับใช้อันเป็นการลดต้นทุนการก่อสร้าง ให้เกิดความรวดเร็วพร้อมทั้งนำมาปรับใช้ให้เกิดความเหมาะสม อาทิ

1. พัฒนาที่อยู่อาศัยภายใต้โครงการชุมชนน่าอยู่น่าสบายอย่างยั่งยืน (Eco-village) โดยเน้นการใช้พลังงานทดแทน และแนวคิด Eco-cycle เพื่อออกแบบต้นแบบที่อยู่อาศัยที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมทั้งแนวราบและแนวสูง

2. โครงการวิจัยเทคโนโลยีระบบก่อสร้างและวัสดุก่อสร้างที่อยู่อาศัยสำเร็จรูปเมื่อเกิดภัยพิบัติ : กรณีการออกแบบบ้านสะเทินน้ำสะเทินบกเพื่อหามาตรฐานการออกแบบเทคโนโลยีการก่อสร้างและวิธีการก่อสร้างที่ถูกต้องเหมาะสมกับการใช้งานโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและสังคมตลอดจนความสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ โดยมีเป้าหมายนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้กับโครงการที่อยู่อาศัยของการเคหะแห่งชาติที่อยู่ในพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดอุทกภัย

3. โครงการพลังงานทดแทน (แสงอาทิตย์) ประเภทพลังงานหมุนเวียนเพื่อผลิตกระแสไฟฟ้าสำหรับระบบบำบัดน้ำเสียในโครงการของการเคหะแห่งชาติโดยนำผลจากการศึกษาข้างต้นมาสังเคราะห์และสรุปเป็นแนวทางการออกแบบประยุกต์ใช้เซลล์แสงอาทิตย์กับโครงการที่อยู่อาศัยสำหรับนำไปพัฒนาโครงการที่มีอยู่จริง รวมทั้งออกแบบติดตั้งและทดสอบการใช้เซลล์แสงอาทิตย์หลังจากที่ติดตั้งจริง เป็นต้น พัฒนาที่อยู่อาศัยภายใต้โครงการชุมชนน่าอยู่น่าสบายอย่างยั่งยืน (Eco-village) โดยเน้นการใช้พลังงานทดแทน และแนวคิด Eco-cycle เพื่อออกแบบต้นแบบที่อยู่อาศัยที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมทั้งแนวราบและแนวสูง

การพัฒนาที่อยู่อาศัยตามนโยบายของรัฐบาล

ที่ผ่านมาการเคหะแห่งชาติได้จัดสร้างที่อยู่อาศัยเพื่อรองรับผู้มีรายได้น้อยและผู้ด้อยโอกาสทั่วประเทศภายใต้ชื่อโครงการบ้านเอื้ออาทร ซึ่งถือเป็นนโยบายการพัฒนาที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมให้กับสังคมไทยและประชาชนผู้มีรายได้น้อยได้มีที่อยู่อาศัยที่มีคุณภาพในราคาที่เหมาะสมสำหรับปัจจุบันและในอนาคต การเคหะแห่งชาติกำลังดำเนินโครงการพัฒนาที่อยู่อาศัยตามระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นโครงการที่ตอบสนองต่อนโยบายพัฒนาการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานของประเทศโดยการเคหะแห่งชาติจะจัดหาที่อยู่อาศัยรองรับประชาชนผู้มีรายได้น้อยให้มีโอกาสมีที่อยู่อาศัยใกล้ระบบคมนาคมของรัฐอันจะเป็นการสะดวกในการเดินทางและช่วยลดค่าใช้จ่ายสำหรับผู้อยู่อาศัยได้ในอนาคต

การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมในชุมชน

นอกจากภารกิจด้านการพัฒนาที่อยู่อาศัยแล้ว การเคหะแห่งชาติยังใส่ใจเรื่องการพัฒนา

และบริหารชุมชนให้เกิดความเป็นระเบียบน่าอยู่อาศัย เพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ผู้อยู่อาศัย โดยบูรณาการการบริหารชุมชน 4 ด้าน ได้แก่ กายภาพ เศรษฐกิจ บริการ และสังคม อันจะเป็นรากฐานในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาและดูแลชุมชนเป็นรูปธรรมและมีความชัดเจนมากขึ้นการเคหะแห่งชาติได้ดำเนินโครงการเคหะชุมชนเข้มแข็งอยู่เย็นเป็นสุขโดยเป็นทั้งแกนหลัก การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่ช่วยยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งการส่งเสริมสวัสดิการชุมชน การส่งเสริมการเรียนรู้การสนับสนุนด้านการศึกษาและการพัฒนาอาชีพ เพื่อเพิ่มศักยภาพของคนและชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ อันจะเป็นการมุ่งสร้างสังคมอยู่เย็นเป็นสุขสอดคล้องตามแนวทางของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การดำเนินงานของการเคหะแห่งชาติยังคงมีเป้าหมายเพื่อมุ่งเน้นภารกิจหลักด้านการพัฒนาที่อยู่อาศัย รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพองค์กรบุคลากรและกระบวนการทำงาน รวมถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้สอดคล้องกับความต้องการที่อยู่อาศัย พร้อมทั้งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้อยู่อาศัยในโครงการของการเคหะแห่งชาติด้วยการส่งเสริมให้ผู้อยู่อาศัยในชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาชุมชน สร้างเครือข่ายความร่วมมือร่วมกับหน่วยงานทุกภาคส่วนอย่างบูรณาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชนและสังคมให้มีคุณภาพและน่าอยู่อาศัยต่อไป

