

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ

มณีกานต์ บุญอ้อม

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

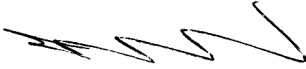
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2558

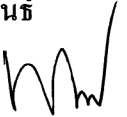
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

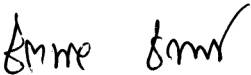
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ มณีกานต์ บุญอ้อม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

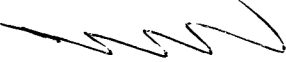
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์พรเทพ นามกร)

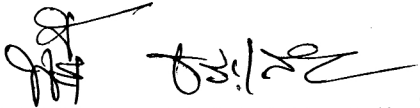
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)


.....กรรมการ
(อาจารย์จิตพล ชัยมะดัน)


.....กรรมการ
(อาจารย์พรเทพ นามกร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ย์ ธาระเสนา)

วันที่ 6 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือ อย่างดียิ่ง โดยเฉพาะอาจารย์ พรเทพ นามกร ในฐานะที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษา และการตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำแก้ไข ซึ่งแนวทางในการดำเนินงานวิจัย นางธนวรรณ ยิ้มสง่า รองผู้อำนวยการกองบริหารชุมชนภูมิภาค 1 นางจริยา พานิชสุโข หัวหน้าสำนักงานเคหะชุมชนแหลมฉบัง และ นายสุเมธัส ชูจิตารมย์ หัวหน้าสำนักงานเคหะชุมชนชลบุรี 1 (พัทยา) ในฐานะผู้เชี่ยวชาญตรวจความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี รวมทั้งเพื่อน ๆ rpm. 16 ศูนย์จันทบุรี ที่คอยให้กำลังใจและช่วยเหลืออย่างดียิ่ง ผู้ศึกษาผู้ศึกษาซึ่งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษานี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม และได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนาปรับปรุง ที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ไปจนถึงส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานดียิ่งขึ้น ตลอดจนผู้ที่มีได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

มณีกานต์ บุญอ้อม

56930163: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณภาพการทำงาน/ บุคลากร/ การเคหะแห่งชาติ

มณีกานต์ บุญอ้อม: คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1

การเคหะแห่งชาติ (THE QUALITY OF WORK LIFE OF PERSONNEL IN COMMUNITY 1

DEVELOPMENT DIVISION OF NATIONAL HOUSING AUTHORITY) อาจารย์ผู้ควบคุม

งานนิพนธ์: พรเทพ นามกร, รป.ม. 89 หน้า ปี พ.ศ. 2558

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานการเคหะแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 ของการเคหะแห่งชาติและเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 ของการเคหะแห่งชาติ จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 รวมทั้งสิ้นจำนวน 118 คน วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ t-test และ One-way ANOVA โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี ส่วนใหญ่เป็นพนักงาน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ โดยภาพรวมรายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่เหลืออีก 7 ด้าน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

56930163: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ PERSONEL/ NATIONAL HOUSING AUTHORITY

MANEEKAN BOONIEM: THE QUALITY OF WORK LIFE OF PERSONNEL IN
COMMUNITY 1 DEVELOPMENT DIVISION OF NATIONAL HOUSING AUTHORITY.

ADVISOR: PORNTEP NAMAKORN, M.P.A. 89 P. 2015.

The research had objectives to study quality of work life of the personnel in Community 1 Development Division of National Housing Authority and compare quality of work life of the personnel classified into gender, age, work experience, position level, and monthly income. The instrument used for data collection was the questionnaire asking about quality of work life of the personnel in Community 1 Development Division of National Housing Authority. The data were collected from 118 personnel in Community 1 Development Division of National Housing Authority. Descriptive statistics used for data analysis of quality of work life consisted of percentage, frequency, mean and standard deviation. T-test and One-way ANOVA were used to compare the differences by determining the statistical significance level at .05.

The findings revealed that most of the respondents were female personnel aged 31-40 years old. They had 1-5 years of work experience and they were of employee status. Their average monthly income was over 20,000 baht. From the analysis of the quality of work life of personnel in Community 1 Development Division of National Housing Authority, they had high level of opinions on the overall quality of work life. When all aspects of quality of work life were considered, it was found that the personnel who considered their responsibility was valuable for the society perceived that they had the highest level of quality of work life. Next, other 7 aspects that made the personnel have the high level of quality of work life included secure work condition, cooperative operation and relationship with other people in the organization respectively.

From the comparison of the quality of work life at Community 1 Development Division of National Housing Authority of personnel who were categorized by personal factors, it was found that personnel with different gender, age, work experience, position level and average monthly income had difference in the quality of work life at the significance level of .05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงาน	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	11
แนวคิดองค์กรแห่งความสุข	27
เปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	29
ข้อมูลทั่วไปการเคหะแห่งชาติ	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
3 วิธีดำเนินการวิจัย	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	47
เกณฑ์การแปลผล	48
4 ผลการวิจัย.....	49
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงาน ชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ	52
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน	64
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	70
สรุปผลการวิจัย.....	71
อภิปรายผล	72
ข้อเสนอแนะ.....	76
บรรณานุกรม.....	78
ภาคผนวก	82
ประวัติย่อของผู้วิจัย	89

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 การเปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	29
3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	45
4-1 จำนวนความถี่ และร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
4-2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม.....	52
4-3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่ คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน.....	53
4-4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน.....	55
4-5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้าน โอกาสพัฒนาจิต ความสามารถของตนเอง	56
4-6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร.....	58
4-7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านสิทธิส่วนบุคคล	59
4-8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	60
4-9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่า ต่อสังคม.....	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ โดยภาพรวมรายด้าน	63
4-11 การเปรียบเทียบเพศกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงาน ชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ.....	64
4-12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามอายุ.....	65
4-13 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงาน ชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามอายุ	65
4-14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการ ทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน.....	66
4-15 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงาน ชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	66
4-16 การเปรียบเทียบตำแหน่งหน้าที่กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ.....	67
4-17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	68
4-18 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงาน ชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	68
4-19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	69

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2-1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	23
2-2 โครงสร้างฝ่ายบริหารงานชุมชน 1	37

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันอัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจและสังคมไทยเป็นไปอย่างรวดเร็วองค์กรต่าง ๆ ต้องพัฒนาตนเองในทุกด้าน โดยเฉพาะในเรื่องคุณภาพสินค้า บริการ บุคลากรและระบบการบริหารจัดการขององค์กร ทั้งภาครัฐ และเอกชน พยายามเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาเทคโนโลยีเครื่องมือเครื่องจักรใหม่ ๆ ที่ก้าวล้ำนำสมัยมากขึ้น โดยการจัดการฝึกอบรมหรือให้การศึกษาเพิ่มพูนความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งนี้จากหลักการของนักวิชาการต่าง ๆ พบว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรหนึ่ง ๆ ประสบความสำเร็จได้ จึงถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในองค์กร เพราะถ้าองค์กรได้คนดีมาทำงานในองค์กรก็จะเจริญก้าวหน้า และการที่องค์กรจะทำให้คนที่มีความรู้และความสามารถอยู่กับองค์กรนาน ๆ ก็เป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น องค์กรจะต้องทำให้คนงานทุกคนมีขวัญกำลังใจ มีความก้าวหน้า มีสวัสดิการที่ดี และมีความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น จึงจะทำให้คนงานที่มีความรู้และความสามารถเหล่านั้นอยู่ในองค์กรต่อไป (พงศ์ ทรดาล, 2547, หน้า 242) มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่ต้องการพัฒนาหรือส่งเสริมให้ปรากฏอย่างชัดเจน และต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม องค์กรและตนเอง ซึ่งความสำเร็จในการพัฒนาขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร สิ่งที่จะสะท้อนถึงภาพความสำเร็จที่แท้จริงขององค์กรคือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน (ลัดดาวิชัย สกุลสุข, 2550, หน้า 1)

การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน ถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้มีความสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ผจญ เฉลิมสาร, 2551) การสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งบุคลากรภายในองค์กร, พนักงาน, ลูกจ้างและนายจ้าง โดยเชื่อว่า คนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข จะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ (บุญจาง ชวศิริวงศ์, 2550, หน้า 61) สิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะผลักดัน

ให้งานสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานของตน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในปัจจุบันถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรที่มีแนวนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีหลักเกณฑ์ และได้มาตรฐานในอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานของพนักงานย่อมเป็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรได้รับการสนับสนุนการทำงานจากพนักงาน ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความหมายที่กว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรแต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ผจญ เฉลิมสาร, 2540, หน้า 24)

ปัจจุบันองค์กรหลายองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ หรือองค์กรภาคเอกชนเริ่มให้ความสำคัญต่อการสร้างความสุขให้แก่บุคลากรภายในให้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานแล้วประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็จะเกิดขึ้นเอง เนื่องจากเมื่อบุคลากรรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำแล้ว พนักงานจะเกิดความผูกพัน ทุ่มเทพทำงานให้แก่องค์กรด้วยความเต็มใจ คิดในทางสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นบุคลากรที่มีความสุขจะมีวิธีการจัดการทางอารมณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์ความสุขนั้น ๆ ไปด้วย ทำให้องค์กรสามารถแข่งขันในด้านต่าง ๆ ได้อย่างสมบูรณ์ก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างยั่งยืน (รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550, หน้า 34)

การเคหะแห่งชาติ เป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 สืบเนื่องจากปัญหาที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อยในประเทศไทย ช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 รัฐบาลจึงได้จัดตั้งกองเคหสถานกรมประชาสงเคราะห์ 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 จึงมีการกำหนดนโยบายให้จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านที่อยู่อาศัยขึ้น และได้จัดตั้ง “การเคหะแห่งชาติ” ขึ้นเมื่อ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 ภายใต้ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 316 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) จัดให้มีเคหะเพื่อประชาชนเช่า หรือเช่าซื้อ 2) จัดหาเงินกู้มา

สร้างที่อยู่อาศัยให้ประชาชนเช่าซื้อหรือให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่บุคคลที่จะสร้างที่อยู่อาศัย 3) ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคารหรือจัดสรรที่ดินและต่อมาในปี พ.ศ. 2537 ได้มีการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งใหม่ตามพระราชบัญญัติ การเคหะแห่งชาติ พ.ศ. 2537 ดังนี้ 1) จัดให้มีเคหะเพื่อให้ประชาชน ได้มีที่อยู่อาศัย 2) ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่ประชาชน ผู้ประสงค์จะมีเคหะของตนเอง หรือแก่บุคคลผู้ประสงค์ จะร่วมดำเนินกิจการกับ กคช. ในการจัดให้มีเคหะขึ้น เพื่อให้ประชาชนเช่า เช่าซื้อหรือซื้อ 3) ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคารหรือจัดหาที่ดิน 4) ปรับปรุงหรือย้ายแหล่งเสื่อมโทรมเพื่อให้มีสภาพการอยู่อาศัยสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจและสังคมดีขึ้น และ 5) ประกอบธุรกิจการอื่นที่สนับสนุนหรือเกี่ยวเนื่องกับวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น (การเคหะแห่งชาติ, 2557) จากวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งการเคหะแห่งชาติทำให้ในปัจจุบันพนักงานของการเคหะแห่งชาติต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในเรื่องการจัดสรรให้ความช่วยเหลือประชาชนที่มีรายได้น้อยที่มีจำนวนมากในประเทศไทยที่อยู่เป็นของตัวเอง อย่างไรก็ตามในปัจจุบันพนักงานของการเคหะแห่งชาติมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานมากมาย หากพนักงานการเคหะแห่งชาติไม่มีความสุขในการทำงาน อันอาจเกิดจากปัจจัยภายนอกและภายในองค์กร คือ ผลตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ความยุติธรรมในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ส่งผลให้การพัฒนาความสามารถของพนักงานไม่เกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นในลักษณะที่ไม่มีประสิทธิภาพ อาจเป็นผลสืบเนื่องให้พนักงานท้อแท้ จนไม่อยากจะร่วมทำงานกับองค์กรได้

จากสาเหตุเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติในภาพรวมตลอดจน ถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเหล่านั้น ซึ่งจะได้้นำผลการวิจัยดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานเหล่านั้นอีกทั้งเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารระดับสูงของการเคหะแห่งชาติหรือผู้จะเข้ามาดำรงตำแหน่งในภายภาคหน้าจะได้ใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการบริหารและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในหน่วยงานของตนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐานการวิจัย

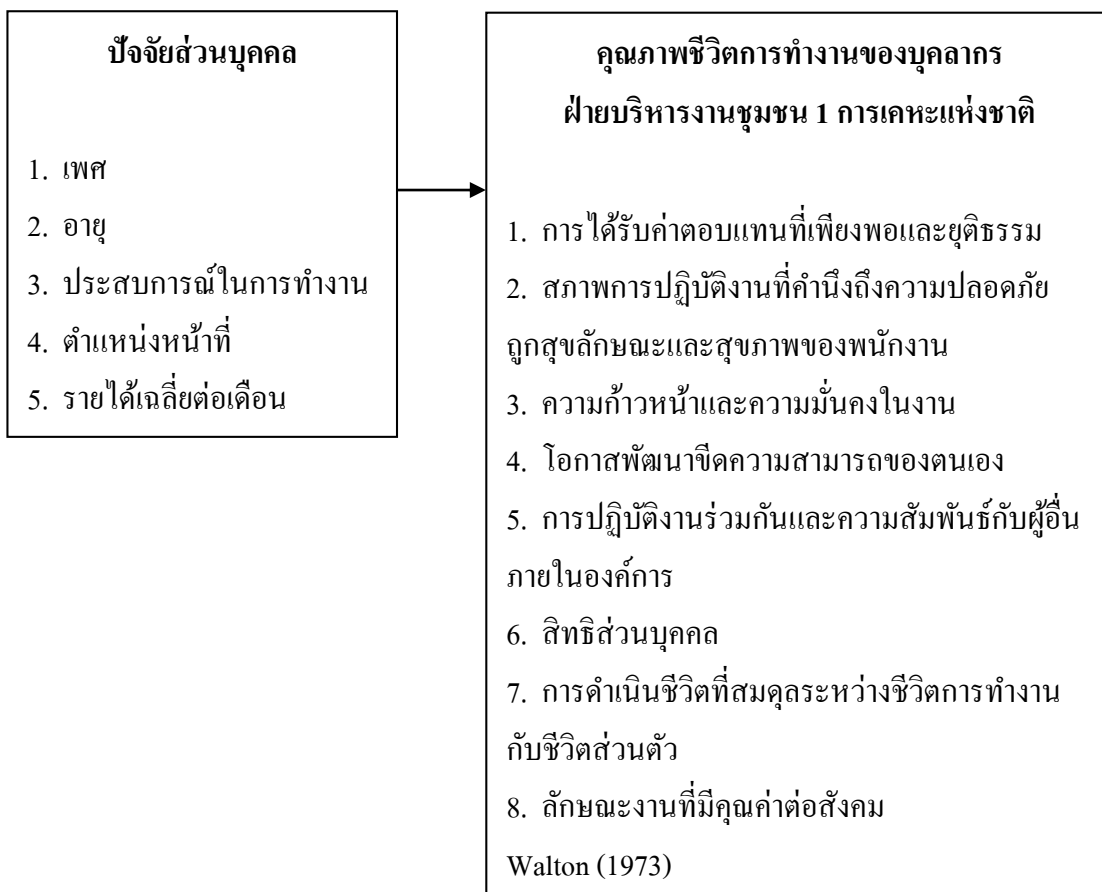
1. บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน
3. บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
4. บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
5. บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและค้นคว้า พบว่าในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ จะใช้แนวคิดดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton (1973) มากำหนดกรอบแนวคิด สามารถแสดงได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบผลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 ของการเคหะแห่งชาติ
2. ทราบผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
3. เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ตลอดจน

ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่องนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton (1973) 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
5. การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร
6. สิทธิส่วนบุคคล
7. การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 แบ่งเป็น พนักงาน จำนวน 111 คน ลูกจ้าง จำนวน 57 คน รวม 168 คน (กองบริหารงานบุคคล การเคหะแห่งชาติ, 2557)

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาค้นคว้านี้กำหนดการดำเนินการในการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาตามกรอบแนวคิดงานวิจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2557 ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2557 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 8 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพจิตใจ หรือความรู้สึกนึกคิด ท่าทีหรือพฤติกรรมของพนักงาน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

การทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติได้กระทำหรือปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษต่าง ๆ

บุคลากร หมายถึง บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ พนักงาน จำนวน 111 คน ลูกจ้าง จำนวน 57 คน

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพและลักษณะส่วนตัวของบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้

อัตราเงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่บุคลากรแต่ละคนได้รับตามบัญชีโครงสร้างเงินเดือนของการเคหะแห่งชาติ

การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนสายตา

ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ควรจะได้ให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงาน โดยให้บุคลากรได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของตนเอง และจะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต และจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมทั้งสมาชิกครอบครัวด้วย

โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง หมายถึง โอกาสในการพัฒนา และการใช้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึก

ตนมีคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มี การแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าเป็นความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่บุคลากร และ มีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม และมีความสัมพันธ์กัน

การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่บุคคลจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัวรวมทั้งความก้าว และได้รับความดี ความชอบ

ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง เช่น ความรู้สึกของบุคลากรที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนเองมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับธุรกิจบริการการบิน การกำจัดของเสีย หรือการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ” ซึ่งในบทนี้จะแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังรายละเอียดต่อไปนี้

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

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงาน

แนวคิดด้านแรงจูงใจในการทำงาน

พงค์ หรดาล (2542, หน้า 69) ได้กล่าวว่า การจูงใจในการทำงาน คือ การจัดสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และการนำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

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

Adler (1930, p. 402 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกฤษสุข, 2550, หน้า 9) กล่าวว่า ทฤษฎีการจูงใจที่ให้ความสำคัญกับความต้องการ แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความต้องการทางวัตถุและสามารถตอบสนองให้พึงพอใจได้ โดยปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น อาหาร น้ำ เงินเดือน รายได้อื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างและสถานภาพการทำงาน
2. ความต้องการเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relatedness needs) เป็นความ

ต้องการที่จะมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ ที่สำคัญต่อตัวเขา ได้แก่ เพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา ครอบครัว และเพื่อนฝูง

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

Vroom (1964 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข, 2550, หน้า 10) ทฤษฎีความคาดหวังของจุม ทฤษฎีนี้บอกว่า “การกระทำเป็นผลของแรงจูงใจและความสามารถ แรงจูงใจก็ขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่บุคคลคาดว่า จะได้รับผลจากที่เขาได้ใช้ความพยายาม”

จากแนวคิดด้านแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจประกอบไปด้วยแรงจูงใจในทางด้านการดำรงอยู่ ด้านความสัมพันธ์ และด้านความเจริญก้าวหน้า ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรทั้งสิ้น เพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นมนุษย์ที่มีความต้องการผลตอบแทนจากการทำงาน เพื่อให้ชีวิตของตนเองดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน ดังนั้น จึงขอกกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานเป็นลำดับต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

พงส์ หรดาล (2540, หน้า 41) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของทัศนคติและความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกและลบของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานตลอดจนทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพราะสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งผลไปถึงผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย

Gilmer et al. (1971, pp. 278-280 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข, 2550, หน้า 10) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคคล ดังนี้

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

10. คำตอบแทน

Bloom and Neyler (1968 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 10) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลมาจากงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าจ้างการยอมรับในความสามารถ ความเหมาะสมของปริมาณงาน มิตรภาพ ความร่วมมือระหว่างเพื่อร่วมงาน การปฏิบัติอย่างยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาและอื่น ๆ แต่ทัศนคติต่องานและความพึงพอใจในการทำงาน มิใช่ค่าที่จะทดแทนกันได้ ทัศนคติมิใช่ความพึงพอใจ แม้ว่ามันอาจจะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจก็ตาม แต่ทัศนคติหมายถึง ความพร้อมที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

Fipflo (1971, pp. 278-283 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ 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 สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน อาจเป็นผลจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความมั่นคงปลอดภัย ความก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงของหน่วยงาน ค่าจ้างเงินเดือน เป็นต้น เหล่านี้ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเต็มใจ ภูมิใจ หรือมีความผูกพันกับงาน และ พร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือองค์กรเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากความพึงพอใจในการทำงาน จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการมีชีวิตของตนเป็นชีวิตที่มีคุณภาพ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้

กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้อง ได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายความร่วมมือถึงการปรับปรุง การบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร

ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life) เป็นแนวคิดหนึ่งที่นักวิชาการและนักบริหารทรัพยากรมนุษย์นำมาใช้ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก โดยเป็นกระบวนการขององค์กรที่ทำให้สมาชิกทุกระดับองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นการปรับปรุงชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการทำงานของแต่ละบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น ลดการขาดแคลนแรงงานในสถานประกอบการ ช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุมีน้อยลง เกิดผลดีในการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กร Werther and Davis (1993 อ้างถึงใน จำเนียร จวงตระกูล, 2552)

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

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

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษย์สัมพันธ์ส่วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือผลดีของงานที่จะมีผลต่อ

คนงาน 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) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

Walton (1974 อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา, 2541, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาลักษณะแนวความความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์การชี้วัด 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิตและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังมีความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายไปถึงความต้องการ เบาะความปรารถนาในชีวิต ของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

อนันต์ แก้วกำเนิด (2543, หน้า 9) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า หรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างงานและชีวิต โดยบุคคลจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดีที่สุดตามจุดมุ่งหมายของบุคคลและงาน และมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าแห่งชีวิต

คูสิต ปาเซนทร์ (2547, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการของบุคคลที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งเป็นไปได้ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการย่อมส่งผลดีต่อองค์กร คือ การทำงานเกิด

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การเกิดความเจริญก้าวหน้า เกิดความรักและผูกพันระหว่างบุคคลและองค์การ เป็นต้น เมื่อใดที่บุคคลไม่ได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์การผลที่องค์การได้รับจะเป็นไปในลักษณะตรงกันข้าม

รัญญาณี บุญมา (2548, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพจิตใจ หรือความรู้สึกนึกคิด ท่าที หรือพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจอันส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความสุขและเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

Davis (1977, p. 53 อ้างถึงใน ศิริวรรณ ถนอมแบบ, 2551, หน้า 17) เป็นผู้นำศัพท์ คุณภาพชีวิตมาใช้เป็นครั้งแรก ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงานของปฏิบัติงาน และมีมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐกิจ ในการออกแบบการทำงาน

สิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ถ่ายอง (2555) นิยามคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สรุปความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ศึกษาวิจัย หมายถึง ระดับความรู้สึกในเชิงพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานอันได้แก่ความมั่นคงในอาชีพรายได้ และผลตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอกับการดำเนินชีวิต สถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมที่ ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีโอกาสที่จะพัฒนาอาชีพของตนให้มีความก้าวหน้าได้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสมดุลของช่วงเวลาที่ทำงาน ผู้ศึกษาวิจัยจึงได้นำมาพิจารณาประยุกต์ให้สอดคล้องกับการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง และเป็น ตัวแปรในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานครั้งนี้

ดัชนีและเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข, 2550, หน้า 16) กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานพิจารณาจากเครื่องชี้วัดต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and compensation)

ค่าตอบแทน หมายถึง การจ่ายให้กับการทำงาน อาจจะเรียกเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือน ก็ได้ตามกฎหมายของประเทศไทยเรียกว่า ค่าจ้าง ซึ่งรวมถึงเงินเดือน ค่าล่วงเวลาเบี่ยชยัน โบนัส ค่าตอบแทนเป็นเงินประจำ เบี่ยเลี้ยงและสวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งคำว่าค่าจ้าง (Wage) นั้น โดยทั่วไปได้แก่ การจ่ายค่าจ้าง

โดยคำนวณจากจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ดังนั้น การจ่ายเงินจะจ่ายเงินเป็น รายเดือน ตามจำนวน ชั่วโมงที่ทำงาน ส่วนคำว่า เงินเดือน (Salary) ใช้เป็นคำตอบแทนในรูปแบบจากการจ่ายเงินในช่วงเวลาหนึ่งเดือน และไม่คิดเงินเดือนตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เงินเดือน จะใช้ตามฐานะ ตำแหน่ง ในทัศนะของนายจ้างนั้นค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้นถือเป็นต้นทุนของ การดำเนินธุรกิจ เป็นค่าแรงต่อหน่วยของการผลิตซึ่งถือว่าเป็นต้นทุนที่สำคัญอย่างยิ่งของธุรกิจ ส่วนในทัศนะของ ลูกจ้างนั้น ค่าจ้างเป็นวิธีการที่จัดให้เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นตามมาตรฐาน ทั่วไปตามความรู้สึกของลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างมีความเชื่อว่า เขาควรได้รับค่าจ้างมาก เท่ากับลูกจ้างอื่นที่ ทำงานแบบเดียวกัน และในองค์การเดียวกัน จะต้องได้รับค่าจ้างอย่างเพียงพอ และต้องมากกว่า ลูกจ้างที่มีความรู้ ประสบการณ์ทักษะในการทำงานที่น้อยกว่า การได้รับค่าจ้างจะเพียงพอหรือไม่ นั้นขึ้นอยู่กับ ค่าจ้างที่ได้รับนั้นสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ และความมีเงินเหลือเพื่อการ ออมพอสมควร ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนอัตราได้ทันกับภาวะการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ และค่าครองชีพต่างๆได้ทัน โดยลูกจ้างส่วนมากมักจะมีความต้องการได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรมใน แ่งของความคุ้มค่าความเหมาะสมต่อสิ่งที่ตนได้ทำให้กับงาน และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ ลูกจ้างอื่นๆ ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ เนื่องจากบุคคลมีความ ต้องการทางเศรษฐกิจจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็น สิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนนั้นควรพิจารณาในเรื่องความ เพียงพอในการดำรงชีพ และความยุติธรรมซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง ค่าตอบแทนกับลักษณะ งาน

2. สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของ พนักงาน (Safe and healthy conditions) สภาพการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อม ต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการออกแบบและการจัด โรงงาน การติดตั้งเครื่องมือ เครื่องใช้ใน โรงงาน และการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์วัตถุพิษ และอื่น ๆ ตลอดจนการติดต่อสื่อสารในโรงงาน โดยต้องอาศัยเทคนิคต่าง ๆ หลายประการในการจัดสภาพการ ปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดบริการต่าง ๆ จำเป็นและช่วยให้เกิดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีและปลอดภัย สุขภาพ หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ ดังนั้น สุขภาพจึงหมายถึง สุขภาพกายและสุขภาพจิตด้วย (พะยอม วงศ์สารศรี, 2534, หน้า 204 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข, 2550, หน้า 17) ซึ่งสุขภาพกาย หมายถึง การที่มีร่างกายแข็งแรง มีพละนาถมัสมบูรณั พร้อมทั้ง จะปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี ส่วนสุขภาพจิต หมายถึง ความสามารถ ของบุคคลที่จะปรับตัวให้มีความพร้อมที่อยู่กับสังคมและสิ่งแวดล้อม ได้ดีสัมพันธ์ภาพดีกับบุคคล อื่น ๆ ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสะดวกอย่าง สุขสบาย สามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง

ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงได้โดยไม่มี ข้อขัดแย้งภายในจิตใจ ซึ่งจะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสภาพทางกาย เพราะจิตใจเป็นที่มาแห่งอารมณ์ และความนึกคิด หากสภาพจิตใจไม่ปกติแล้ว สภาพกายก็ไม่อาจดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติเนื่องจากสภาพจิตและสภาพกายไม่อาจแยกออกจากกันได้ สุขภาพและความปลอดภัยของคนทำงานในองค์กรย่อมส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน เพราะหากผู้ปฏิบัติงานได้รับบาดเจ็บหรือ สุขภาพทรุดโทรมก็ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ การป้องกันอันตรายที่อาจเกิดแก่พนักงาน ก็เท่ากับเป็นการป้องกันการเสียหายที่เกิดขึ้นแก่องค์กร จึงควรที่จะส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อความพร้อมในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกัน อุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียหายต่อสุขภาพ มีความมั่นคงในการจ้างงานและรายได้

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future opportunity for continued growth and security) มนุษย์ทุกคนต้องการ โอกาสความก้าวหน้าในชีวิตหรือการพัฒนาเติบโตในความต้องการของบุคคลนั้นอาจมีความแตกต่างของระดับความต้องการ เนื่องจากสภาพ ความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแต่ละบุคคล อย่างเช่น ระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ ทักษะคิด ค่านิยม เป็นต้น โดยทั่วไปบุคคลมักจะมีความต้องการสิ่งต่อไปนี้ คือ โอกาสที่จะก้าวหน้าในที่ทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีสภาพการทำงานที่ดี มีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความรู้ ความเข้าใจในการปกครอง ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ได้งานที่เหมาะสมหรือที่ชอบที่สนใจ ได้มีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายวิธีการในการปฏิบัติงาน ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นส่วนสำคัญ ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรนั้นได้รับความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงานแล้ว ก็จะมี ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร หรือ ทำงานไปจนกระทั่งเกษียณอายุ เพราะบุคคลทุกคนเมื่อทำงานก็หวังที่จะมีความก้าวหน้า คาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม หากบุคคลนั้นไม่ได้รับความเจริญก้าวหน้าความคิดในการเปลี่ยนงานย่อมเกิดขึ้น ในบุคคลนั้น ๆ การที่บุคคลจะเจริญก้าวหน้าหรือไม่นั้น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะเป็นทางหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งควรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม รวมทั้งสามารถอธิบายให้พนักงานในองค์กรเข้าใจได้เป็นอย่างดี งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย มีผลต่อการคงไว้ซึ่งความสามารถของตนเอง และมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะที่ก้าวหน้า มีความมั่นคงในการจ้างงานและรายได้

4. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate opportunity to use and develop human capacities) คือ งานที่ต้องเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะอย่างกว้างขวาง มีอิสระในการทำงานและควบคุมตนเองได้ มีโอกาสรับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน มีโอกาสร่วมวางแผน หรือตัดสินใจในงานด้วยการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรต้องคำนึงอยู่ตลอดเวลา เป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาการด้านความรู้อย่างต่อเนื่อง เพราะสภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทั้งภายในและภายนอกองค์กร การบริหารในองค์กรต่าง ๆ จึงต้องเน้นที่ความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งการที่จะนำความรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรก่อนเพื่อรองรับความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ นั้น โดยการใช้กระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการฝึกอบรม การสอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การพัฒนาทรัพยากรตนเองของบุคลากร

5. การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร (Social integration in the work organization) การมีส่วนร่วมในเชิงสังคมแต่ละคนมีส่วนร่วมสังคมในองค์กร ไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้น ๆ มีการรับรู้ว่าคุณคนแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งความล้มเหลวขององค์กรด้วย (บุญเจือ วงษ์เกษม, 2529-2530, หน้า 30 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข, 2550, หน้า 19) จะเห็นได้ว่า จะมีลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการรับรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ในองค์กรจะมีสองลักษณะ คือ ความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) กรณีรูปแบบ ความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ (Formal) โครงสร้าง ตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ จะเป็นตัวกำหนด รูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนรูปแบบความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ (Informal) ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่าองค์กรมีการบูรณาการทางสังคมหรือไม่ (บุญแสง ชีระภาการ, 2533, หน้า 10 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข, 2550, หน้า 19) การที่ผู้ปฏิบัติเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จมีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานปลอดจากอคติในการทำงาน มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างเปิดเผย และสนับสนุนเกื้อกูลกันและกันทั้งในแนวราบและแนวตั้ง

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in the work organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ได้มีสิทธิปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันซึ่งพิจารณาจาก สิทธิในการปกป้องข้อมูลเฉพาะตน การมีอิสระในการพูดเกี่ยวกับเรื่องการปฏิบัติงาน ความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ

คำตอบแทน และความมั่นคงในงาน การเคารพต่อความเป็นมนุษย์ลักษณะการทำงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการยุติธรรม ซึ่งได้แก่วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะต้องเคารพในชีวิตส่วนตัวของแต่ละคน มีความเป็นธรรมในการพิจารณาและให้ผลตอบแทน รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นอย่างเปิดเผย คือ มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยระเบียบ ข้อบังคับภายใต้กฎหมายที่ถูกต้อง วัฒนธรรม (Culture) ถือได้ว่าเป็นรูปแบบของพฤติกรรม ซึ่งกำหนดความเชื่อถือ ค่านิยม ของสมาชิกร่วมกัน วัฒนธรรมจะเกิดจากสิ่งที่บุคคลพูด ทำ และคิด ภายในองค์กรหนึ่งจะเกี่ยวข้องกับ การเรียนรู้ การส่งความรู้ ความเชื่อ และรูปแบบของพฤติกรรมในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งหมายความว่า วัฒนธรรมมององค์กรจะคงที่และไม่เปลี่ยนแปลง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักษณ์านนท์, ศุภร เสรี รัตน์ และองอาจ ปทะวานิช, 2541, หน้า 295)

7. การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space) ในการทำงานควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในบทบาทอื่นบ้างนอกจากการทำงาน ต้องไม่ได้รับความเครียดกับการทำงานมากเกินไปมีโอกาสในการพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาสำหรับการทำงานและเวลาสำหรับส่วนตัวหรือครอบครัว การทำงานถือว่าเป็นส่วนสำคัญของมนุษย์ แต่สิ่งที่ควรคำนึงอย่างมากคือการจัดสรรเวลาการแบ่งเวลาในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว เพราะคนบางคนทุ่มเทในการทำงานโดยทอดทิ้งส่วนอื่น ๆ ไปหมด ทำให้การทำงานกลายเป็นภัยที่บั่นทอนชีวิตของตนเองโดยไม่จำเป็น ดังนั้นเราควรจัดแบ่งเวลาและใช้ชีวิตให้เหมาะสมและอย่างคุ้มค่า (พรณราย ทรัชยะประภา, 2529, หน้า 12 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 20) การทำงานในองค์กรจึงมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาส่วนตัว นอกจากเวลาทำงาน ทุกคนต้องการเวลาพักผ่อนของตัวเอง (บุญแสง ชีระภากร, 2533, หน้า 12 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 20) การพักผ่อนจะทำให้คลายเครียด หายเหนื่อยรู้สึกสดชื่น ทำให้คนที่กำลังรู้สึกเบื่อได้พ้นภาวะของความรู้สึกเบื่อได้ชั่วคราว เมื่อกลับเข้าทำงานจะส่งผลดีต่อองค์กร

8. ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม (Social relevance of work life) คือ กิจกรรมที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม เปิดโอกาสให้สมาชิกได้รับรู้และมี ส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของ ผู้ปฏิบัติงาน คนเรานอกจากจะทำอะไรเพื่อตัวเอง เพื่อครอบครัวแล้วยังจำเป็นต้องทำอะไร หรือประโยชน์ให้ผู้อื่นด้วยเช่นกัน ในส่วนหนึ่งของชีวิตคนเราต้องรู้จักทำประโยชน์ต่อส่วนรวมบ้าง รู้จักเสียสละเวลา หรือสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์แก่สังคมจึงจะทำให้ชีวิตคนเรานั้นมี คุณค่า (พรณราย

ทรัพย์ประภา, 2529, หน้า 304 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 20) ลักษณะกิจกรรมขององค์กรที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงาน และวิชาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติเช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าจะองศ์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ เมื่อบุคคลรู้ว่า งานที่ตนเองปฏิบัติอยู่มีคุณค่า ก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529, หน้า 83 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 21) จึงเห็นว่า การคำนึงถึงประโยชน์และความต้องการของสังคมนั้นเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนควรจะมี และแท้จริงแล้วมนุษย์ก็มีความต้องการที่จะบริการหรือให้ประโยชน์แก่สังคมด้วย เพราะต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคมและ รู้สึกชีวิตของตนมีคุณค่า

วิธีวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

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

Best (1981 อ้างถึงใน สุขญา คุปติยานุวัฒน์, 2543, หน้า 43) ได้เสนอแนะว่า วิธีที่ง่ายที่สุดที่จะบอกความคิดเห็น ก็คือการแสดงให้เห็นถึงร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อคำถาม เพราะจะทำให้เห็นว่าความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะใด

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

1. วิธีคิดแบบสเกล วัดความต่างทางศัพท์ เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น โดยอาศัยคุณสมบัติที่มีความหมายตรงกันข้าม เช่น ดี-เลว ขยัน-ขี้เกียจ เป็นต้น
2. วิธีเคิร์ตสเกล เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นที่นิยมกันมากที่สุด เพราะเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลาผู้ตอบ ผู้ตอบแบบสามารถแสดงทัศนคติในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ โดยยึดอันดับความชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบ และให้คะแนน 5 4 3 2 1 หรือ +2 +1 0 -1 -2 ตามลำดับ
3. วิธีกัทแมนสเกล เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติ หรือความคิดเห็นในแนวเดียวกัน และสามารถจัดอันดับทัศนคติสูง-ต่ำ แบบเปรียบเทียบกันและกันได้อย่างต่ำสุดหรือสูงสุด และแสดงถึงการสะสมของข้อความความคิดเห็น

4. วิธีเทอร์สโตนสเกล เป็นวิธีการสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาตรแล้วเปรียบเทียบตำแหน่งความคิด หรือทัศนคติไปในทางเดียว และเสมือนว่าเป็น Scale ที่มีช่วงห่างกัน

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การวัดความคิดเห็น โดยทั่วไปต้องมีส่วนประกอบ 3 อย่าง คือบุคคลที่ถูกวัด สิ่งเร้าและการตอบสนองซึ่งจะออกมาเป็นระดับสูงต่ำมากน้อย วิธีวัดความคิดเห็น โดยมากจะใช้การตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงร้อยละของคำตอบแต่ละข้อความ เพราะจะทำให้เห็นว่าความคิดเห็นออกมาในลักษณะใดและจะทำให้ได้ข้อคิดเห็นเหล่านั้นได้

มิติและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Westley (1979, หน้า 122 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกกุลสุข, 2550, หน้า 15) ได้จำแนกคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 4 มิติได้แก่

1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ซึ่งเสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรมเป็นตัวชี้วัด
2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ซึ่งเสนอตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก
3. มิติเกี่ยวกับอัญญาภาพหรือความแปลกแยก (Allegation) ตามทัศนะทางจิตวิทยา ได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกกว้างเฉยหรือเฉยเมย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด
4. มิติเกี่ยวกับการปลุกตัว (Ammonia) ตามทัศนะทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับความไร้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด

Delamotte and Takezawa (1984, p. 11 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกกุลสุข, 2550, หน้า 15) ได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติคือ

1. มิติของสภาพการทำงานที่เป็นปัญหาช้านานแล้ว เช่น เรื่องชั่วโมง การทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ที่ควรได้รับการแก้ไข เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน โดยการใช้วิธีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาในส่วนดังกล่าว
2. มิติของความต้องการของพนักงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรมจากจุดมอง ทั้งในแง่บุคคลในองค์กร และกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม
3. มิติของการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจ อันเป็นการนำการพัฒนาบางอย่างมาใช้เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแปลกแยก ที่เนื่องมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของพนักงานนั่นเอง
4. มิติของความท้าทายของงาน เป็นความสัมพันธ์ในแง่หนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งก็คือ โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ๆ ของพนักงานนั่นเอง
5. มิติของชีวิตการทำงาน เป็นการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของพนักงานที่

เปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิตของคน ซึ่งความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัว และสังคมของพนักงาน

Huse and Cummings (1980 อ้างถึงใน มาลินี คำเครือ, 2554) พิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบ คือ

1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ (Adequate and fair compensation)
2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีการจัดหา ติดตั้ง และมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตราย (Safe and healthy environment)
3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน มีการประเมินความรู้ ความสามารถของพนักงาน และจัดอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในห้องและนอกห้อง พร้อมทั้งมีการให้รางวัลและชมเชยแก่ผู้ที่ทำผลงานดีเด่น (Development of human capacities)
4. การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน การเพิ่มเงินเดือน และตำแหน่งงาน ตลอดจนรวมถึงการโยกย้ายสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพ และความสามารถของแต่ละคน และผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุน (Growth)
5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร การจัดกิจกรรมร่วมกันและการทำงานเป็นทีม (Social integration)
6. การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม มีระบบงาน วิธีปฏิบัติงาน และแผนงานที่ชัดเจน (Constionalism)
7. การมีภาวะอิสระจากงาน ให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลาครอบครัวเพื่อมีชีวิที่ดี (The total life space)
8. ความภาคภูมิใจในองค์กรไม่ว่าใครก็จะบอกต่อเพื่อน หรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ใด (Organizational pride)

จากการประชุมของ European Council ซึ่งจัดขึ้น ณ กรุงบรัสเซล ปี 2548 (สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) 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. โครงสร้างการทำงานและความสมดุลในชีวิตการทำงาน (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 มิติและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการรับรู้และความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน โดยในแต่ละบุคคลก็มีการรับรู้และความรู้สึกแตกต่างกัน โดยเฉพาะการใช้ความสำคัญในแต่ละมิติ อย่างไรก็ตาม นักวิชาการส่วนใหญ่ได้จำแนกมิติคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นด้านที่สำคัญ คือ มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านสภาพการทำงาน มิติด้านโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้า มิติด้านที่เกี่ยวกับตัวเอง มิติด้านการแบ่งเวลา มิติด้านการอยู่ร่วมกันในการทำงาน มิติด้านสิทธิและการมีส่วนร่วมในการทำงานและในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอมิติของคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน (Walton) เป็นหลัก

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory)

Maslow (2000, pp. 80-81) เป็นนักจิตวิทยา ได้สร้างทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 5 ระดับ เรียงตามความสำคัญจากความต้องการต่ำสุดไปจนถึงความต้องการของมนุษย์สูงสุด โดยบุคคลจะพยายามตอบสนองความต้องการระดับต่ำกว่าก่อนที่ความต้องการระดับสูงกว่าจะเกิดขึ้น เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองจนเกิดความพอใจขึ้นมา ความต้องการใหม่และระดับสูงกว่าจะเกิดขึ้น และบุคคลจะถูกจูงใจให้ทำการตอบสนองเมื่อความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการใหม่จะเกิดขึ้น ถ้าความต้องการระดับต่ำที่ได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้ว เกิดกลับมาไม่พอใจอีกครั้งบุคคลก็จะหันมาตอบสนองความต้องการในระดับดังกล่าวอีก ซึ่งได้ลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูงได้ 5 ชั้น (Hierarchy of needs) ดังนี้

ระดับที่ 1 Physiological needs ความต้องการพื้นฐานเพื่อการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการ อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ

ระดับที่ 2 Safety needs ความต้องการทางด้านความมั่นคงและปลอดภัย ส่วนมากเกี่ยวกับความปลอดภัยของร่างกาย

ระดับที่ 3 Social needs ความต้องการทางด้านสังคม เป็นความต้องการด้านความรัก ความพอใจ การมีส่วนร่วมและการยอมรับ

ระดับที่ 4 Egoistic needs ความต้องการที่สะท้อนให้เห็นความต้องการของบุคคลเกี่ยวกับการยอมรับตนเองและความต้องการชื่อเสียงเกียรติศักดิ์ บารมี ฐานะ เป็นที่ยอมรับนับถือจากคนอื่น

ระดับที่ 5 Self-actualization ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ คือ อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความต้องการของตน



Maslow's Hierarchy of Needs

ภาพที่ 2-1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

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

Alderfer (1972 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ, 2541, หน้า 111) ได้แบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

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

ประการที่สอง ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรี มีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงาน

ประการที่สาม ความต้องการความก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีการจูงใจ-ปัจจัยห้าของเฮร์ซเบอร์ก (The motivation hygiene theory)

Lunenburg and Ornstein, (1996, pp. 93-95) ได้กล่าวถึง เฟรเดอริก เฮร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg) ว่าได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจขึ้นมาจากทฤษฎีหนึ่งที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ ที่ว่าด้วยลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎีของ เฮร์ซเบอร์ก นี้เรียกว่า ทฤษฎีการจูงใจ-ปัจจัยห้า หรือทฤษฎี 2 ปัจจัย หรือ ทฤษฎีคู่ ว่าเป็นทฤษฎีที่คล้ายกับทฤษฎีของมาสโลว์ ตรงที่เป็นการค้นหาปัจจัยที่นำไปสู่การสร้างแรงจูงใจ นอกจากนี้ยังมีขอบเขตการพิจารณา นอกเหนือ ไปจากความต้องการของบุคคลอันเป็นแนวคิดดั้งเดิมของ มาสโลว์ กล่าวคือ เฮร์ซเบอร์ก ได้มุ่งให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนมีทัศนคติในทางบวกหรือลบต่อหน้าที่การงาน

Herzberg, Mausner, and Snyderman (1959, pp. 44-83) ได้กล่าวถึงรายละเอียดของทฤษฎีการจูงใจ-ปัจจัยห้า ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยห้า ดังนี้ คือ

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีทัศนคติต่องานในทางบวกเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จ เขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยกย่อง (Recognition) หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึง

การยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือ จะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงาน (Work it self) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างความท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

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

1. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. ความเป็นไปได้ของความเจริญก้าวหน้า (Possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน การที่บุคคลได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพของการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น เครื่องมือต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบอร์ก สรุปได้ว่า ปัจจัย 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะเป็นปัจจัยที่ช่วยไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่ให้บุคคลทอดทิ้งไม่ยอมปฏิบัติงาน แต่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีความต้องการของ แมคคัลลันด์ (McClelland's Acquired-needs theory)

ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1973 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ, 2541, หน้า 116) กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการแตกต่างกัน และเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ไม่ใช่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

ประการแรก ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) หมายถึง บุคคลต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง บุคคลผู้มีความต้องการความสำเร็จ จะต่อสู้เพื่อให้บรรลุความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลในรูปสิ่งของของความความสำเร็จ

ประการที่สอง ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) หมายถึง บุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตร ไม่ตรีและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น

ประการที่สาม ความต้องการอำนาจ (Need for power) หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจ (nPow) สูงจะมีความพยายาม เพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นมีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์การแบ่งปันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพและมีความต้องการความภาคภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน

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

1. มิติการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เหมาะสม การบริหารงาน โดยผู้บริหารต้องมีคุณภาพ คุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี กระจายภาระงานเหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล มีระบบคุณธรรม มีระบบความก้าวหน้าที่ชัดเจน มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับ มีคุณค่า และมีศักดิ์ศรี

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

สรุปความหมายของแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ให้มิติด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนไว้ 4 มิติ นั้น คือ มิติการทำงาน มิติส่วนบุคคล มิติสังคม มิติเศรษฐกิจ ได้ว่า มีความหลากหลายครอบคลุมทุกด้านในชีวิตประจำวันของมนุษย์และข้าราชการทุกประเภท ทำให้คิดได้ว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่ดีนั้น จะส่งผลถึงมิติทุกด้าน และเมื่อมีปัจจัยที่สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตจากองค์กรภาครัฐซึ่งเป็นหน่วยงานที่ข้าราชการต้องปฏิบัติงานสนับสนุน ข้าราชการจะได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace)

สุวรรณิ จันทรดำเนินพงศ์ (2551) ความสุขถือเป็นปรารถนาของมนุษย์ทุกคน ความสุขเมื่อไปทำบุญไหมพระก็บนบานให้ได้พบกับความสุข ความเจริญรุ่งเรือง ขอให้มีความมีทอง มีโชคลาภ เพราะคิดว่าสิ่งเหล่านั้นจะนำมาซึ่งความเป็นสุข การเป็นมนุษย์เงินเดือนหรือคนทำงานก็หวัง

ให้มีความสุขในที่ทำงาน มีเจ้านายใจดี เพื่อนร่วมงานดี ไม่เท่งข้างหลัง ที่สำคัญขอค่าเหนื่อยเยอะ ๆ ยิ่งชอบ มีสวัสดิภาพพอประมาณ

ชาลวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551) แต่ปัจจุบันด้วยสภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันตลอดเวลา สังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้มนุษย์ทุกวันนี้ขาดหลักยึดในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง จะเห็นได้จากคนส่วนใหญ่ยังคงเชื่อว่าเงินซื้อได้ทุกอย่าง โลกวัตถุนิยมที่เน้นแต่วัตถุ ทำให้คนทำงาน ทุกวันนี้ทำงานหนักมากขึ้น ขาดการดูแลสุขภาพตนเอง ขาดการเอื้ออาทรต่อคนและสังคมรอบข้าง ขาดการใช้ชีวิตที่พอเพียง มีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น ขาดการนำหลักศาสนาหลักธรรม มาใช้ในการดำเนินชีวิต ขาดการแสวงหาความรู้ ความก้าวหน้าแก่ตนเอง ซึ่งนำไปสู่ปัญหาครอบครัวและปัญหาสังคม สิ่งเหล่านี้ เกิดจากการขาดคุณภาพชีวิตที่ดี หรือการขาดความสุขในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง ไม่สามารถตัดสมดุลงานและชีวิตให้ลงตัวได้ เพราะอาจขึ้นอยู่กับหลายตัวประกอบ โดยได้กล่าวถึงเครื่องมือการสร้างความสุขในชีวิตของคนทำงานที่สามารถทำให้งาน คือ ชีวิต ชีวิตคืองาน บันดาลสุข ทำงานให้สนุกเป็นสุขเมื่อทำงาน ภายใต้แนวคิด Happy workplace คือ ความสุขทั้งแปด หรือ Happy 8 นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนซึ่งประกอบด้วย

1. Happy body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
 2. Happy heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
 3. Happy society (สังคมดี) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี
 4. Happy relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต
 5. Happy brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา จากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน
 6. Happy soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
 7. Happy money (ปลอดภัย) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้
 8. Happy family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง
- สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเริ่มได้จากตัวเราเพื่อสังคมที่ดีต่อไปในอนาคต ดังคำขวัญที่ว่า คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์

สรุปความหมายของแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ได้ว่า ถึงแม้ปัจจุบันสภาพแวดล้อมการทำงานหรือปัจจัยสนับสนุนคุณภาพชีวิตของมีมากขึ้น แต่มนุษย์ไม่ได้ลดความต้องการด้านคุณภาพชีวิตลงเลย กลับต้องการเพิ่มมากขึ้นอยู่เรื่อย ๆ การที่จะทำให้ชีวิตมีความสุขได้นั้น คุณภาพชีวิตจึงต้องได้รับการพัฒนาจากจิตใต้สำนึกของตนเองก่อน เพื่อให้มีความเข้าใจในดำรงชีวิตปัจจุบันให้มากที่สุด

เปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550) และแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) (ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์, 2551) ผู้วิจัยได้ทำการสรุปเพื่อเปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการแต่ละท่าน ตามตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 การเปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการ	ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
Walton (1973)	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 วสันต์ธนรัตน์ (2551)	แนวคิดองค์กรแห่งความสุข Happy Workplace 8 ด้าน 1. Happy body (สุขภาพดี) 2. Happy heart (น้ำใจงาม) 3. Happy society (สังคมดี) 4. Happy relax (ผ่อนคลาย) 5. Happy brain (หาความรู้)

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

นักวิชาการ	ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
	6. Happy soul (ทางสงบ)
	7. Happy money (ปลอดภัย)
	8. Happy family (ครอบครัวดี)

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

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทน หมายถึง การจ่ายให้กับการทำงาน อาจจะเรียกเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือน ก็ได้ตามกฎหมายของประเทศไทยเรียกว่า ค่าจ้าง ซึ่งรวมถึงเงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน โบนัส ค่าตอบแทนเป็นเงินประจำ เบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งคำว่าค่าจ้าง (Wage) นั้น โดยทั่วไปได้แก่ การจ่ายค่าจ้างโดยคำนวณจากจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ดังนั้น การจ่ายเงินจะจ่ายเงินเป็น รายเดือน ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ส่วนคำว่า เงินเดือน (Salary) ใช้เป็นค่าตอบแทนในรูปแบบจากการจ่ายเงินในช่วงเวลาหนึ่งเดือน และไม่คิดเงินเดือนตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เงินเดือน จะใช้ตามฐานะตำแหน่ง ในทัศนะของนายจ้างนั้นค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้นถือเป็นต้นทุนของ การดำเนินธุรกิจ เป็นค่าแรงต่อหน่วยของการผลิตซึ่งถือว่าเป็นต้นทุนที่สำคัญอย่างยิ่งของธุรกิจ ส่วนในทัศนะของลูกจ้างนั้น ค่าจ้างเป็นวิธีการที่จัดให้เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นตามมาตรฐานทั่วไปตามความรู้สึกลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างมีความเชื่อว่า เขาควรได้รับค่าจ้างมาก เท่ากับลูกจ้างอื่นที่ทำงานแบบเดียวกัน และในองค์กรเดียวกัน จะต้องได้รับค่าจ้างอย่างเพียงพอ และต้องมากกว่าลูกจ้างที่มีความรู้ ประสบการณ์ทักษะในการทำงานที่น้อยกว่า การได้รับค่าจ้างจะเพียงพอหรือไม่ขึ้นอยู่กับ ค่าจ้างที่ได้รับนั้นสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ และความมีเงินเหลือเพื่อการออมพอสมควร ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนอัตราได้ทันกับภาวะการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ และค่าครองชีพต่าง ๆ ได้ทัน โดยลูกจ้าง

ส่วนมากมักจะมีความต้องการได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรมในแง่ของความคุ้มค่าความเหมาะสมต่อสิ่งที่ตนได้ทำให้กับงาน และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างอื่น ๆ ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บอกลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลมีความต้องการทางเศรษฐกิจจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนนั้นควรพิจารณาในเรื่องความเพียงพอในการดำรงชีพ และความยุติธรรมซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง ค่าตอบแทนกับลักษณะงาน

2. สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน สภาพการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อม ต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการออกแบบและการจัดโรงงาน การติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงาน และการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์วัตถุพิษ และอื่น ๆ ตลอดจนการติดต่อสื่อสารในโรงงาน โดยต้องอาศัยเทคนิคต่าง ๆ หลายประการในการจัดสภาพการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดบริการต่าง ๆ จำเป็นและช่วยให้เกิดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีและปลอดภัย สุขภาพ หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ ดังนั้น สุขภาพจึงหมายถึงสุขภาพกายและสุขภาพจิตด้วย (พะยอม วงศ์สารศรี, 2534, หน้า 204 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 17) ซึ่งสุขภาพกาย หมายถึง การที่มีร่างกายแข็งแรง มีพละนาถสมบูรณ์ พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี ส่วนสุขภาพจิต หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวให้มีความพร้อมที่อยู่กับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดีสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสะดวกสบาย สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ โดยไม่มี ข้อขัดแย้งภายในจิตใจ ซึ่งจะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสภาพทางกาย เพราะจิตใจเป็นที่มาแห่งอารมณ์ และความนึกคิด หากสภาพจิตใจไม่ปกติแล้ว สภาพกายก็ไม่อาจดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติเนื่องจากสภาพจิตและสภาพกายไม่อาจแยกออกจากกันได้ สุขภาพและความปลอดภัยของคน ที่ทำงานในองค์กรย่อมส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน เพราะหากผู้ปฏิบัติงานได้รับบาดเจ็บหรือสุขภาพทรุดโทรมก็ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ การป้องกันอันตรายที่อาจเกิดแก่พนักงานก็เท่ากับเป็นการป้องกันการเสียหายที่เกิดขึ้นแก่องค์กร จึงควรที่จะส่งเสริมความปลอดภัยใน การทำงานและส่งเสริมสุขภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อความพร้อมในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียหายต่อสุขภาพ มีความมั่นคงในการจ้างงานและรายได้

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มนุษย์ทุกคนต้องการ โอกาสความก้าวหน้าในชีวิตหรือการพัฒนาเติบโตในความต้องการของบุคคลนั้นอาจมีความแตกต่างของระดับความต้องการ เนื่องจากสภาพ ความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไข

ของแต่ละบุคคล อย่างเช่น ระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ ทักษะคติ ค่านิยม เป็นต้น โดยทั่วไป บุคคลมักจะมีความต้องการสิ่งต่อไปนี้เป็นอันดับแรก คือ โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีสภาพการทำงานที่ดี มีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความรู้ ความเข้าใจในการปกครอง ได้รับการยอมรับใน ฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ได้งานที่เหมาะสมหรือที่ชอบที่สนใจ ได้มีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายวิธีการในการปฏิบัติงาน ได้รับการ ปฏิบัติอย่างเป็นธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นส่วน สำคัญ ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรนั้นได้รับความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงานแล้ว ก็จะมี ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร หรือ ทำงานไปจนกระทั่งเกษียณอายุ เพราะบุคคลทุกคนเมื่อ ทำงานก็หวังที่จะมีความก้าวหน้า คาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม หาก บุคคลนั้นไม่ได้รับความเจริญก้าวหน้าความคิดในการเปลี่ยนงานย่อมเกิดขึ้นในบุคคลนั้น ๆ การที่ บุคคลจะเจริญก้าวหน้าหรือไม่ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะเป็นทางหนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นถึง ความก้าวหน้า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งควรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและ เป็นธรรม รวมทั้งสามารถอธิบายให้พนักงานในองค์กรเข้าใจได้เป็นอย่างดี งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ มอบหมาย มีผลต่อการคงไว้ซึ่งความสามารถของตนเอง และมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้น เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะที่ก้าวหน้า มีความมั่นคงในการจ้างงานและรายได้

4. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง คือ งานที่ต้องเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ ทักษะอย่างกว้างขวาง มีอิสระในการทำงานและควบคุมตนเองได้ มีโอกาสรับข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ต่อการทำงาน มีโอกาสร่วมวางแผน หรือตัดสินใจในงานด้วยการพัฒนาความสามารถ ของบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรต้องคำนึงอยู่ตลอดเวลา เป็นเรื่อง จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมี การพัฒนาการด้านความรู้อย่างต่อเนื่อง เพราะสภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทั้งภายในและภายนอก องค์กร การบริหารในองค์กรต่าง ๆ จึงต้องเน้นที่ความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งการที่จะนำความรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร เข้ามาใช้ใน การปฏิบัติงาน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาก่อนเพื่อรองรับความรู้และเทคโนโลยี ใหม่ ๆ นั้น โดยการใช้กระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการฝึกอบรม การสอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การพัฒนาทรัพยากรตนเองของบุคลากร

5. การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในเชิง สังคมแต่ละคนมีส่วนร่วมสังคมในองค์กร ไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็น ส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้น ๆ มีการรับรู้ว่าคุณค่าของแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมี ส่วนในความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งความล้มเหลวขององค์กรด้วย (บุญเจือ วงษ์เกษม, 2529-2530,

หน้า 30 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข, 2550, หน้า 19) จะเห็นได้ว่า จะมีลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการรับรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ในองค์กรจะมีสองลักษณะ คือ ความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) กรณีรูปแบบความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ (Formal) โครงสร้าง ตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ จะเป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนรูปแบบความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ (Informal) ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่าองค์กรมีการบูรณาการทางสังคมหรือไม่ (บุญแสง ชีระภาการ, 2533, หน้า 10 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข, 2550, หน้า 19) การที่ผู้ปฏิบัติเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จมีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานปลอดภัยจากอคติในการทำงาน มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างเปิดเผย และสนับสนุนเกื้อกูลกันและกันทั้งในแนวราบและแนวตั้ง

6. สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ได้มีสิทธิปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันซึ่งพิจารณาจาก สิทธิในการปกป้องข้อมูลเฉพาะตน การมีอิสระในการพูดเกี่ยวกับเรื่องการปฏิบัติงาน ความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน การเคารพต่อความเป็นมนุษย์ลักษณะการทำงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการยุติธรรม ซึ่งได้แก่วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะต้องเคารพในชีวิตส่วนตัวของแต่ละคน มีความเป็นธรรมในการพิจารณาและให้ผลตอบแทน รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นอย่างเปิดเผย คือ มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยระเบียบ ข้อบังคับภายใต้กฎหมาย ที่ถูกต้อง วัฒนธรรม (Culture) ถือได้ว่าเป็น รูปแบบของพฤติกรรม ซึ่งกำหนดความเชื่อ ค่านิยมของสมาชิกร่วมกัน วัฒนธรรมจะเกิดจาก สิ่งที่บุคคลพูด ทำ และคิด ภายในองค์กรหนึ่งจะเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ การส่งความรู้ ความเชื่อ และรูปแบบของพฤติกรรมในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งหมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรจะคงที่และ ไม่เปลี่ยนแปลง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541, หน้า 295)

7. การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ในการทำงานควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้ชีวิตในบทบาทอื่นบ้างนอกจากการทำงาน ต้องไม่ได้รับความเครียดกับการทำงานมากเกินไปมีโอกาสในการพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาสำหรับการทำงานและเวลาสำหรับส่วนตัวหรือครอบครัว การทำงานถือว่าเป็นส่วนสำคัญของมนุษย์ แต่สิ่งที่ควรคำนึงอย่างมากคือการจัดสรรเวลาการแบ่งเวลาในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว เพราะคนบางคนทุ่มเทในการทำงาน โดยทอดทิ้งส่วนอื่น ๆ ไปหมด ทำให้การทำงานกลายเป็นภัยที่บั่นทอนชีวิตของตนเองโดยไม่จำเป็น ดังนั้น เราควรจัดแบ่งเวลาและใช้ชีวิต

ให้เหมาะสมและอย่างคุ้มค่า (พรรณราย ทรัพย์ประภา, 2529, หน้า 12 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข, 2550, หน้า 20) การทำงานในองค์กรจึงมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาส่วนตัว นอกจากเวลาทำงาน ทุกคนต้องการเวลาพักผ่อนของตัวเอง (บุญแสง ธีระภากร, 2533, หน้า 12 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข, 2550, หน้า 20) การพักผ่อนจะทำให้คลายเครียด หายเหนื่อยรู้สึกสดชื่น ทำให้คนที่กำลังรู้สึกเบื่อได้ฟื้นฟูภาวะของความรู้สึกเบื่อได้ชั่วคราว เมื่อกลับเข้าทำงานจะส่งผลดีต่อองค์กร

8. ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม คือ กิจกรรมที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม เปิดโอกาสให้สมาชิกได้รับรู้และมี ส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของ ผู้ปฏิบัติงาน คนเรานอกจากจะทำอะไรเพื่อตัวเอง เพื่อครอบครัวแล้วยังจำเป็นต้องทำอะไร หรือประโยชน์ให้ผู้อื่นด้วยเช่นกัน ในส่วนหนึ่งของชีวิตคนเราต้องรู้จักทำประโยชน์ต่อส่วนรวมบ้าง รู้จักเสียสละเวลา หรือสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์แก่สังคมจึงจะทำให้ชีวิตคนเรานั้นมี คุณค่า (พรรณราย ทรัพย์ประภา, 2529, หน้า 304 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข, 2550, หน้า 20) ลักษณะกิจกรรมขององค์กรที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงาน และวิชาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ ว่า องค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ เมื่อบุคคลรู้ว่า งานที่ตนเองปฏิบัติอยู่มีคุณค่า ก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529, หน้า 83 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข, 2550, หน้า 21) จึงเห็นว่า การคำนึงถึงประโยชน์และความต้องการของสังคมนั้นเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนควรจะมี และแท้จริงแล้วมนุษย์ก็มี ความต้องการที่จะบริการหรือให้ประโยชน์แก่สังคมด้วย เพราะต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคมและ รู้สึกชีวิตของตนมีคุณค่า

ข้อมูลทั่วไปการเคหะแห่งชาติ

ประวัติและความเป็นมา

ในระยะแรกของการพัฒนาที่อยู่อาศัยในประเทศไทย รัฐบาลได้จัดตั้งกองเคหะสถานสงเคราะห์ สำนักงานอาคารสงเคราะห์ ธนาคารอาคารสงเคราะห์และสำนักงานปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรมกรุงเทพมหานคร โดยทั้ง 4 หน่วยงานมีภารกิจในการแก้ไขปัญหา การขาดแคลนที่อยู่อาศัยของประชาชนซึ่งมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี แต่การดำเนินงานดังกล่าวยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีสังกัดต่างกัน ดังนั้นเพื่อแก้ไขปัญหาความขาดแคลนที่อยู่อาศัย รัฐบาลจึงได้จัดตั้ง การเคหะแห่งชาติขึ้นเพื่อทำหน้าที่ด้านการ

พัฒนาที่อยู่อาศัยโดยตรงพร้อมทั้งได้โอนงานและบุคลากรบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาที่อยู่อาศัยมาอยู่ในสังกัด

การเคหะแห่งชาติเป็นหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ดำเนินงานตามภารกิจ ภายใต้พระราชบัญญัติการเคหะแห่งชาติ พ.ศ. 2537 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมพ.ศ. 2550 โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ จัดให้มีเคหะเพื่อให้ประชาชนได้มีที่อยู่อาศัย รวมตลอดถึงจัดให้มีสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้อยู่อาศัย ทำนุบำรุง และพัฒนาบรรดาเคหะดังกล่าว รวมทั้งพัฒนาการอยู่อาศัยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่ประชาชน ผู้ประสงค์จะมีเคหะของตนเอง/ บุคคลหรือร่วมมือกับนิติบุคคลผู้ประสงค์จะร่วมดำเนินการกับการเคหะแห่งชาติ จัดให้มีเคหะเพื่อให้ประชาชนเช่า เช่าซื้อ หรือ ซื้อ ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร หรือจัดหาที่ดิน ปรับปรุงหรือ หรือย้ายแหล่งเสื่อมโทรม เพื่อให้มีสภาพการอยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคมที่ดีขึ้น ประกอบกิจการอื่นที่สนับสนุนหรือเกี่ยวเนื่องกับวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น

นโยบายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

นโยบายรัฐบาลด้านสวัสดิการสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี โดยนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2551 รัฐบาลจะนำดำเนินนโยบายหลักในการบริหารประเทศ นโยบายด้านสวัสดิการสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีประเด็นนโยบายเกี่ยวข้องกับการเคหะแห่งชาติ ดังนี้

นโยบายสวัสดิการสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เร่งรัดปรับปรุงแก้ไขปัญหาคุณภาพการอยู่อาศัย คุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะชุมชนผู้มีรายได้น้อยให้ดียิ่งขึ้น โดยปรับปรุงคุณภาพและขยายการให้บริการสาธารณูปโภคให้ทั่วถึง ปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐด้านการเคหะ และการอยู่อาศัยของผู้มีรายได้น้อย

1. ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานใน 4 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่

1.1 การพัฒนาสวัสดิการสังคมและสร้างความมั่นคงในการดำเนินชีวิต กลุ่มเป้าหมายมีโอกาสเข้าถึงการคุ้มครองและสวัสดิการอย่างทั่วถึงในทุกพื้นที่

1.2 ส่งเสริมการขับเคลื่อนการพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม โดยประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการคุ้มครองและป้องกันปัญหาทางสังคม รวมทั้งประชาชนกลุ่มเป้าหมายและชุมชนมีศักยภาพและมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

1.3 เสริมพลังและสร้างการมีส่วนร่วม โดยกลุ่มเป้าหมายและชุมชนมีศักยภาพและมีส่วนร่วมในการพัฒนา

1.4 ส่งเสริมระบบการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาคประชาชนและบุคลากรมีความเชื่อมั่นในการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดูแลคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมของชุมชนผู้มีรายได้น้อยให้ดียิ่งขึ้น

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

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรสมรรถนะสูงด้านการพัฒนาที่อยู่อาศัย ชุมชนและเมืองเพื่อความมั่นคงทางสังคม

พันธกิจ

1. พัฒนาที่อยู่อาศัยสำหรับประชาชนผู้มีรายได้น้อยและปานกลางให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. พัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้
3. พัฒนาเมืองให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี
4. บริหารจัดการทรัพย์สินให้เกิดมูลค่าเพิ่มและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ

5. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ บริการและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร
6. พัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อให้เกิดความยั่งยืน

แผนยุทธศาสตร์ของการเคหะแห่งชาติ ปี 2557-2559 ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาที่อยู่อาศัยผู้มีรายได้น้อยถึงปานกลางและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะตามนโยบายรัฐบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารจัดการและพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้

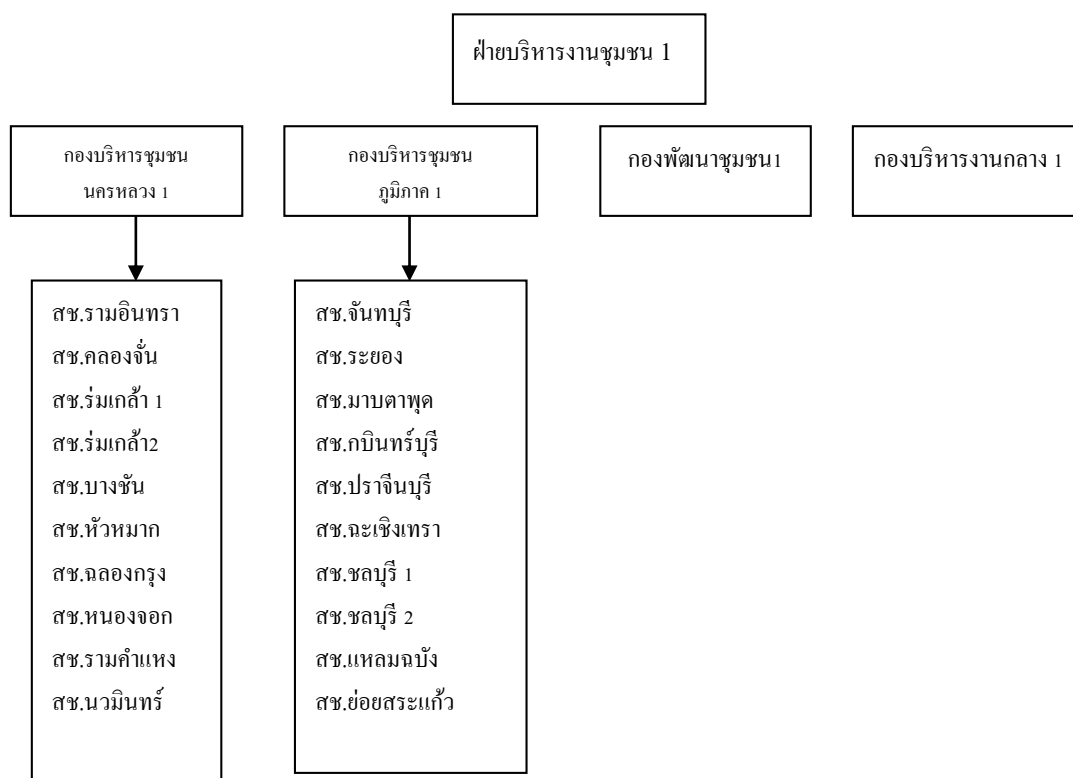
ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างสมรรถนะและประสิทธิภาพการพัฒนาเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการทรัพย์สินให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ศึกษาวิจัย นวัตกรรมด้านที่อยู่อาศัยที่สอดคล้องกับความต้องการของ
ลูกค้าและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มี
สมรรถภาพพร้อมแข่งขัน

ส่วนงานในสังกัดการเคหะแห่งชาติ มีจำนวน 25 ฝ่าย 3 ศูนย์ โดยฝ่ายบริหารงานชุมชน 1
เป็นหน่วยงานหนึ่งของการเคหะแห่งชาติ



ภาพที่ 2-2 โครงสร้างฝ่ายบริหารงานชุมชน 1

ปัจจุบันการเคหะแห่งชาติดำเนินงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์การเคหะแห่งชาติปี 2555-2559 ซึ่งมีวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรสมรรถนะสูงด้านการพัฒนาที่อยู่อาศัยชุมชนและเมืองเพื่อความมั่นคงทางสังคม” โดยมีเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินการกิจ เพื่อพัฒนาที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อยถึงปานกลางให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี พัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ พัฒนาเมืองให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี รวมถึงบริหารจัดการทรัพย์สินให้เกิดมูลค่าเพิ่มและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ มีนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ บริการและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร

พร้อมพัฒนาบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (HPO: High performance organization) ที่มีขีดความสามารถในการแข่งขัน และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว

การเคหะแห่งชาติ ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่อาศัยในอนาคต โดยยังคงมุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายผู้มีรายได้น้อย ผู้ด้อยโอกาส รวมถึงผู้ใช้แรงงาน เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการอยู่อาศัย โดยการพัฒนาการอยู่อาศัยพร้อมช่วยเหลือผู้อยู่อาศัยด้วยการจัดสร้างรูปแบบของที่อยู่อาศัยตามกลุ่มเป้าหมาย 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: กรณีการออกแบบบ้านสะเทือนน้ำสะเทือนบกเพื่อหามาตรฐาน การออกแบบ เทคโนโลยีการก่อสร้างและวิธีการก่อสร้างที่ถูกต้อง เหมาะสมกับการใช้งาน โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและสังคม ตลอดจนความสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ โดยมีเป้าหมายนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้กับโครงการที่อยู่อาศัยของการเคหะแห่งชาติที่อยู่ในพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดอุทกภัย
3. โครงการพลังงานทดแทน (แสงอาทิตย์) ประเภทพลังงานหมุนเวียน เพื่อผลิตกระแสไฟฟ้าสำหรับระบบบำบัดน้ำเสียในโครงการของการเคหะแห่งชาติโดยนำ ผลจากการศึกษาข้างต้นมาสังเคราะห์และสรุปเป็นแนวทางการออกแบบ ประยุกต์ใช้เซลล์แสงอาทิตย์กับโครงการที่อยู่อาศัยสำหรับนำไปพัฒนาโครงการที่มีอยู่จริง รวมทั้งออกแบบ ติดตั้งและทดสอบการใช้เซลล์แสงอาทิตย์หลังจากที่ติดตั้งจริง เป็นต้นพัฒนาที่อยู่อาศัยภายใต้โครงการชุมชนน่าอยู่น่าสบายอย่างยั่งยืน (Eco-village) โดยเน้นการใช้พลังงานทดแทน และแนวคิด Eco-cycle เพื่อออกแบบต้นแบบที่อยู่อาศัยที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมทั้งแนวราบและแนวสูง

การพัฒนาที่อยู่อาศัยตามนโยบายของรัฐบาล

ที่ผ่านมาการเคหะแห่งชาติได้จัดสร้างที่อยู่อาศัย เพื่อรองรับผู้มีรายได้น้อยและผู้ด้อยโอกาสทั่วประเทศภายใต้ชื่อโครงการบ้านเอื้ออาทร ซึ่งถือเป็นนโยบายการพัฒนาที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมให้กับสังคมไทยและประชาชนผู้มีรายได้น้อยได้มีที่อยู่อาศัย ที่มีคุณภาพในราคา

ที่เหมาะสมสำหรับปัจจุบันและในอนาคต การเคหะแห่งชาติกำลังดำเนินโครงการพัฒนาที่อยู่อาศัยตามระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นโครงการที่ตอบสนองต่อนโยบายพัฒนาการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานของประเทศโดยการเคหะแห่งชาติจะจัดหาที่อยู่อาศัยรองรับประชาชนผู้มีรายได้น้อยให้มีโอกาสมีที่อยู่อาศัยใกล้ระบบคมนาคมของรัฐ อันจะเป็นการสะดวกในการเดินทางและช่วยลดค่าใช้จ่ายสำหรับผู้อยู่อาศัยได้ในอนาคต

การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมในชุมชน

นอกจากภารกิจด้านการพัฒนาที่อยู่อาศัยแล้ว การเคหะแห่งชาติยังใส่ใจเรื่องการพัฒนาและบริหารชุมชนให้เกิดความเป็นระเบียบ น่าอยู่อาศัย เพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ผู้อยู่อาศัย โดยบูรณาการ การบริหารชุมชน 4 ด้าน ได้แก่ กายภาพ เศรษฐกิจ บริการ และสังคม อันจะเป็นรากฐานในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาและดูแลชุมชนเป็นรูปธรรมและมีความชัดเจนมากขึ้นการเคหะแห่งชาติได้ดำเนินโครงการเคหะชุมชนเข้มแข็งอยู่เย็นเป็นสุข โดยเป็นทั้งแกนหลัก การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่ช่วยยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งการส่งเสริมสวัสดิการชุมชน การส่งเสริมการเรียนรู้การสนับสนุนด้านการศึกษาและการพัฒนาอาชีพ เพื่อเพิ่มศักยภาพของคนและชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ อันจะเป็นการมุ่งสร้างสังคมอยู่เย็นเป็นสุขสอดคล้องตามแนวทางของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงการดำเนินงานของการเคหะแห่งชาติ ยังคงมีเป้าหมายเพื่อมุ่งเน้นภารกิจหลักด้านการพัฒนาที่อยู่อาศัย รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพองค์กรบุคลากร และกระบวนการทำงาน รวมถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้สอดคล้องกับความต้องการที่อยู่อาศัย พร้อมทั้งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้อยู่อาศัยในโครงการของการเคหะแห่งชาติด้วยการส่งเสริมให้ผู้อยู่อาศัยในชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาชุมชน สร้างเครือข่ายความร่วมมือร่วมกับหน่วยงานทุกภาคส่วนอย่างบูรณาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ชุมชน และสังคมให้มีคุณภาพและน่าอยู่อาศัยต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สรวงสรรค์ ตะปินตา (2541, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือช่างไฟฟ้าฝ่ายบำรุงรักษาและฝ่ายเดินเครื่องจำนวน 225 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และลักษณะส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับตำแหน่งและระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ซึ่งอาจสรุปได้ว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างนั้น ขึ้นอยู่กับตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานเป็นส่วนใหญ่

โศรยา วงศ์วิริยะสิทธิ์ (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงอากาศยานบริษัทการบินกลุ่มตัวอย่างจำนวน 272 คน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีอายุและรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้

สมพล ประดับผล (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นประทวนหลังการปฏิรูประบบราชการ ศึกษากรณีกำลังของกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่ของกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ มีการรับรู้ต่อการมีคุณภาพชีวิตหลังการปฏิรูประบบราชการ ทั้งในด้านชีวิตส่วนตัว และในด้านปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเรียงลำดับการมีคุณภาพชีวิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปรับโครงสร้างส่วนราชการ ด้านการปรับปรุงโดยการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย ด้านการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ ด้านการปรับปรุงบทบาทของหน่วยงานราชการ และด้านประสิทธิภาพบุคลากรภาครัฐ โดยมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นประทวน ทั้งนี้ ช่องทางการรับรู้ได้รับจากหลายด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในด้านความก้าวหน้าในชีวิตการรับราชการ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน รายได้และผลตอบแทนที่ได้รับและในด้านสวัสดิการต่าง ๆ ตามลำดับ

นพวรรณ วีรโอฬารสิทธิ์ (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง โดยเรียงจากลำดับมากที่สุดไปน้อย ดังนี้

- 1) ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน 2) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม 3) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 5) ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 6) ด้านความสามารถพัฒนาของบุคคล
- 7) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 8) ด้านระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน และเมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานตาม เพศ อายุ आयु งาน วุฒิการศึกษา และรายได้ โดยรวมไม่แตกต่าง แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เพศ อายุ เงินเดือนและรายได้พิเศษไม่แตกต่างกัน ส่วนตามอายุงานต้นค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านการปฏิบัติงานในสังคม แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

และตามพฤติกรรมการศึกษาด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงานและด้านการปฏิบัติงานในสังคม แตกต่างกัน ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ณพงษ์ศรี ชูศรี (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของ บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และในขณะเดียวกันประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ พนักงานมีการปฏิบัติงานที่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ในสายงานที่ปฏิบัติอยู่และได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ ทำให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนตัวแปรที่ไม่สัมพันธ์กัน คือ ค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

นิวัฒน์ กิตติวรรัตน์ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ศึกษากรณี สำนักงานใหญ่ ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานส่วนอื่น ด้านธรรมาภิบาลในการดำเนินงานร่วมกัน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานนั้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

วนิดา เหลืองสัจจกุล (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี มีวัตถุประสงค์ ในการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ทำการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การทำการศึกษาคูณภาพสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ประชากรเป็นพนักงานส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จำนวน 95 คน ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพรรณนา คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ในการประมวลผล ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($X = 3.75$) และระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($X = 4.10$)

2. เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เว้นปัจจัยด้านเงินเดือนที่ได้รับ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านการอบรมในสายงานพบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม แต่ไม่พบความแตกต่างที่ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี อยู่ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชัยณัฐ โสดาสร้อย (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายครีวการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายครีวการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายครีวการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ตามปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานค่าที (t-test independent) และค่าเอฟ (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ถ้าพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 55.6 อายุระหว่าง 35-46 ปี ร้อยละ 51.5 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 55.0 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 10-20 ปี ร้อยละ 50.9

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านที่พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย และต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

3. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายครีวการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นปัจจัยระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีผู้วิจัยหลายท่านได้ศึกษาไว้ สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมดีมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงานและธรรมเนียมรณรงค์ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ” นี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการศึกษาตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้โดยมีวิธีการค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 แบ่งเป็นพนักงาน จำนวน 111 คน ลูกจ้าง จำนวน 57 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 168 คน (กองบริหารงานบุคคล การเคหะแห่งชาติ, 2557)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 จำนวน 118 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการใช้สูตรของ Yamane (1973; ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, หน้า 48) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดขนาดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ซึ่งแทนค่าตามสูตร ดังนี้

โดย

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

n = แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)

N = แทนจำนวนกลุ่มประชากรทั้งหมด (คน)

E = ค่าความคลาดเคลื่อน มีค่าเท่ากับ 0.05

แทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{168}{1 + 168(0.05^2)} \approx 118$$

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 118 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งแทนค่าตามสูตร ดังนี้

จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

$$= \frac{(\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม})}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

เมื่อแทนค่าตามสูตร จะสามารถแสดงกลุ่มตัวอย่างได้ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทบุคลากร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
พนักงาน	111	$\frac{118 \times 111}{168} = 78$
ลูกจ้าง	57	$\frac{118 \times 57}{168} = 40$
รวม	168	118

จากตารางที่ 3-1 จำนวนตัวอย่างที่ผู้วิจัยจะสุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม ดังนี้ พนักงาน 78 คน ลูกจ้าง 40 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 118 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ โดยการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ เป็นคำถามที่ผู้ศึกษาวิจัยสร้างขึ้น โดยยึดหลักแนวคิดของ วอลตัน (Walton) แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 5) การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร 6) สิทธิส่วนบุคคล 7) การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

สำหรับเกณฑ์กำหนดระดับความคิดเห็นของประชาชน จะใช้มาตรวัดแบบ Likert scale question ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

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

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ โดยกำหนดรายละเอียดคำถามในแบบสอบถาม โดยใช้แนวคิดดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) 8 ด้าน เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ และตรวจสอบเนื้อหาแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์ หรือไม่ จากนั้น

นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

3.1 นางธนวรรณ ยิ้มสง่า รองผู้อำนวยการกองบริหารชุมชนภูมิภาค 1

3.2 นางจรีษา พานิชสุโข หัวหน้าสำนักงานเคหะชุมชนแหลมฉบัง

3.3 นายสุเมธัฐ ชูจิตารมณห์ หัวหน้าสำนักงานเคหะชุมชนชลบุรี 1 (พัทยา)

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) ของ Cronbach' alpha ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.7958 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้สามารถนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเก็บแบบสอบถามได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ 2 ลักษณะดังนี้

1. การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นการศึกษาภาคสนาม (Field study) โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 จำนวน 117 คนแบ่งเป็น พนักงาน 78 คน ลูกจ้าง 40 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 118 คน โดยผู้ศึกษาได้ออกทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

2. การเก็บข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลและ ทบทวนวรรณกรรม บทความ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เพื่อใช้อ้างอิงและสนับสนุนการค้นคว้าอิสระ

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ในการศึกษารั้งนี้ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2557 ถึง 30 ตุลาคม พ.ศ. 2557 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 30 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาลงรหัสข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ
2. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่และร้อยละ
3. วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่าง โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance: ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD (Least significant difference test)

เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}} \\
 &= \frac{4-1}{4} \\
 &= 0.75
 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานดี
ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 แบ่งเป็น พนักงาน จำนวน 111 คน ลูกจ้าง จำนวน 57 คน จำนวน 168 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดขนาดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ใน 8 ด้าน ดังนี้ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 5) การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร 6) สิทธิส่วนบุคคล 7) การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance: ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least significant difference test) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนความถี่ และร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	35	29.66
หญิง	83	70.34
รวม	118	100.00
อายุ		
18-30 ปี	21	17.80
31-40 ปี	44	37.29
41-50 ปี	26	22.03
51-60 ปี	27	22.88
รวม	118	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	3	2.54
1-5 ปี	34	28.81
6-10 ปี	29	24.58
11-15 ปี	13	11.02
16-20 ปี	17	14.41
มากกว่า 20 ปี	22	18.64
รวม	118	100.00
ตำแหน่งหน้าที่		
พนักงาน	98	83.05
ลูกจ้าง	20	16.95
รวม	118	100.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	15	12.71
10,000-15,000 บาท	32	27.12
15,001-20,000 บาท	21	17.80
20,000 บาทขึ้นไป	50	42.37
รวม	118	100.00

จากตารางที่ 3 จำนวนความถี่ และร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.34 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 29.66 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.29 รองลงมา มีอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.88 มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.03 และสุดท้ายมีอายุ 18-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.80 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.81 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.58 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.64 มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.41 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.02 และสุดท้ายมีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.54 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 83.05 รองลงมา เป็นลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 16.95 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.37 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.12 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.80 และสุดท้ายมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.71

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงาน ชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ

ตารางที่ 4-2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่
เพียงพอและยุติธรรม

ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านได้รับค่าตอบแทน เพียงพอสำหรับการใช้จ่าย ตามภาวะเศรษฐกิจใน ปัจจุบัน	10 (8.47)	37 (31.36)	56 (47.46)	15 (12.71)	2.64	0.81	มาก	4
2. ท่านมีความพอใจกับ สวัสดิการต่าง ๆ ที่การ เคหะจัดสรรให้มีความ เหมาะสม	7 (5.93)	32 (27.12)	62 (52.54)	17 (14.41)	2.75	0.77	มาก	2
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับ สอดคล้องกับ ความสามารถ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการ ทำงาน	4 (3.39)	45 (38.14)	54 (45.76)	15 (12.71)	2.68	0.74	มาก	3
4. ผู้บริหารมีความ ยุติธรรมในการพิจารณา ความดี ความชอบ และ การเลื่อนตำแหน่ง	5 (4.24)	29 (24.58)	66 (55.93)	18 (15.25)	2.82	0.74	มาก	1
	ภาพรวม				2.72	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4-2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.72$, $SD = 0.68$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในเรื่องผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณา ความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.82$, $SD = 0.74$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องท่านมีความพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่การเคหะจัดสรรให้มีความเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.75$, $SD = 0.77$) เรื่องเงินเดือนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับความสามารถวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.68$, $SD = 0.74$) และสุดท้ายเรื่องท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.64$, $SD = 0.81$)

ตารางที่ 4-3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน

ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. การเคหะของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ และมีความเหมาะสมในการทำงาน	1 (0.85)	6 (5.08)	79 (65.95)	32 (27.12)	3.11	0.64	มาก	4
2. การเคหะของท่านมีความสะอาด มีความปลอดภัย โปร่ง และอากาศถ่ายเทได้สะดวกอีกทั้งมีระดับความ	1 (0.85)	6 (5.08)	79 (66.95)	32 (27.12)	3.20	0.56	มาก	3

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่ คำนึงถึงความปลอดภัย ถูก สัญลักษณ์และสุขภาพของ พนักงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
สว่างของแสงเพียงพอต่อการ ทำงาน								
3. การเคหะของท่านมีการจัด สภาพแวดล้อมที่ทำงานและ การจัดวางของใช้อย่างมี ระเบียบช่วยให้ทำงานสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย	1 (0.85)	16 (13.56)	54 (45.76)	47 (39.83)	3.25	0.72	มาก	1
4. การเคหะของท่านมีการ จัดการฝึกอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกัน อัคคีภัยฝึกซ้อมป้องกัน อัคคีภัย และการซ้อมอพยพ หนีไฟอย่างเหมาะสม	1 (0.85)	17 (14.41)	54 (45.76)	46 (38.98)	3.23	0.72	มาก	2
	ภาพรวม				3.20	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4-3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสัญลักษณ์และสุขภาพของพนักงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ พนักงาน โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.20$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสัญลักษณ์และสุขภาพของพนักงาน ในเรื่องการเคหะของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานและการจัดวางของใช้อย่างมีระเบียบช่วยให้ทำงานสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.72$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องการเคหะของท่านมีการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัยฝึกซ้อมป้องกันอัคคีภัย และการซ้อมอพยพหนีไฟอย่างเหมาะสม

มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.72$) เรื่องการเคหะของท่านมีความสะอาด มีความปลอดภัย และอากาศถ่ายเทได้สะดวกอีกทั้งมีระดับความสว่างของแสงเพียงพอต่อการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.20$, $SD = 0.56$) และสุดท้ายเรื่อง การเคหะของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและมีความเหมาะสมในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.11$, $SD = 0.64$)

ตารางที่ 4-4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน

ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. การเคหะของท่านมี ตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะ ให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่ง ที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	1 (0.85)	16 (13.55)	92 (77.97)	9 (7.63)	2.92	0.49	มาก	3
2. การเคหะของท่านมี เกณฑ์ในการพิจารณา ผลงานการทำงานของ พนักงาน ทำให้ท่านมี ความมั่นใจในการ ปฏิบัติงานมากขึ้น	1 (0.85)	18 (15.25)	89 (75.43)	10 (8.47)	2.92	0.52	มาก	4
3. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับ มอบหมายงานที่ต้องใช้ ความสามารถและมีความ รับผิดชอบมากขึ้นเรื่อย ๆ	1 (0.85)	20 (16.95)	74 (62.71)	23 (19.49)	3.01	0.63	มาก	2
4. ท่านมีความมั่นใจใน การทำงาน ไม่มีความรู้สึก ที่จะถูกปลดออก ไล่ออก และพักงานจากการเคหะ	2 (1.70)	14 (11.86)	72 (61.02)	30 (25.42)	3.10	0.66	มาก	1
	ภาพรวม				2.99	0.46	มาก	

จากตารางที่ 4-4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.99$, $SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ในเรื่องท่านมีความมั่นใจในการทำงาน ไม่มีความรู้สึกที่จะถูกปลดออก ไล่ออก

และพักงานจากการเคหะ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.10$, $SD = 0.66$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องท่านมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้นเรื่อย ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.01$, $SD = 0.63$) เรื่องการเคหะของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.92$, $SD = 0.49$) และสุดท้ายเรื่องการเคหะของท่านมีเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานการทำงานของพนักงาน ทำให้ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.92$, $SD = 0.52$)

ตารางที่ 4-5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองได้อย่างเต็มที่	1 (0.85)	11 (9.32)	86 (72.88)	20 (16.95)	3.06	0.54	มาก	1
2. ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ	4 (3.40)	19 (16.10)	73 (61.86)	22 (18.64)	2.96	0.70	มาก	3

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

ด้านโอกาสพัฒนาขีด ความสามารถของ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
เพิ่มเติมได้ จากการ สนับสนุนของการเคหะ โดยให้ขอทุนการศึกษาต่อ ได้								
3. การฝึกอบรมและ สัมมนาที่จัดขึ้นในการ เคหะของท่านมีความ เหมาะสมและเป็น ประโยชน์ต่อการทำงาน ของท่าน	2 (1.70)	19 (16.10)	74 (62.71)	23 (19.49)	3.00	0.65	มาก	2
4. ท่านรู้สึกว่าคุณ ความสามารถของท่านนั้น ไม่เพียงพอกับงานที่ปฏิบัติ อยู่	11 (9.32)	21 (17.80)	73 (61.86)	13 (11.02)	2.75	0.78	มาก	4
	ภาพรวม				2.94	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4-5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.94$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ในเรื่องท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองได้อย่างเต็มที่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.06$, $SD = 0.54$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องการฝึกอบรมและสัมมนาที่จัดขึ้นในการเคหะของท่าน มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X} = 3.00$, $SD = 0.65$) เรื่องท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถเพิ่มเติมได้ จากการสนับสนุนของการเคหะ โดยให้ขอทุนการศึกษาต่อได้ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.96$, $SD = 0.70$) และสุดท้ายเรื่องท่านรู้สึกว่าคุณรู้ ความสามารถของท่านนั้นไม่เพียงพอกับงานที่ปฏิบัติอยู่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.75$, $SD = 0.78$)

ตารางที่ 4-6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร

ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับผู้อื่น ภายในองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านมีความพอใจใน การปฏิบัติงานกับเพื่อน ร่วมงานภายในการเคหะ ของท่าน	1 (0.85)	3 (2.54)	82 (69.49)	32 (27.12)	3.23	0.53	มาก	1
2. ท่านเข้าร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ ของการเคหะอยู่ เสมอ	5 (4.24)	8 (6.78)	72 (61.02)	33 (27.97)	3.13	0.71	มาก	3
3. ท่านได้รับความ ช่วยเหลือและความร่วมมือ จากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	1 (0.85)	6 (5.08)	77 (65.25)	34 (28.81)	3.22	0.57	มาก	2
	ภาพรวม				3.19	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4-6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.19$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร ในเรื่องท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานภายในการเคหะของท่าน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.53$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.22$, $SD = 0.57$) และสุดท้ายเรื่องท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของการเคหะอยู่เสมอ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.13$, $SD = 0.71$)

ตารางที่ 4-7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านสิทธิส่วนบุคคล

ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ผู้บริหารของท่านให้ ความเสมอภาคในการ ทำงานต่อผู้ได้บังคับบัญชา	1 (0.85)	16 (13.56)	96 (81.36)	5 (4.24)	2.89	0.45	มาก	4
2. ท่านมีโอกาสดู ความคิดเห็นในการทำงาน อย่างอิสระและเต็มที่	-	16 (13.56)	96 (81.36)	6 (5.08)	2.92	0.43	มาก	3
3. ผู้บริหารของท่านเปิด โอกาสให้ท่านเลือกวิธีการ ปฏิบัติงานอย่างเสรี	-	21 (17.80)	80 (67.80)	17 (14.41)	2.97	0.57	มาก	2
4. ผู้บริหารและเพื่อน ร่วมงานของท่านให้ความ เคารพในสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวล่วงเรื่องส่วนตัว ของท่านที่ไม่มีผลต่อการ ปฏิบัติงาน	-	6 (5.08)	86 (72.88)	26 (22.04)	3.17	0.50	มาก	1
	ภาพรวม				2.99	0.35	มาก	

จากตารางที่ 4-7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.99$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ในเรื่องผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.17$, $SD = 0.50$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเลือกวิธีการปฏิบัติงานอย่างเสรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.97$, $SD = 0.57$) เรื่องท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.92$, $SD = 0.43$) และสุดท้ายเรื่องผู้บริหารของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงานต่อผู้ได้บังคับบัญชา มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.89$, $SD = 0.45$)

ตารางที่ 4-8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. การเคหะของท่านให้บุคลากรทำงานอย่างพอเหมาะ ทำให้สามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวได้เป็นอย่างดี	-	10 (8.47)	71 (60.17)	37 (31.36)	3.23	0.59	มาก	1
2. ท่านมีเวลาเพียงพอสําหรับการพักผ่อน	1 (0.85)	14 (11.86)	72 (61.02)	31 (26.27)	3.13	0.63	มาก	3

ตารางที่ 4-8 (ต่อ)

ด้านการดำเนินชีวิตที่ สมดุลระหว่างชีวิตการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
3. ท่านมีเวลาส่วนตัวใน ระหว่างที่ปฏิบัติงานใน การเคหะ	-	14 (11.86)	73 (61.86)	31 (26.27)	3.14	0.60	มาก	2
	ภาพรวม				3.17	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4-8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ

โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.17$, $SD = 0.61$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ในเรื่องการเคหะของท่านให้บุคลากรทำงานอย่างพอเหมาะ ทำให้สามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวได้เป็นอย่างดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.59$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องท่านมีเวลาส่วนตัวในระหว่างที่ปฏิบัติงานในการเคหะ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.14$, $SD = 0.60$) และสุดท้ายเรื่องท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.17$, $SD = 0.61$)

ตารางที่ 4-9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่า
ต่อสังคม

ด้านลักษณะงานที่มี คุณค่าต่อสังคม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. การเคหะของท่านมี ความรับผิดชอบต่อสังคม ในการบริการที่มีคุณภาพ และทำประโยชน์ให้กับ สังคมอยู่เสมอ	-	6 (5.08)	64 (54.24)	48 (40.68)	3.36	0.58	มาก ที่สุด	3
2. ท่านมีความภาคภูมิใจใน อาชีพการทำงานของท่าน	-	2 (1.70)	71 (60.16)	45 (38.14)	3.36	0.52	มาก ที่สุด	2
3. ครอบครัวของท่านให้ การสนับสนุนและ ภาคภูมิใจที่ท่านปฏิบัติงาน ในการเคหะแห่งนี้	-	7 (5.93)	60 (50.85)	51 (43.22)	3.37	0.60	มาก ที่สุด	1
	ภาพรวม				3.36	0.56	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 4-9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม ในเรื่องครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภาคภูมิใจที่ท่านปฏิบัติงานในการเคหะแห่งนี้ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 0.60$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพการทำงานของท่าน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.52$) และสุดท้ายเรื่องการเคหะ

ของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการบริการที่มีคุณภาพและทำประโยชน์ให้กับสังคมอยู่เสมอ
มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.58$)

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ โดยภาพรวมรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.72	0.77	มาก	8
ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย	3.20	0.66	มาก	2
ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน				
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	2.99	0.58	มาก	6
ด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	2.94	0.68	มาก	7
ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับ ผู้อื่นภายในองค์กร	3.19	0.61	มาก	3
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	2.99	0.50	มาก	5
ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	3.17	0.61	มาก	4
ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	3.36	0.56	มากที่สุด	1
รวม	3.07	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ โดยภาพรวมรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมมี
คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.05$, $SD = 0.66$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุป
ได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ในด้าน
ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.36$,
 $SD = 0.56$) เป็นอันดับแรก รองลงมาในด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย
ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.20$,
 $SD = 0.66$) ในด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร มีคุณภาพชีวิต

การทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.19$, $SD = 0.61$) และสุดท้ายในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.72$, $SD = 0.77$)

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-11 การเปรียบเทียบเพศกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ชาย	35	2.93	0.36	-2.664*	0.010*
หญิง	83	3.11	0.28		

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-11 การเปรียบเทียบเพศกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.010 น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามอายุ

อายุ	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	1.815	0.605	7.119*	0.000*
ภายในกลุ่ม	114	9.690	0.085		
รวม	117	11.505			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4-13 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	18-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
18-30 ปี	2.81	-	-0.25*	-0.29*	-0.38*
31-40 ปี	3.06		-	-0.04	-0.13
41-50 ปี	3.10			-	-0.09
51-60 ปี	3.19				-

เมื่อทำการทดสอบวิธีการทดสอบของ LSDความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ 3 คู่
ดังนี้

- คู่ที่ 1 อายุ 18-30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าอายุ 31-40 ปี
- คู่ที่ 2 อายุ 18-30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าอายุ 41-50 ปี
- คู่ที่ 3 อายุ 18-30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าอายุ 51-60 ปี

สมมติฐานข้อที่ 3 บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	2.257	0.451	5.466*	0.000*
ภายในกลุ่ม	112	9.248	0.083		
รวม	117	11.505			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4-15 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
น้อยกว่า 1 ปี	2.57	-	-0.39*	-0.43*	-0.40*	-0.65*	-0.66*
1-5 ปี	2.97		-	-0.03	0.00	-0.25*	-0.26*
6-10 ปี	3.00			-	0.03	-0.22*	-0.23*
11-15 ปี	2.97				-	-0.25*	-0.26*
16-20 ปี	3.22					-	0.01
มากกว่า 20 ปี	3.23						-

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่พบว่ามีความแตกต่างรายคู่ 3 คู่ ดังนี้

บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี น้อยกว่าประสบการณ์การทำงาน 1-5ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี และ มากกว่า 20 ปี

บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี น้อยกว่าประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี และ มากกว่า 20 ปี

บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี น้อยกว่าประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี และมากกว่า 20 ปี

บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี น้อยกว่าประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี และมากกว่า 20 ปี

สมมติฐานข้อที่ 4 บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-16 การเปรียบเทียบตำแหน่งหน้าที่กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
พนักงาน	98	3.11	0.28	5.122*	0.000*
ลูกจ้าง	20	2.76	0.29		

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-16 การเปรียบเทียบตำแหน่งหน้าที่กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 5 บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตาม
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	2.278	0.759	9.380*	0.000*
ภายในกลุ่ม	114	9.227	0.081		
รวม	117	11.505			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตาม
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงาน
ชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4-18 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	มากกว่า 20,001 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.81	-	-0.14	0.24*	-0.38*
10,001-15,000 บาท	2.95		-	-0.10	-0.25*
15,001-20,000 บาท	3.05			-	-0.14
มากกว่า 20,001 บาท	3.19				-

* $p \leq .05$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกัน 3 คู่
ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD พบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1

คู่ที่ 1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 20,001.-บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท