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นพวรรณ วีรโอฬารสิทธิ์ (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง โดยเรียงจากลำดับมากสุดไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน 2) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม 3) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 6) ด้านความสามารถพัฒนาของบุคคล 7) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 8) ด้านระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน และเมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานตาม เพศ อายุ อายุงาน วุฒิการศึกษาและรายได้ โดยรวมไม่แตกต่าง แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เพศ อายุ เงินเดือนและรายได้พิเศษไม่แตกต่างกัน ส่วนตามอายุงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านการปฏิบัติงานในสังคม แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน และตามวุฒิการศึกษาด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงานและด้านการปฏิบัติงานในสังคม แตกต่างกัน ส่วนในด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สมพล ประดับผล (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นประทวนหลังการปฏิรูประบบราชการ ศึกษากรณีกำลังของกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่ของกองทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ มีการรับรู้ต่อการมีคุณภาพชีวิตหลังการปฏิรูประบบราชการ ทั้งในด้านชีวิตส่วนตัว และในด้านปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเรียงลำดับการมีคุณภาพชีวิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปรับโครงสร้างส่วนราชการ ด้านการปรับปรุงโดยการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย ด้านการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ ด้านการปรับปรุงบทบาทของหน่วยงานราชการ และด้านประสิทธิภาพบุคลากรภาครัฐ โดยมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นประทวน ทั้งนี้ช่องทางการรับรู้ได้รับจากหลายด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในด้านความก้าวหน้าในชีวิตการรับราชการ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ความยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน รายได้และผลตอบแทนที่ได้รับและในด้านสวัสดิการต่างๆ ตามลำดับ

โศรยา วงศ์วิริยะสิทธิ์ (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงอากาศยาน บริษัทการบินกลุ่มตัวอย่างจำนวน 272 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุและรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้

สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา (2541, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ช่างไฟฟ้าฝ่ายบำรุงรักษาและฝ่ายเดินเครื่อง จำนวน 225 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และลักษณะส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับตำแหน่งและระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ซึ่งอาจสรุปได้ว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างนั้นขึ้นอยู่กับตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานเป็นส่วนใหญ่

นิวัฒน์ กิติวนารัตน์ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ศึกษากรณี สำนักงานใหญ่ ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานส่วนอื่น ด้านธรรมนูญในองค์การ ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานนั้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

วนิดา เหลืองสัจจกุล (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ทำการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ประชากรเป็นพนักงานส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จำนวน 95 คน ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพรรณนา คือ ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t- test วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for windows ในการประมวลผล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.75) และระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.10) เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านเงินเดือนที่ได้รับ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านการอบรมในสายงานพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม แต่ไม่พบความแตกต่างที่ด้านความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี อยู่ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชัยณัฏฐ์ โสดาสร้อย (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายครัวการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายครัวการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายครัวการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ตามปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ถ้าพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's) ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 55.6 อายุระหว่าง 35-46 ปี ร้อยละ 51.5 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 55.0 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 10-20 ปี ร้อยละ 50.9 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน

พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านที่พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย และต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีผู้วิจัยหลายท่านได้ศึกษาไว้สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมดีมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงานและธรรมนูญองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา "คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ" นี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ได้แก่ เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการศึกษาตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้โดยมีวิธีการค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ แบ่งเป็น พนักงาน จำนวน 85 คน ลูกจ้าง จำนวน 45 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 130 คน (การเคหะแห่งชาติ กองบริหารงานบุคคล, 2557)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ โดยการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ เป็นคำถามที่ผู้ศึกษาวิจัยสร้างขึ้น โดยยึดหลักแนวคิดของวอลตัน

(Walton) แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 5) การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์การ 6) สิทธิส่วนบุคคล 7) การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่มีความคิดเห็น ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

สำหรับเกณฑ์กำหนดระดับความคิดเห็นของบุคลากรจะใช้มาตรวัดแบบ Likert scale question ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่มีความคิดเห็น
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องต่างๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ โดยกำหนดรายละเอียดคำถามในแบบสอบถามโดยใช้แนวคิดดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) 8 ด้าน เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ และตรวจสอบเนื้อหาแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

   3.1 นายสมศักดิ์ ดีขาย หัวหน้าสำนักงานเคหะชุมชนพหลโยธิน

   3.2 นายเพทาย ฉาวเกียรติคุณ ผู้อำนวยการกองบริหารชุมชนนครหลวง 3

   3.3 นายเทพฤทธิ์ ฤทธิณรงค์ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานชุมชน 3

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 การเคหะแห่งชาติ จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) ของครอนบาคอัลฟ่า (Cronbach' Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.79 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้สามารถนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเก็บแบบสอบถามได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ 2 ลักษณะดังนี้

1. การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นการศึกษาภาคสนาม (Field study) โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 จำนวน 130 คนแบ่งเป็น พนักงาน 78 คน ลูกจ้าง 40 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 118 คน โดยผู้ศึกษาได้ออกทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

2. การเก็บข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลและทบทวนวรรณกรรม บทความ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เพื่อใช้อ้างอิงและสนับสนุนการค้นคว้าอิสระ

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง วันที่ 1 ตุลาคม 2558 ถึง 30 ตุลาคม 2558 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 30 วัน

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาลงรหัสข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอในรูปตารางประกอบ

2. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

3. วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่าง โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance : ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD (Least significant difference test)

เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ ดังนี้

$$\text{ช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ค่าเฉลี่ย 4.20 – 5.00	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีมาก
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานดี
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 จำนวน 130 คน และได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test, ANOVA : F-test และ LSD. ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ
2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ
3. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ของการเคหะแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
σ	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	การเปรียบเทียบตัวแปร 2 กลุ่ม
F	แทน	การเปรียบเทียบตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามจำนวนและค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
	130	**100**
1. เพศ		
ชาย	58	44.60
หญิง	72	55.40
2. อายุ		
18-25 ปี	1	0.80
26-33 ปี	81	62.30
34-41 ปี	40	30.80
41 ปีขึ้นไป	8	6.20
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี		
1-5 ปี	30	29.20
6-10 ปี	78	60.00
11-15 ปี	10	7.70
16-20 ปี	2	1.50
มากกว่า 20 ปี	2	1.50
4. ตำแหน่งหน้าที่		
พนักงาน	57	43.80
ลูกจ้าง	73	56.20

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ของการเคหะแห่งชาติ (ต่อ)

รายการ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
	130	**100**
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	8	6.20
10,000-15,000 บาท	20	15.40
15,001-20,000 บาท	94	72.30
20,000 บาทขึ้นไป	8	6.20

จากตาราง 2 พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 55.40 มีอายุ 26-33 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ตำแหน่งลูกจ้าง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 72.30

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังแสดงในตาราง 3-6

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. บุคลากรได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	4.11	0.78	ดี
2. บุคลากรมีความพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่การเคหะฯ จัดสรรให้มีความเหมาะสม	4.12	0.82	ดี
3. เงินเดือนที่บุคลากรได้รับสอดคล้องกับความสามารถวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน	4.04	0.83	ดี
4. ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง	4.03	0.86	ดี
รวม	4.07	0.71	ดี

จากตาราง 3 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวม (μ = 4.07, σ = 0.71) อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการทุกรายการอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ มีความพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่การเคหะจัดสรรให้มีความเหมาะสม (μ = 4.12) รองลงมาคือ ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน (μ = 4.11) เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับความสามารถวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน (μ = 4.04) และผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง (μ = 4.03) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของบุคลากร

ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. การเคหะฯ มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ	3.98	0.93	ดี
2. การเคหะฯ มีความสะอาดเหมาะสมกับการทำงาน	4.02	0.86	ดี
3. การเคหะฯ จัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานและการจัดวางของใช้อย่างเป็นระเบียบ	3.98	0.83	ดี
4. การเคหะฯ มีการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย	3.77	0.96	ดี
รวม	3.94	0.70	ดี

จากตาราง 4 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงานโดยรวม (μ = 3.94, σ = 0.70) อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการทุกรายการอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ การเคหะฯ มีความสะอาดเหมาะสมกับการทำงาน (μ = 4.02) รองลงมาคือ การเคหะมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ (μ = 3.98) การเคหะจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานและการจัดวางของใช้อย่างเป็นระเบียบ (μ = 3.98) และการเคหะฯ มีการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย (μ = 3.77) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. การเคหะฯ มีตำแหน่งหน้าที่รองรับในกรณีที่ได้เลื่อนตำแหน่ง	3.98	0.83	ดี
2. ฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 มีเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานการทำงานของ บุคลากร	3.96	0.93	ดี
3. บุคลากรมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้น	3.94	0.79	ดี
4. บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน	4.03	0.81	ดี
รวม	3.98	0.67	ดี

จากตาราง 5 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวม (μ = 3.98, σ = 0.67) อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการทุกรายการอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน (μ = 4.03) รองลงมาคือ การเคหะฯ มีตำแหน่งหน้าที่รองรับในกรณีที่ได้เลื่อนตำแหน่ง (μ = 3.98) ฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 มีเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานการทำงานของบุคลากร (μ = 3.96) และมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้น (μ = 3.94) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	μ	σ	**ระดับความคิดเห็น**
1. บุคลากรมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	3.98	0.89	ดี
2. บุคลากรมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	3.81	0.98	ดี
3. การฝึกอบรมและสัมมนาที่จัดขึ้นมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	3.72	0.93	ดี
4. บุคลากรรู้สึกว่าความรู้ความสามารถเพียงพอกับงานที่ปฏิบัติอยู่	3.96	0.78	ดี
รวม	3.87	0.68	ดี

จากตาราง 6 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยรวม (μ = 3.87, σ = 0.68) อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการทุกรายการอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ บุคลากรมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (μ = 3.98) บุคลากรรู้สึกว่าความรู้ความสามารถเพียงพอกับงานที่ปฏิบัติอยู่ (μ = 3.96) บุคลากรมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (μ = 3.81) และคิดว่าการฝึกอบรมและสัมมนาที่จัดขึ้นมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน (μ = 3.72) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร

ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. บุคลากรมีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.79	ดี
2. บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของการเคหะฯ อยู่เสมอ	3.82	0.81	ดี
3. บุคลากรได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.64	0.94	ดี
รวม	3.84	0.64	ดี

จากตาราง 7 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร โดยรวม (μ = 3.84, σ = 0.64) อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการทุกรายการอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ บุคลากรมีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน (μ = 4.06) รองลงมาคือ บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของการเคหะอยู่เสมอ (μ = 3.82) และบุคลากรได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี (μ = 3.64) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ด้านสิทธิส่วนบุคคล

ด้านสิทธิส่วนบุคคล	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารให้ความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.90	0.87	ดี
2. บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่	3.38	0.97	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเลือกวิธีการปฏิบัติงานอย่างเสรี	3.22	0.73	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
รวม	3.50	0.57	ดี

จากตาราง 8 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยรวม (μ = 3.50, σ = 0.57) อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับดี ได้แก่ ผู้บริหารให้ความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (μ = 3.90) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่มีการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่ (μ = 3.38) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเลือกวิธีการปฏิบัติงานอย่างเสรี (μ = 3.22)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	μ	σ	**ระดับความคิดเห็น**
1. การเคหะฯ ให้บุคลากรทำงานในสัดส่วนที่เหมาะสม	3.32	0.93	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
2. บุคลากรมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน	3.40	0.93	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
3. ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล	3.26	0.98	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
รวม	3.33	0.85	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง

จากตาราง 9 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวโดยรวม (μ = 3.33, σ = 0.85) อยู่ในระดับไม่มีการเปลี่ยนแปลง และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการทุกรายการอยู่ในระดับไม่มีการเปลี่ยนแปลง โดยเรียงลำดับรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ มีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน (μ = 3.40) รองลงมาคือ การเคหะฯ ให้บุคลากรทำงานในสัดส่วนที่เหมาะสม (μ = 3.32) และผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล (μ = 3.33) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	μ	σ	**ระดับความคิดเห็น**
1. การเคหะฯ มีความรับผิดชอบต่อสังคมในการบริการที่มีคุณภาพและทำประโยชน์ให้กับสังคมอยู่เสมอ	3.31	0.97	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
2. บุคลากรมีความภาคภูมิใจในอาชีพการทำงาน	3.37	0.92	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
3. ครอบครัวให้การสนับสนุนและภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในการเคหะแห่งนี้	3.24	0.95	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
รวม	3.31	0.41	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง

จากตาราง 10 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมโดยรวม (μ = 3.31, σ = 0.41) อยู่ในระดับไม่มีการเปลี่ยนแปลง และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการทุกรายการอยู่ในระดับไม่มีการเปลี่ยนแปลง โดยเรียงลำดับรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ บุคลากรมีความภาคภูมิใจในอาชีพการทำงาน (μ = 3.37) รองลงมาคือ การเคหะมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการบริการที่มีคุณภาพและทำประโยชน์ให้กับสังคมอยู่เสมอ (μ = 3.31) และครอบครัวให้การสนับสนุนและภาคภูมิใจที่บุคลากรปฏิบัติงานในการเคหะแห่งนี้ (μ = 3.24) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ	**μ**	**σ**	**ระดับความคิดเห็น**
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.07	0.71	ดี
2. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของบุคลากร	3.94	0.70	ดี
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.98	0.67	ดี
4. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	3.87	0.68	ดี
5. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร	3.84	0.64	ดี
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.50	0.57	ดี
7. ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.33	0.85	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
8. ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	3.31	0.41	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
รวม	3.73	0.41	ดี

จากตาราง 11 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม (μ = 3.73, σ = 0.41) อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (μ = 4.07) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (μ = 3.98) และด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากร (μ = 3.94) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ของการเคหะแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

H_0 : บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 12 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามเพศ

ระดับความคิดเห็น	**ชาย n = 58**		**หญิง n = 72**		**t**	**Sig.**
	μ	σ	μ	σ		
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.06	0.69	4.08	0.72	0.19	0.85
2. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของบุคลากร	3.90	0.67	3.98	0.73	0.64	0.52
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.00	0.66	3.97	0.68	0.23	0.82
4. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	3.92	0.63	3.82	0.73	0.81	0.42
5. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร	3.76	0.69	3.91	0.58	1.35	0.18
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.38	0.57	3.60	0.55	2.20	0.03*

ตาราง 12 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามเพศ (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น	ชาย n = 58		หญิง n = 72		t	Sig.
	μ	σ	μ	σ		
7. ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.32	0.96	3.34	0.76	0.14	.89
8. ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	3.33	0.91	3.28	0.83	0.30	.76
โดยรวมทุกด้าน	3.71	0.44	3.75	0.39		.58

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ α = .05 ทั้งสิ้น 8 ด้าน และโดยรวมทุกด้าน แสดงว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม และโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคลค่า Sig. มีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ α = .05 แสดงว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยพบว่า พนักงานเพศหญิงมีความคิดเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคลมากกว่าเพศชาย