คู่ที่ 2 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท

คู่ที่ 3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

ตารางที่ 4-19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะ แห่งชาติ ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
2. บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะ แห่งชาติ ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3. บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะ แห่งชาติ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมี คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
4. บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะ แห่งชาติ ที่มีตำแหน่งต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการ ทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
5. บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะ แห่งชาติ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพ ชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 ของการเคหะแห่งชาติและเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 ของการเคหะแห่งชาติ จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 แบ่งเป็น พนักงาน จำนวน 111 คน ลูกจ้าง จำนวน 57 คน จำนวน 168 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดขนาดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ใน 8 ด้าน ดังนี้ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสพัฒนาจิตความสามารถของตนเอง 5) การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร 6) สิทธิส่วนบุคคล 7) การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance: ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD (Least significant difference test) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงาน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงาน

ชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ โดยภาพรวมรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมาในด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ โดยภาพรวมรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา มาลาธิ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ศึกษาศึกษา สำนักเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภท โรงเรียน สถานงานและสถานภาพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ นงนภาทิพย์ นาคำ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาย

สนับสนุน ศึกษากรณี คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ด้านการได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับปานกลาง

1.2 ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ นุกูล เทศกุล (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียน กรณีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงตรา เขต 1 พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับ ยุพิน ขจรโมทย์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ โรงเรียนของครูผู้ช่วย กรณีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง

1.4 ด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Walton (1973) ได้อธิบายว่า งานที่จำเป็นต้องเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะอย่างกว้างขวาง มีอิสระในการทำงาน และควบคุมตนเองได้ มีโอกาสรับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน มีโอกาสร่วมวางแผน หรือตัดสินใจในงานด้วยการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรต้องคำนึงอยู่ตลอดเวลา เป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมี การพัฒนาการด้านความรู้อย่างต่อเนื่อง เพราะสภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทั้งภายในและภายนอกองค์กร การบริหารในองค์กรต่าง ๆ จึงต้องเน้นที่ความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งการที่จะนำความรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรก่อนเพื่อรองรับความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ นั้น โดยการใช้กระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการฝึกอบรม การสอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การพัฒนาทรัพยากร

ตนเองของบุคลากร ซึ่งทางการเคหะแห่งชาติให้ความสำคัญในข้อนี้ ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Walton (1973) ได้อธิบายว่าการมีส่วนร่วมในเชิงสังคมแต่ละคนมีส่วนร่วมสังคมในองค์กร ไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้น ๆ มีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนในความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งความล้มเหลวขององค์กรด้วย ซึ่งทางการเคหะแห่งชาติให้ความสำคัญในข้อนี้ ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ จารุวรรณ สังข์เอียด (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ภูมิศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยด้านชีวิตการทำงานกับสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต และด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

1.7 ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญารัตน์ เข้มวงษ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู ภูมิศึกษา ครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

1.8 ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม โดยภาพรวมมี

คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ Walton (1973) ได้อธิบายว่า กิจกรรมที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เรียนรู้และมี ส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของ ผู้ปฏิบัติงาน คนเรานอกจากจะทำอะไรเพื่อตัวเอง เพื่อครอบครัวแล้วยังจำเป็นต้องทำอะไร หรือ ประโยชน์ให้ผู้อื่นด้วยเช่นกัน ในส่วนหนึ่งของชีวิตคนเราต้องรู้จักทำประโยชน์ต่อส่วนรวมบ้าง รู้จักเสียสละเวลา หรือสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์แก่สังคมจึงจะทำให้ชีวิตคนเรานั้นมีคุณค่า

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

2.1 ปัจจัยด้านเพศ บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติที่มีเพศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งขัดแย้งกับ งานวิจัยของ ชาญชัย วิทวารากรณ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ระดับ ปฏิบัติการ ตรีศึกษา บริษัท กรีนทิม จำกัด จากการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความ แตกต่างในค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มี เพศ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ปัจจัยด้านอายุ บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง ไม่สอดคล้อง กับงานวิจัยของ นพวรรณ วีร โอปารสิทธิ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานตาม อายุ โดยรวมไม่แตกต่าง

2.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะ แห่งชาติที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤกุล เทศกุล (2547) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียน ตรีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 โดยศึกษาจาก วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนที่ เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง โดย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติที่มี ตำแหน่งหน้าที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา มาลาฮี (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการครู ตรีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามสายงาน

พบว่า จำแนกตามสายงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05

2.5 ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ นงนภาทิพย์ นาคำ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน ศึกษากรณี คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิต จำแนกตามรายได้ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการศึกษาวิจัย ผลการศึกษาวิจัย และได้สรุปผลดังที่ได้อภิปรายไว้ข้างต้น ในส่วนของผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประเด็นดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ควรกำหนดเป็นนโยบายด้านความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ต้องวางแผนความก้าวหน้าของพนักงาน และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานติดต่อกัน 10 ปีขึ้นไป ให้ประเมินผลการทำงาน และบรรจุให้เป็นลูกจ้างกับการเคหะแห่งชาติ และให้ความยุติธรรม เสมอภาคเหมือนกันทุกฝ่ายภายในการเคหะแห่งชาติ

2. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถตนเอง ควรมีนโยบายให้การฝึกอบรมและสัมมนา พัฒนาความรู้ เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานตลอดเวลาหรือสอบถามบุคลากร ต้องการให้จัดฝึกอบรมความรู้ด้านใด เพื่อให้เพิ่มความรู้และทักษะในทุก ๆ ด้าน

3. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จัดให้มีการปรับขึ้นค่าตอบแทนที่เหมาะสมต่อการทำงานในวันหยุดและค่าเบี่ยงเลี้ยงชีพที่พัก พร้อมค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

4. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน มีนโยบายในการดำเนินการ โครงการ 5 ส. มีการอบรมให้ความรู้ในด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งทั้งการเคหะแห่งชาติ และมีการปรับปรุงสำนักงานเคหะชุมชนทั่วประเทศให้เป็นอัตลักษณ์เดียวกัน เพื่อส่งผลต่อภาพลักษณ์องค์กร

ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ

1. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร ควรให้มีการแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงานทั่วทุกสำนักเคหะชุมชนภูมิภาค จัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ

2. ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ต้องมีนโยบายในกรณีมีการโยกย้ายกลับถิ่นที่อยู่ บ้านเกิดของบุคลากร เมื่อย้ายกลับถิ่นที่อยู่เดิมก็จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น

3. ด้านสิทธิส่วนบุคคล ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานต้องเคารพสิทธิส่วนบุคคลโดยไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัว

4. ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม ให้บุคลากรในการเคหะแห่งชาติ ร่วมมือ ร่วมใจทำประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม ทั่วทุกสำนักงานเคหะชุมชนทั่วประเทศ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาวิจัยในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรฝ่ายบริหารชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่เจาะลึกถึงปัญหาในรายด้านเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของการเคหะแห่งชาติให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นต่อไป

2. ควรศึกษาวิจัยในเรื่องคุณภาพการทำงานของบุคลากรทุกฝ่าย ทุกศูนย์ ของการเคหะแห่งชาติ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของการเคหะแห่งชาติ เพื่อคุณภาพในการทำงานที่ดีขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

- กองบริหารงานบุคคล การเคหะแห่งชาติ. (2557). *อัตรานุเคราะห์*. เข้าถึงได้จาก
http://www.nha.co.th/main.php?filename=History_NHA.
- การเคหะแห่งชาติ. (2557). *ประวัติความเป็นมา*. เข้าถึงได้จาก
http://www.nha.co.th/main.php?filename=History_NHA.
- จารุวรรณ สังข์เอียด. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2552). *กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ:
ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชันแนล.
- ชาญชัย วิทยาวรากรณ์. (2548). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา
บริษัท กรีนทิม จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบาย
สาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). *เอกสารประกอบการสัมมนา Happy workplace forum แผนงาน
สุขภาวะองค์กรเอกชน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ.
- ชัยณัฐร์ โสดาสร้อย. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายครีเอทีฟ
บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 4(1), 3.
- คุณิต ปาเชนทร์. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ฝ่ายไฟฟ้าและเครื่องกล บริษัท
ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, วิทยาลัยปทุมธานี.
- ธัญญารัตน์ แยมวงษ์. (2552). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา
จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 7)*.
กรุงเทพฯ: วี. อินเตอร์พริ้นท์.

- ณพงศ์ธร ชูศรี. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของ บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- นงนภาทิพย์ นาคำ. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพวรรณ วีรโอฬารสิทธิ์. (2548). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุกูล เทศกุล. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิวัฒน์ กิตติวารัตน์. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ศึกษากรณี สำนักงานใหญ่ ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิต วิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญจง ชวศิริวงศ์. (2550). Happy workplace. *วารสารพัฒนาสังคม*, 9(2), 61-93.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. *Productivity World*, 2, 24-25.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก http://www.msociety.go.th/document/article/article_3489.doc.
- พงศ์ ทรดาล. (2547). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซ์เบอร์เน็ท จำกัด.
- มาลินี คำเครือ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสถิติประยุกต์และเทคโนโลยีสารสนเทศ, คณะสถิติประยุกต์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ยุพิน ขจรโมทย์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ โรงเรียน ของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัญญาณี บุญมา. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ลัดดาวัลย์ สกุดสุข. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). *การวิจัยเชิงปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วนิดา เหลืองสังกุล. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2545). *ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร ไห้ลำยอง. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. กรุงเทพฯ: ชรรมดาเพรส.
- ศิริวรรณ ถนอมแบบ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักขิตานนท์, ศุภร เสรีรัตน์ และองอาจ ปทะวานิช. (2541). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริวรรณ สุวรรณโชติ. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานภายหลังการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไศรยา วงศ์วิริยะสิทธิ์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงอากาศยานบริษัทการบิน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สมพล ประดับผล. (2548). *คุณภาพชีวิตของข้าราชการชั้นประทวนหลังการปฏิรูประบบราชการ*
ศึกษารณณ์: กำลังของกองพันทหารราบช่างที่ 2 รักษาพระองค์. ปัญหาพิเศษ
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.*
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สันติ บางอ้อ. (2540). การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. *Productivity World*, 2, 39-40.
- สุกัญญา มาลาอี. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่*
การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชญา กุปติยานุวัฒน์. (2543). *ดัชนีวัดผลการทำงาน กรณีศึกษา การปีโตรเลียมแห่งประเทศไทย.*
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุวรรณณี จันท์ดำเนินพงศ์. (2551). *องค์กรแห่งความสุข Happy Workplace.* เข้าถึงได้จาก
<http://www.ktd-spirit.com/interest/interest-6-0-126.html>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). *โครงการศึกษาเพื่อพัฒนารอบแนวทางการ*
พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน.
- อนันต์ แก้วกำเนิด. (2543). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนัก*
งบประมาณสำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Herzberg, F. B., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work.* New York:
 John Wiley and Sons.
- Lunenburg, F. C. & Ornstein, A. C. (1996). *Educational administration: concept*
and practices (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Maslow, A. H. (2000). *The Maslow business reader.* New York: John Wiley & Sons.
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: What is it ?. *Sloan Management Review*, 15(2), 12-16
- Walton, R. E. (1974). Improving quality of work life. *Harvard Business Review*, 15(5), 12-16.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and row.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ

แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งที่จะตรวจสอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วม คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับไม่มีการเปิดเผยตัวบุคคลขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม มา ณ ที่นี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตรงกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. 18-30 ปี

() 2. 21-40 ปี

() 3. 41-50 ปี

() 4. 51-60 ปี

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

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

เกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม				
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอ สำหรับการใช้จ่ายตามภาวะ เศรษฐกิจในปัจจุบัน				
2. ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการ ต่าง ๆ ที่การเคหะจัดสรรให้มีความ เหมาะสม				
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับสอดคล้อง กับความสามารถวุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน				
4. ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการ พิจารณา ความดี ความชอบ และการ เลื่อนตำแหน่ง				
สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน				
5. การเคหะฯของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน อย่างเพียงพอและมีความเหมาะสม ในการทำงาน				

เกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
6. การเคหะฯ ของท่านมีความสะอาด มีความปลอดภัย และอากาศถ่ายเทได้สะดวกอีกทั้งมีระดับความสว่างของแสงเพียงพอต่อการทำงาน				
7. การเคหะฯ ของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานและการจัดวางของใช้อย่างมีระเบียบช่วยให้ทำงานสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย				
8. การเคหะฯ ของท่านมีการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัยฝึกซ้อมป้องกันอัคคีภัย และการซ้อมอพยพหนีไฟอย่างเหมาะสม				
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน				
9. การเคหะฯ ของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ				
10. การเคหะฯ ของท่านมีเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานการทำงานของพนักงาน ทำให้ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น				
11. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบมากขึ้นเรื่อย ๆ				

เกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
12. ท่านมีความมั่นใจในการทำงาน ไม่มีความรู้สึกที่จะถูกปลดออก ไล่ออกและพักงานจากการเคหะ				
โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง				
13. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการ ทำงานของตนเองได้อย่างเต็มที่				
14. ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถเพิ่มเติมได้จากการ สนับสนุนของการเคหะ โดยให้ขอ ทุนการศึกษาต่อได้				
15. การฝึกอบรมและสัมมนาที่จัด ขึ้นในการเคหะของท่านมีความ เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการ ทำงานของท่าน				
16. ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติ ความสามารถของท่านนั้น ไม่เพียงพอกับงานที่ปฏิบัติอยู่				
การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร				
17. ท่านมีความพอใจในการ ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานภายใน การเคหะของท่าน				
18. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของ การเคหะอยู่เสมอ				

เกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
19. ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี				
สิทธิส่วนบุคคล				
20. ผู้บริหารของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงานต่อผู้ได้บังคับบัญชา				
21. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่				
22. ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเลือกวิธีการปฏิบัติงานอย่างเสรี				
23. ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลโดยไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน				
การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว				
24. การเคหะฯของท่านให้บุคลากรทำงานอย่างพอเหมาะ ทำให้สามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวได้เป็นอย่างดี				
25. ท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน				
26. ท่านมีเวลาส่วนตัวในระหว่างที่ปฏิบัติงานในการเคหะ				

เกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม				
27.การเคหะฯของท่านมีความ รับผิดชอบต่อสังคมในการบริการที่ มีคุณภาพและทำประโยชน์ให้กับ สังคมอยู่เสมอ				
28. ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพ การทำงานของท่าน				
29. ครอบครัวของท่านให้การ สนับสนุนและภาคภูมิใจที่ท่าน ปฏิบัติงานในการเคหะแห่งนี้				