ตาราง 13 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามอายุ

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.856	3	0.285	0.569	.636
	ภายในกลุ่ม	63.199	126	0.502		
	รวม	64.056	129			
2. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.722	3	0.241	0.482	.695
	ภายในกลุ่ม	62.879	126	0.499		
	รวม	63.600	129			
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.884	3	0.295	0.651	.584
	ภายในกลุ่ม	57.068	126	0.453		
	รวม	57.952	129			
4. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.493	3	0.831	1.808	.149
	ภายในกลุ่ม	57.909	126	0.460		
	รวม	60.402	129			
5. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.278	3	0.093	0.224	.879
	ภายในกลุ่ม	51.986	126	0.413		
	รวม	52.264	129			

ตาราง 13 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น		**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig.**
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.041	3	0.347	1.077	.361
	ภายในกลุ่ม	40.570	126	0.322		
	รวม	41.611	129			
7. ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.276	3	0.425	0.583	.627
	ภายในกลุ่ม	91.832	126	0.729		
	รวม	93.108	129			
8. ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.695	3	0.232	0.307	.821
	ภายในกลุ่ม	95.219	126	0.756		
	รวม	95.915	129			
โดยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	0.380	3	0.127	0.741	.529
	ภายในกลุ่ม	21.508	126	0.171		
	รวม	21.888	129			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ ANOVA : F-test ที่ระดับนัยสำคัญ .50 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ α = .05 ทั้ง 8 ด้าน และโดยรวมทุกด้าน แสดงว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร

ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม และโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.383	4	0.596	1.208	.311
	ภายในกลุ่ม	61.672	125	0.493		
	รวม	64.056	129			
2. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.866	4	0.467	0.945	.441
	ภายในกลุ่ม	61.734	125	0.494		
	รวม	63.600	129			
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.369	4	0.592	1.332	.262
	ภายในกลุ่ม	55.583	125	0.445		
	รวม	57.952	129			
4. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.283	4	0.571	1.228	.302
	ภายในกลุ่ม	58.118	125	0.465		
	รวม	60.402	129			

ตาราง 14 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
5. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.672	4	0.668	1.683	.158
	ภายในกลุ่ม	49.593	125	0.397		
	รวม	52.264	129			
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.959	4	0.490	1.544	.194
	ภายในกลุ่ม	39.652	125	0.317		
	รวม	41.611	129			
7. ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.279	4	0.320	0.435	.783
	ภายในกลุ่ม	91.828	125	0.735		
	รวม	93.108	129			
8. ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.378	4	0.094	0.123	.974
	ภายในกลุ่ม	95.537	125	0.764		
	รวม	95.915	129			
โดยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	0.495	4	0.124	0.724	.577
	ภายในกลุ่ม	21.392	125	0.171		
	รวม	21.887	129			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ ANOVA : F-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ α = .05 ทั้ง 8 ด้าน และโดยรวมทุกด้าน แสดงว่า

บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม และโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ระดับความคิดเห็น		**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig.**
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.678	1	0.678	1.572	.212
	ภายในกลุ่ม	55.180	128	0.431		
	รวม	55.858	129			
2. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.647	1	0.647	1.610	.207
	ภายในกลุ่ม	51.428	128	0.402		
	รวม	52.075	129			
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.107	1	0.107	0.191	.663
	ภายในกลุ่ม	71.568	128	0.559		
	รวม	71.675	129			
4. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.035	1	0.035	0.073	.787
	ภายในกลุ่ม	61.148	128	0.478		
	รวม	61.183	129			

ตาราง 15 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
5. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.001	1	0.001	0.002	.969
	ภายในกลุ่ม	52.807	128	0.413		
	รวม	52.808	129			
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.415	1	0.415	1.154	.285
	ภายในกลุ่ม	46.084	128	0.360		
	รวม	46.499	129			
7. ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.786	1	0.786	0.940	.334
	ภายในกลุ่ม	107.023	128	0.836		
	รวม	107.809	129			
8. ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.462	1	0.462	0.539	.464
	ภายในกลุ่ม	109.726	128	0.857		
	รวม	110.188	129			
โดยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	0.299	1	0.299	0.810	.370
	ภายในกลุ่ม	47.334	128	0.370		
	รวม	47.633	129			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ ANOVA : F-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ α = .05 ทั้ง 8 ด้าน และโดยรวมทุกด้าน แสดงว่า

บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม และโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับความคิดเห็น		**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig.**
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.554	3	0.851	1.744	.161
	ภายในกลุ่ม	61.502	126	0.488		
	รวม	64.056	129			
2. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3.324	3	1.108	2.317	.079
	ภายในกลุ่ม	60.276	126	0.478		
	รวม	63.600	129			
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.477	3	1.492	3.516	.017*
	ภายในกลุ่ม	53.475	126	0.424		
	รวม	57.952	129			
4. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	7.183	3	2.394	5.669	.001*
	ภายในกลุ่ม	53.219	126	0.422		
	รวม	60.402	129			

ตาราง 16 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
5. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.835	3	0.612	1.528	.210
	ภายในกลุ่ม	50.429	126	0.400		
	รวม	52.264	129			
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.243	3	0.081	0.247	.863
	ภายในกลุ่ม	41.368	126	0.328		
	รวม	41.611	129			
7. ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.517	3	0.506	0.696	.556
	ภายในกลุ่ม	91.590	126	0.727		
	รวม	93.107	129			
8. ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.650	3	0.883	1.194	.315
	ภายในกลุ่ม	93.234	126	0.740		
	รวม	95.914	129			
โดยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.990	3	0.663	4.200	.007*
	ภายในกลุ่ม	19.898	126	0.158		
	รวม	21.888	129			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ ANOVA : F-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ $\alpha = .05$ ทั้งสิ้น 6 ด้าน แสดงว่า บุคลากรฝ่าย

บริหารงานชุมชน 3 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากร ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมไม่แตกต่างกัน ในส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และโดยรวมทุกด้าน ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ α = .05 แสดงว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และโดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's Least-Significant Different) ได้ผลดังนี้

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	**ต่ำกว่า 10,000 บาท**	**10,000-15,000 บาท**	**15,001-20,000 บาท**	**20,000 บาทขึ้นไป**
ต่ำกว่า 10,000 บาท				
10,000-15,000 บาท				
15,001-20,000 บาท				0.631*
20,000 บาทขึ้นไป				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป (0.631)

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของบุคลากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	**ต่ำกว่า 10,000 บาท**	**10,000-15,000 บาท**	**15,001-20,000 บาท**	**20,000 บาทขึ้นไป**
ต่ำกว่า 10,000 บาท				
10,000-15,000 บาท				
15,001-20,000 บาท				0.631*
20,000 บาทขึ้นไป				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของบุคลากรมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป (0.631)

ตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	**ต่ำกว่า 10,000 บาท**	**10,000-15,000 บาท**	**15,001-20,000 บาท**	**20,000 บาทขึ้นไป**
ต่ำกว่า 10,000 บาท				0.843*
10,000-15,000 บาท				0.548*
15,001-20,000 บาท				0.818*
20,000 บาทขึ้นไป				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป (0.843) ส่วนบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000-15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป (0.548) และบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป (0.818)

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	**ต่ำกว่า 10,000 บาท**	**10,000-15,000 บาท**	**15,001-20,000 บาท**	**20,000 บาทขึ้นไป**
ต่ำกว่า 10,000 บาท		0.529*		1.093*
10,000-15,000 บาท			0.373	0.563*
15,001-20,000 บาท				0.937*
20,000 บาทขึ้นไป				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 (0.529) และมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป (1.093) ส่วนบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท (0.373) และมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป (0.563) และบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป (0.937)

ตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	**ต่ำกว่า 10,000 บาท**	**10,000-15,000 บาท**	**15,001-20,000 บาท**	**20,000 บาท ขึ้นไป**
ต่ำกว่า 10,000 บาท				
10,000-15,000 บาท			0.318*	
15,001-20,000 บาท				
20,000 บาทขึ้นไป				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท (0.318)

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท		0.296*		0.565*
10,000-15,000 บาท			0.206*	
15,001-20,000 บาท				0.475*
20,000 บาทขึ้นไป				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทุกด้านมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท (0.296) และมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป (0.565) ส่วนบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทุกด้านมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท (0.206) ส่วนบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทุกด้านมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป (0.475)

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 ($\mu = 4.07, \sigma = 0.71$) ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.94, \sigma = 0.70$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.98, \sigma = 0.67$) ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.87, \sigma = 0.68$) ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.84, \sigma = 0.64$) ด้านสิทธิส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.50, \sigma = 0.57$) ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับไม่มีการเปลี่ยนแปลง ($\mu = 3.33, \sigma = 0.85$) และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับไม่มีการเปลี่ยนแปลง ($\mu = 3.31, \sigma = 0.41$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากร ด้าน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม อธิบายได้ดังนี้

3.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับดี (μ = 4.07, σ = 0.71) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถามพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน พอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่การเคหะจัดสรรให้มีความเหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับความสามารถวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน และผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง

3.2 ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติมีระดับความคิดเห็นต่อด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับดี (μ = 3.94, σ = 0.70) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถามพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ การเคหะมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ มีความสะอาดเหมาะสมกับการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ทำงานและการจัดวางของใช้อย่างเป็นระเบียบ และมีการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย

3.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติมีระดับความคิดเห็นต่อด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับดี (μ = 3.98, σ = 0.67)เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถามพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ การเคหะมีตำแหน่งหน้าที่รองรับในกรณีที่ได้เลื่อนตำแหน่ง ฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 มีเกณฑ์ ในการพิจารณาผลงานการทำงานของบุคลากร มีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้น และมีความมั่นใจในการทำงาน

3.4 ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติมีระดับความคิดเห็นต่อด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับดี (μ = 3.87, σ = 0.68) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถามพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ มีโอกาสใช้ความรู้

ความสามารถอย่างเต็มที่ มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมและสัมมนาที่จัดขึ้นมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และรู้สึกว่าความรู้ความสามารถเพียงพอกับงานที่ปฏิบัติอยู่

3.5 ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี (μ = 3.84, σ = 0.64) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถามพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ มีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของการเคหะอยู่เสมอ และได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

3.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติมีระดับความคิดเห็นต่อด้านสิทธิส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับดี (μ = 3.50, σ = 0.57) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถามพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ ผู้บริหารให้ความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้เลือกวิธีการปฏิบัติงานอย่างเสรี

3.7 ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับไม่มีการเปลี่ยนแปลง (μ = 3.33, σ = 0.85) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถามพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับไม่มีการเปลี่ยนแปลงทุกข้อ คือ การเคหะให้บุคลากรทำงานในสัดส่วนที่เหมาะสม มีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน และผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล

3.8 ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติมีระดับความคิดเห็นต่อด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับไม่มีการเปลี่ยนแปลง (μ = 3.31, σ = 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 ตลอดจนผู้บริหารให้ความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิวัฒน์ กิติวนารัตน์ (2550) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี สังข์ศิลป์ชัย (2548) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคง และด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ในส่วนด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับไม่มีการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x}$ = 3.33, $\bar{x}$ = 3.31) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชัย นิ่มนวล (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยราชการส่วนภูมิภาค เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพ

ชีวิตการทำงานโดยรวมทุกด้าน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองแตกต่างกัน ทั้งนี้บุคลากรที่มีรายได้สูงอาจจะรู้สึกว่าตนเองต้องรับผิดชอบงานต่องานที่ทำอย่างสูงจนบางครั้งทำให้ทำงานด้วยความกดดันเกิดความเครียดในการทำงานและทำงานอย่างไม่มีความสุขจึงเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรที่มีเงินเดือนน้อยกว่าซึ่งไม่ต้องรับผิดชอบต่องานที่ทำมากเท่ากับตนเอง ประกอบกับปัจจุบันเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าแต่บุคลากรไม่พัฒนาความสามารถให้ทันกับเทคโนโลยีดังกล่าวจึงทำให้ไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี สังข์ศิลป์ชัย (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ในส่วนบุคลากรที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี สังข์ศิลป์ชัย (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีราพร ธีรศิลปะ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกศิลปกรุงเทพ จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน 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

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กระทรวงสาธารณสุข กรมสุขภาพจิต. (2553). **การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

การเคหะแห่งชาติ. **ประวัติความเป็นมา.** ค้นเมื่อ 7 กันยายน 2557, จาก http://www.nha.co.th/main.php?filename=History_NHA.

ชัยณัฏฐ์ โสดาสร้อย. (2553, เมษายน-กันยายน). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายครัวการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี**. 4 (1), 1-14.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). **เอกสารประกอบการสัมมนา Happy Workplace Forum แผนงานสุขภาวะองค์กรเอกชน.** กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.).

ณัฐชัย นิ่มนวล. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐแนวใหม่, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ดุสิต ปาเชนทร์. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายไฟฟ้าและเครื่องกล บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, วิทยาลัยปทุมธานี.

ธีราพร ธีรศิลปะ. (2551). **ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เอกศิลป กรุงเทพ จำกัด.** การค□นคว□าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

นงนภาทิพย์ นาคำ. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นพวรรณ วีรโอฬารสิทธิ์. (2548). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิวัฒน์ กิติวนารัตน์. (2550). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ศึกษากรณี สำนักงานใหญ่ ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นุกูล เทศกุล. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญจง ชวศิริวงศ์. (2550, ธันวาคม). Happy Workplace. **ว ารสารพัฒนาสังคม.** 9(2), 61-93.

ประเวศ วะสี. (2548). **มรรค 12 สู่ประเทศไทยอยู่เย็นเป็นสุข.** นนทบุรี : สำนักงานปฏิรูประบบสาธารณสุขแห่งชาติ.

ประกิจ แสงเมือง. (2547). **คุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายการผลิตที่เป็นพนักงานประจำระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณีบริษัท ไทยฮอนด้าแมนแฟคเจอริ่ง จำกัด.** วิทยานิพนธ์ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทางานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2550). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

ผจญ เฉลิมสาร. (2540, มีนาคม-เมษายน). คุณภาพชีวิตการทำงาน. **Productivity World. 2**(2) : 11-15.

_______. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงาน.** ค้นเมื่อ 7 กันยายน 2557, จาก http://www.msociety.go.th/document/article/article_3489.doc.

พงศ์ หรดาล. (2545). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

มัลลิกา ต้นสอน. (2544). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เบอร์เน็ท.

ยิ่งยศ จันปาน. (2557). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). **เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.** สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

รัญญานี บุญมา. (2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ลัดดาวัณย์ สกุลสุข. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

วนิดา เหลืองสัจจกุล. (2552). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี.** สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2545). **ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.** ก รุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). **การวิจัยเชิงปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข.** ค้นเมื่อ 8 กันยายน 2557, จาก http://www.happinometer.ipsr.mahidol.ac.th/pdf/EBOOKqwh.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). **การบริหารการตลาดยุคใหม่.** กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

ศิริวรรณ ถนอมแบบ. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

โศรยา วงศ์วิริยะสิทธิ์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงอากาศยาน บริษัทการบิน.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมพล ประดับผล. (2548). **คุณภาพชีวิตของข้าราชการชั้นประทวนหลังการปฏิรูประบบราชการ ศึกษากรณี : กำลังของกองพันทหารราบช่างที่ 2 รักษาพระองค์.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สรวงสวรรค์ ต๊ะปินตา. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สันติ บางอ้อ. (2540, มกราคม-สิงหาคม). การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. **Productivity World.** 2 (2), 39-40.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). **โครงการศึกษาเพื่อพัฒนากรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สุชญา คุปติยานุวัฒน์. (2543). **ดัชนีวัดผลการทางาน กรณีศึกษา การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุวรรณี จันทร์ดำเนินพงศ์. **องค์กรแห่งความสุข Happy Workplace.** ค้นเมื่อ 8 กันยายน 2557, จาก http://www.ktd-spirit.com/interest/interest-6-0-126.html.

อนันต์ แก้วกำเนิด. (2543). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อนิชวัง แก้วจำนงค์. (2552). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ Human resource management.** สงขลา : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.

อารีย์ สังข์ศิลป์ชัย. (2548). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครปฐม.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (1996). **Educational administration.** (2nd ed.). Belmont, CA : Wadsworth.

Herzberg, F. et. al. (1959). **The motivation to work.** New york : John Wiley and Sons.

Walton R. E. (1974). Improving quality of work life. **Harvard Business Review**, 15 (5), 12-16.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ

1. นายสมศักดิ์ ดีขาย	หัวหน้าสำนักงานเคหะชุมชนพหลโยธิน
2. นายเพทาย ฉาวเกียรติคุณ	ผู้อำนวยการกองบริหารชุมชนนครหลวง 3
3. นายเทพฤทธิ์ ฤทธิณรงค์	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานชุมชน 3

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ

แบบสอบถาม

เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ

แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งที่จะตรวจสอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 การเคหะแห่งชาติ จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วม คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับไม่มีการเปิดเผยตัวบุคคล ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม มา ณ ที่นี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ตรงกับข้อมูลที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

( ) 1. ชาย　　( ) 2. หญิง

2. อายุ

( ) 1. 18 – 25 ปี□　　( ) 2. 26 – 33 ปี□

( ) 3. 34 – 41 ปี□　　( ) 4. 41 ปี□ขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

( ) 1. น้อยกว่า 1 ปี　　( ) 2. 1 – 5 ปี

( ) 3. 6 – 10 ปี　　( ) 4. 11 – 15 ปี

( ) 5. 16 – 20 ปี　　( ) 6. มากกว่า 20 ปี

4. ตำแหน่งหน้าที่

( ) 1. พนักงาน　　( ) 2. ลูกจ้าง

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

( ) 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท　　( ) 2. 10,000 – 15,000 บาท

( ) 3. 15,001 – 20,000 บาท　　( ) 4. 20,000 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่มีความคิดเห็น
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	**ระดับความคิดเห็น**				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่มีความคิดเห็น (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. บุคลากรได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
2. บุคลากรมีความพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่การเคหะจัดสรรให้มีความเหมาะสม					
3. เงินเดือนที่บุคลากรได้รับสอดคล้องกับความสามารถวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน					
4. ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง					
สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของบุคลากร					
5. การเคหะฯ มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ					
6. การเคหะฯ มีความสะอาดเหมาะสมกับการทำงาน					
7. การเคหะฯ จัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานและการจัดวางของใช้อย่างเป็นระเบียบ					
8. การเคหะฯ มีการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่มีความคิดเห็น (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน					
9. การเคหะฯ มีตำแหน่งหน้าที่รองรับในกรณีที่ได้เลื่อนตำแหน่ง					
10.ฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 มีเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานการทำงานของบุคลากร					
11.บุคลากรมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้น					
12.บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน					
โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง					
13.บุคลากรมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่					
14.บุคลากรมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ					
15.การฝึกอบรมและสัมมนาที่จัดขึ้นมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน					
16.บุคลากรรู้สึกว่าความรู้ความสามารถเพียงพอกับงานที่ปฏิบัติอยู่					
การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร					
17.บุคลากรมีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
18.บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของการเคหะอยู่เสมอ					
19.บุคลากรได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่มีความคิดเห็น (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
สิทธิส่วนบุคคล					
20.ผู้บริหารของท่านให้ความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
21.บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่					
22.ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเลือกวิธีการปฏิบัติงานอย่างเสรี					
การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
23.การเคหะฯ ให้บุคลากรทำงานในสัดส่วนที่เหมาะสม					
24.บุคลากรมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน					
25.ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล					
ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม					
26.การเคหะฯ มีความรับผิดชอบต่อสังคมในการบริการที่มีคุณภาพและทำประโยชน์ให้กับสังคมอยู่เสมอ					
27.บุคลากรมีความภาคภูมิใจในอาชีพการทำงาน					
28.ครอบครัวให้การสนับสนุนและภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในการเคหะแห่งนี้					

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นางปราณี กล่ำรัศมี
วันเดือนปีเกิด	19 กรกฎาคม 2514
โทรศัพท์	061-9289541
สถานที่อยู่ปัจจุบันเลขที่	80/1 หมู่ 1 ตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
E-mail	nenelove.meepolkij@gmail.com
สถานที่ทำงาน	การเคหะแห่งชาติ
ตำแหน่ง	พนักงานจัดการทรัพย์สิน 6
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2527	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม
พ.ศ. 2531	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2537	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2559	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา