

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติ
หน้าที่ในสำนักงานใหญ่

THE QUALITY OF WORK LIFE OF THE EMPLOYEES OF THE NATIONAL
HOUSING AUTHORITY: A CASE STUDY ON THE EMPLOYEES WORKING
AT THE HEADQUARTER

รณชฎี ป๋องกันภัย
Ranatruedi Phongkanpai

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ranatruedi.s7@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานการเคหะแห่งชาติที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ จำนวน 327 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองสำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน อายุราชการ และปัจจัยที่สามารถอธิบายความผันแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถอธิบายความผันแปรได้สูงสุด รองลงมาได้แก่ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและลักษณะงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ

คุณภาพชีวิตการทำงาน เคหะแห่งชาติ

ABSTRACT

The research on the quality of work Life of the employees of the National Housing Authority: A Case Study on the Employees Working at the Headquarter aims to examining the level of the quality of work life and the factors that affect the quality of

work life. A studying was selected from 327 employees who work at headquarter of the National Housing Authority by stratified sampling. Questionnaires were selected tool on study. The results of the study were as follows:

The level of the quality of work life was in the medium level. As far as each dimension is concerned, every of them were at the medium level: work-life balance, career path and security, and self-capacity building, respectively. The factors regarding the quality of work life were as follows: sex, job, supervision, colleague relationship, and work environment. Yet, the factors regardless of the quality of work life were as follows: age, education, marriage status, position, work experience, rate of salary, and government post experience. The factors that can explain the variation of the quality of work life of the employees of the National Housing Authority which is work environment that can explain the maximum variation followed by supervision, colleague relationship and job.

Keyword

Quality of work life, national housing

บทนำ

การเคหะแห่งชาติ เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ก่อตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2516 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 316 ดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติการเคหะแห่งชาติ พ.ศ. 2537 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 เพื่อทำหน้าที่ด้านการพัฒนาและแก้ไขปัญหาด้านที่อยู่อาศัยโดยตรง มีบทบาทอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการตามแผนพลิกฟื้นองค์กร บริหารจัดการสินทรัพย์ขององค์กรให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด ปรับเปลี่ยนโครงสร้างธุรกิจและองค์กร รวมทั้งปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างธุรกิจและองค์กร เพื่อพัฒนาสินทรัพย์ให้เหมาะสมกับแต่ละบทบาทและเกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาโครงการที่อยู่อาศัย เพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายตามนโยบายรัฐ โครงการเชิงสังคมและโครงการเชิงพาณิชย์ รวมทั้งการพัฒนากลไกการบริหารทางการเงินสำหรับโครงการที่อยู่อาศัยเชิงสังคม บริหารและพัฒนาชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการอยู่อาศัยของประชาชนภายใต้แนวคิดการประหยัดพลังงานและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความมั่นคงในการอยู่อาศัยและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน พัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้วิชาการด้านการพัฒนาที่อยู่อาศัยและการพัฒนาเมืองของประเทศ ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรชุมชนในการพัฒนาที่อยู่อาศัย บริหารจัดการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยคำนึงถึงการบริหารความเสี่ยงองค์กรการดำเนินการตามกฎหมายมาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างบูรณาการ (การเคหะแห่งชาติ กองประชาสัมพันธ์ สำนักผู้ว่าราชการ, 2554, หน้า 2-3) เนื่องจากลักษณะการทำงานของพนักงานการเคหะเป็นงานพัฒนาที่อยู่อาศัยและพัฒนาเมือง ทำให้พนักงานต้องทุ่มเทเวลากับการทำงานให้เกิดเป็นรูปธรรมผ่านโครงการ

ต่างๆ เช่น โครงการบ้านเอื้ออาทร โครงการจัดทำแผนพัฒนาที่อยู่อาศัย เป็นต้น เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการให้มากที่สุด โดยในแต่ละปีมีประชากรเพิ่มมากขึ้น ทำให้ประชาชนที่ขาดแคลนที่อยู่อาศัยเพิ่มขึ้น การเคหะจึงจำเป็นต้องพัฒนาพนักงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงทำให้เกิดภาวะกดดันต่อพนักงานโดยปกติพนักงานการเคหะมีชั่วโมงการทำงาน 7 ชั่วโมงต่อหนึ่งวัน ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มีการทำงานล่วงเวลาในช่วงที่มันเร่งรีบ ทำให้พนักงานต้องเสียสละเวลาส่วนตัวซึ่งส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว ทั้งยังมีการแข่งขันกันระหว่างพนักงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความกดดันและความเครียดในการทำงาน บั่นทอนสุขภาพกายและสุขภาพจิต หากพนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน อันเกิดจากปัจจัยทั้งสภาพแวดล้อม ความยุติธรรมในองค์กร โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถของพนักงานและประสิทธิภาพในการทำงาน อันอาจเป็นผลให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายและท้อแท้ จนไม่อยากทำงานอยู่กับองค์กรอีกต่อไป

การปฏิบัติงานของพนักงานการเคหะ จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร หากพนักงานมีความพึงพอใจ มีความรู้ความสามารถ และสามารถพัฒนาตนเองได้อยู่ตลอดเวลา ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลต่อองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอื่นหรือผู้ที่สนใจที่จะศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อพัฒนาพนักงานขององค์กรตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ
2. ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะเพื่อให้องค์กรสามารถวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานได้อย่างตรงจุด
3. เป็นแนวทางในการให้กับองค์กรอื่นๆ ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ (สำนักงานใหญ่) โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้แนวคิดของวอลตัน Walton (1973 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกุลสุข, 2550, 16-21) 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 2) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 3) การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

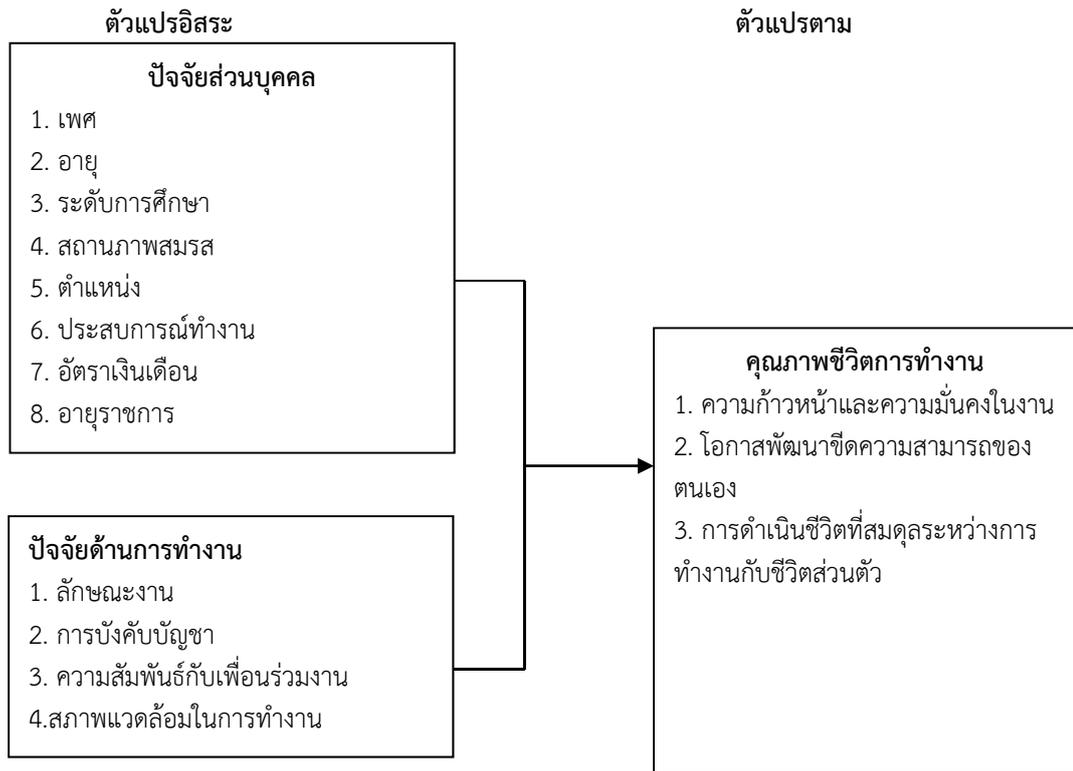
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ พนักงานการเคหะแห่งชาติ จำนวน 327 คน โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ได้แก่ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐาน

1. เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน อายุราชการ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ
2. ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ
3. ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานสามารถกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ โดยจะใช้แนวคิด ทฤษฎีของวอลตัน 3 ด้าน ประกอบด้วย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มาเป็นเกณฑ์วัดเพื่อที่จะได้ผลการศึกษาที่ชัดเจน โดยมีตัวแปรในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยบางส่วนได้ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของงานวิจัยของ บุญทริกา ละไมเสถียร (2548) พิมพ์ ชุตินวงษ์ (2549) ลัดดาวัฒน์ สกุลสุข (2550) และ ปริญญา ศรีประเสริฐ (2552) ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามโดยอาศัยการปรับปรุงจากแบบสอบถามข้างต้นให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเนื้อหาแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปหรือเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน อายุราชการ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหาในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้ศึกษาได้กำหนดประชากรเป็นพนักงานการเคหะแห่งชาติสำนักงานใหญ่ในการศึกษาคั้งนี้ ซึ่งมี จำนวน 1,787 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการหากลุ่มตัวอย่างของ Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง 327 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยคั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยบางส่วนได้ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของงานวิจัยของ บุญศิริกา ละไมเสถียร (2548) พิมล ชุตินพรัตน์ (2549) ลัดดาวัลย์ สกมลสุข (2550) และ ปริญญา ศรีประเสริฐ (2552) ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามโดยอาศัยการปรับปรุงจากแบบสอบถามข้างต้นให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเนื้อหาแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปหรือเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน ราชการ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหาในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน

การทดสอบเครื่องมือ ใช้การทดสอบความเที่ยงตรง ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน และนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วจึงนำแบบสอบถามมาทดสอบความเชื่อถือ โดยทดสอบกับพนักงานการเคหะที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บจริงจำนวน 30 คน แล้วจึงนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูทางสถิติ จากการทดสอบค่าความเชื่อถือในภาพรวมของแบบสอบถาม (Reliability) = .875 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากขึ้น แล้วจึงนำไปใช้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม – เดือนพฤศจิกายน 2556 โดยนำใบขออนุญาตยื่นต่อผู้อำนวยการการเคหะแห่งชาติสำนักงานใหญ่ เพื่อเข้าไปเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้เก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานการเคหะแห่งชาติเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) เพื่อบรรยายข้อมูลพื้นฐานกลุ่มประชากร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย

2.1 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Point - biserial (Point biserial Correlation Coefficient : r_{pb}) สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ในกรณีที่มีตัวแปรหนึ่งอยู่ในระดับ Scale และอีกตัวแปรหนึ่งอยู่ในระดับ Nominal ที่มีค่าข้อมูลเป็น 0 และ 1

2.2 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ในการทดสอบสมมติฐาน

2.3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร (Multiple Regression Analysis: Stepwise) เพื่อหาค่าร้อยละในการพยากรณ์ของตัวทำนาย

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 63.3) มีอายุระหว่าง 21-30 (ร้อยละ 59.3) จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 77.7) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 55.0) ตำแหน่งบริหารและวิชาการ (ร้อยละ 57.8) ระดับสนับสนุนและวิชาการ (ร้อยละ 42.4) ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี (ร้อยละ 53.8) อัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15000 บาท (ร้อยละ 40.4) อายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี (ร้อยละ 53.8)

ปัจจัยด้านการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของปัจจัยด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.31) การบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.21) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) สภาพแวดล้อมการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.01)

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ดังนี้ การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 2.99) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.92) และโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.76)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

1) เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน อายุราชการ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1 เพียงบางส่วน ดังนี้

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ได้แก่ เพศมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ($r_{pb} = .139$) สำหรับปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ อายุไม่มีความสัมพันธ์ อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ .01 ($r = -.052$) ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ .05 ($r_{pb} = .237$) สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์ อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ .05 ($r_{pb} = -.002$) ตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์ อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ .05 ($r_{pb} = -.013$) ประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์ อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ .05 ($r = -.013$) อัตราเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์ อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ .01 ($r = .011$) อายุราชการไม่มีความสัมพันธ์ อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ .05 ($r = -.013$)

2) ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2 ดังนี้

ปัจจัยด้านการทำงานผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทุกด้านมีความความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ได้แก่ ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ($r = .347$) การบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ($r = .398$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ($r = .360$) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ($r = .438$)

3) ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานสามารถทำนาย คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3 เพียงบางส่วน ดังนี้

ผลการศึกษาโดยรวมพบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายความผันแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ได้แก่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรได้ ร้อยละ 31.8 ($R^2 = .318$) โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถอธิบายความผันแปรได้สูงสุด ร้อยละ 19.2 ($R^2 = .192$) รองลงมา ได้แก่ การบังคับบัญชา (R^2 เพิ่ม = .172) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (R^2 เพิ่ม = .034) และ ลักษณะงาน (R^2 เพิ่ม = .020) ตามลำดับ และทั้ง 4 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติในระดับปานกลาง ($R = .564$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง จากการศึกษาารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติค่อนข้างมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน เนื่องจากการเคหะแห่งชาติ มีความมั่นคงในงานมีการเลื่อนขั้นตามระยะเวลาหรืออายุงานที่ได้มีการกำหนดไว้ตามระเบียบของการเคหะแห่งชาติ ประกอบกับการพิจารณาจากผลงานและความสามารถของพนักงานด้วย ถึงแม้จะมีระบบอุปถัมภ์ดำรงอยู่ในองค์กรอยู่บ้าง แต่อย่างไรก็ตามการเคหะแห่งชาติได้มีรูปแบบการประเมินคุณภาพการทำงานด้วยระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) ซึ่งระบบดังกล่าวจะมีการประเมินทุกๆ กลางปีและสิ้นปีงบประมาณ การเคหะมีความมั่นคงค่อนข้างมาก และเป็นเหตุผลที่ทำให้ลูกจ้างของการเคหะอยากเลื่อนตำแหน่งมาเป็นพนักงาน โดยการเคหะได้เปิดการสอบภายในเพื่อให้ลูกจ้างมีโอกาสได้สอบบรรจุเป็นพนักงานอีกด้วย ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าทุกคนล้วนแล้วแต่ต้องการความมั่นคงในงานของตน และความก้าวหน้ามั่นคงนี้จะส่งผลให้พนักงานอยากทำงานอยู่กับองค์กรโดยไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน สัตดาวิญญ์ สกุลสุข, 2550, หน้า 16-21) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นส่วนสำคัญ ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรนั้นได้รับความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงานแล้ว ก็จะมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร หรือทำงานไปจนกระทั่งเกษียณอายุ เพราะบุคคลทุกคนเมื่อทำงานก็หวังที่จะมีความก้าวหน้า คาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม หากบุคคลนั้นไม่ได้รับความเจริญก้าวหน้า ความคิดในการเปลี่ยนงานย่อมเกิดขึ้นในบุคคลนั้นๆ ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ

ของตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า พนักงานค่อนข้างพึงพอใจกับโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตน เนื่องจาก การเคหะมีการส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาทักษะของตนเองผ่านการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ แต่ทั้งนี้ระยะเวลาของการอบรมอาจส่งผลให้พนักงานยังไม่สามารถนำความรู้ที่ได้นั้นมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังมีทุนการศึกษาที่ไม่ครอบคลุมกับทุกตำแหน่ง จึงทำให้พนักงานได้รับสิทธิด้านทุนการศึกษาไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างมาก เนื่องจากปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน ลัดดาวิทย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 16-21) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรต้องคำนึงอยู่ตลอดเวลา เป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาการด้านความรู้อย่างต่อเนื่อง เพราะสภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการ ทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า การเคหะแห่งชาติมีชั่วโมงการทำงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน แต่เนื่องจากเป็นองค์กรที่มีการดำเนินงานในรูปแบบการพัฒนาดูแล พื้นฟูที่อยู่อาศัย งานในลักษณะนี้จึงส่งผลให้พนักงานในบางฝ่าย เช่น ฝ่ายบริหารงานชุมชน ต้องสละเวลาเพื่อทุ่มเทให้กับการทำงานในวันหยุด ส่งผลถึงคุณภาพชีวิตของพนักงานทั้งสุขภาพและเวลาส่วนตัวที่น้อยลง หากพนักงานไม่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัวก็จะส่งผลถึงทั้งสภาพร่างกายและจิตใจ ทำให้พนักงานอาจไม่อยากทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน ลัดดาวิทย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 16 - 21) กล่าวว่า ในการทำงานควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในบทบาทอื่นบ้างนอกจากการทำงาน ต้องไม่ได้รับความเครียดกับการทำงานมากเกินไป มีโอกาสในการพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาสำหรับการทำงาน และเวลาสำหรับส่วนตัวหรือครอบครัว

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ อภิปรายได้ว่า ถึงแม้ว่าปัจจุบันเพศหญิงจะได้รับการยอมรับและมีบทบาทในการทำงานมากเกือบจะเทียบเท่าผู้ชาย แต่ยังมีข้อจำกัดอยู่ในเรื่องของสรีระที่เพศชายจะมีร่างกายที่คล่องแคล่วและแข็งแรงกว่า ซึ่งงานบางอย่างผู้ชายมักจะทำได้ดีกว่าผู้หญิง สำหรับปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน อายุราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร จันทร์แก้ว (2544) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาลโยธธ อำเภอมืองโยธธ ผลการศึกษาพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ได้แก่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถอภิปรายได้ว่า ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะทั้งสิ้น เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้สามารถส่งผลต่อความก้าวหน้ามั่นคงในงานของพนักงานได้ หากพนักงาน

มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี พนักงานก็จะมีสมรรถภาพในการทำงาน และการมีงานที่เหมาะสมตรงกับความสามารถของพนักงาน ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่คอยให้ความช่วยเหลือ และเจ้านายที่มีความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน ลัดดาวิทย์ สกฤษสุข, 2550, หน้า 16 - 21) อธิบายว่าโดยทั่วไปบุคคลมักจะมีความต้องการสิ่งต่อไปนี้ คือ โอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีสภาพการทำงานที่ดี มีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในการปกครอง ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ได้งานที่เหมาะสมหรือที่ชอบที่สนใจ ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย วิธีการในการปฏิบัติงาน ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นส่วนสำคัญ ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรนั้นได้รับความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงานแล้ว ก็จะมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร หรือทำงานไปจนกระทั่งเกษียณอายุ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถวัลย์ บุญภักดี (2548) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษากรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผาณิต สกฤษวัฒนะ (2537) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ ได้แก่

ลักษณะงาน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า มีอำนาจในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ อภิปรายได้ว่า งานที่มีลักษณะที่แตกต่างกันย่อมส่งผลต่อพนักงานต่างกัน เช่น ลักษณะงานที่มีความหลากหลายที่ต้องใช้ทักษะความสามารถหลายด้าน จะทำให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างไม่น่าเบื่อ เพราะงานไม่ซ้ำซาก จำเจ อย่างงานของนักสังคมที่มีโครงการที่หลากหลายให้ทำและต้องติดต่อกับผู้คนมากมาย ทำให้พนักงานมีโอกาสที่จะพัฒนาทักษะความรู้ใหม่ๆ ได้มากกว่า ต่างจากลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะด้าน อย่างพนักงานบัญชีจะมีลักษณะงานที่ทำเหมือนเดิมหรือคล้ายคลึงกันซ้ำๆ จึงทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายหรือไม่พึงพอใจกับงานที่ทำ สอดคล้องกับ Hackman and Oldham (1975 อ้างถึงใน นิภา ตั้งทรงจิตรากุล, 2551, หน้า 30) ที่อธิบายลักษณะงานว่า ความหลากหลายของงานเป็นระดับความมากน้อยในงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่มีความหลากหลาย หรือ ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์จำนวนมากเพื่อให้งานสำเร็จ และเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องใช้ทักษะความสามารถหลายด้าน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานไม่จำเจ ซ้ำซาก น่าเบื่อ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รติมา อันวงษ์ (2542) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การบังคับบัญชา ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า มีอำนาจในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ อภิปรายได้ว่า เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีหลายลักษณะ ทั้งผู้บังคับบัญชาที่มีลักษณะเป็นกันเอง รับฟังลูกน้อง คอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือลูกน้องจะทำให้ลูกน้องมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และผู้บังคับบัญชาที่ไม่ให้ความช่วยเหลือใช้แต่อำนาจในการสั่งการจะทำให้ลูกน้องจะเกิดความเครียด ส่งผลต่อคุณภาพของงาน และยิ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญเจือ วงษ์เกษม (2531, หน้า 29-33) อธิบายว่าการควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐชัย นิมนวล (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอำนาจในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ อภิปรายได้ว่า พนักงานย่อมมีความต้องการเพื่อนร่วมงานที่ดีที่คอยช่วยเหลือกัน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกอบอุ่นและมีความสุขกับการทำงาน และช่วยให้เกิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เกิดการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แต่หากเพื่อนร่วมงานมีลักษณะนิสัยที่อิจฉากัน ชิงดีชิงเด่นกัน จะทำให้ภายในองค์กรเกิดความตึงเครียดและส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานในองค์กร ทำให้พนักงานไม่พึงพอใจอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดุสิต ปาเซนทร์ (2547, หน้า 12) อธิบายว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการของบุคคลที่ได้รับจากองค์การ ซึ่งเป็นไปได้ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการย่อมส่งผลดีต่อองค์การ คือ การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การเกิดความเจริญก้าวหน้า เกิดความรักและความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์การ เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รติมา อันวงษ์ (2542) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอำนาจในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ อภิปรายได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ทั้งความสะดวกของสถานที่ รูปแบบการก่อสร้างอาคาร ระบบรักษาความปลอดภัย ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั้งสิ้น หากสถานที่ทำงานสกปรก ตัวอาคารอึดอัดคับแคบ มีเสียงดังรบกวน อุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอ ย่อมส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกของพนักงาน ทำให้ไม่มีสมาธิในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน แต่หากสถานที่ทำงานมีความสะอาด ตัวอาคารมีความโปร่งอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีอุปกรณ์เครื่องใช้พร้อม ย่อมส่งผลให้พนักงานมีอารมณ์ดี สุขภาพจิตดี และส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ จินตนา บุญบงการ (2528, หน้า 67) อธิบายว่า องค์ประกอบของกำลังขวัญในการปฏิบัติงานที่ดีประกอบด้วย สภาพของสถานที่ทำงานที่ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่าง

เพียงพอ มีเครื่องมือใช้ในการปฏิบัติงานพร้อมข้อมูลและทันสมัย ถ้าหากอาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม หรือขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน จะเป็นสาเหตุทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของคนงานไม่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผาณิต สุกุลวัฒน์ (2537) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ในการพิจารณาตำแหน่งควรใช้ความสามารถและผลงานของพนักงานเป็นเกณฑ์หลักสำหรับการตัดสินใจ
2. องค์กรควรมีการสนับสนุนให้พนักงานทุกคน ทุกตำแหน่ง มีโอกาสได้ทุนเพื่อไปศึกษาต่อยังต่างประเทศตามความต้องการของพนักงานอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกันทั้งองค์กร
3. องค์กรควรมีการจัดหาอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัยกว่านี้ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร ปริ้นเตอร์ เป็นต้น และควรจัดหาให้เพียงพอต่อการใช้งานของพนักงานด้วยข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์และสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรเป็นการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างองค์กร เพื่อให้องค์กรที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าหรือดีที่สุด เป็นองค์กรต้นแบบให้องค์กรที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยได้ศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงให้พนักงานองค์กรตนเองมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
2. การศึกษาในครั้งต่อไปควรให้องค์กรที่เข้าไปศึกษามีส่วนร่วมในการศึกษาด้วย เพื่อให้องค์กรได้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน อันจะนำไปสู่การปรับปรุงขององค์กรโดยแท้จริง เพราะการทำงานวิจัยโดยที่องค์กรไม่มีส่วนร่วมมักทำให้องค์กรเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย หรืออาจไม่เห็นถึงความสำคัญเลย ทั้งนี้จะทำให้องค์กรสามารถร่วมกำหนดตัวแปรที่ตรงกับสภาพแวดล้อมขององค์กรได้มากยิ่งขึ้นด้วย
3. การศึกษาครั้งต่อไปควรใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกที่มีความละเอียดมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

การเคหะแห่งชาติ. กองประชาสัมพันธ์ สำนักผู้ว่าการ. (2554). รายงานประจำปี 2554.

สืบค้นจาก http://admininter.nha.co.th/ewt/nhanetweb/more_news.php?cid=92&filename=index

กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดน ภาคใต้.

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์หาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- เกษศิริรินทร์ ไชยสงคราม. (2553). การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทที่ได้รับ รางวัลจาก ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทางด้านผลการดำเนินงานยอดเยี่ยมประจำปี 2551 และบริษัทที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานจากสภาอุตสาหกรรมแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จินตนา บุญบงการ. (2528). สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: วิทยพัฒน์.
- ณัฐชัย นิมนวล. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวใน หน่วยงาน ราชการส่วนภูมิภาค เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ดุสิต ปาเชนทร์. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ฝ่ายไฟฟ้าและเครื่องกล บริษัททำ อากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต สาขารัฐ ประศาสนศาสตร วิทยาลัยปทุมธานี.
- ถวัลย์ บุญภักดิ์. (2548). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษากรณี สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารทุนมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่างจำกัด.
- นิภา ตั้งทรงจิตรากุล. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานในส่วนกลาง. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญทริกา ละไมเสถียร. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท เท็ค แมน(ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาพัฒนาสังคม สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2531). คุณภาพชีวิตการทำงานกับการผลิต. วารสารการเพิ่มผลผลิต. 26(1), 29-33.
- บุษยมาศ แสงเงิน. (2554). หลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ สำนักงาน ก.พ. สืบค้นจาก <http://www.gotoknow.org/posts/414459>
- ปริญญา ศรีประเสริฐ. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง กระทรวงแรงงาน. วิทยานิพนธ์ศิลป ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ผาณิต สกุลวัฒน์. (2537). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ บริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พิมล ชุตินวงษ์. (2549). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เค เอ็ม เอฟ จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รติมา อ้นวงษ์. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธร มาธิราช.**
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลัดดาวัลย์ สกกุลสุข. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ทำ**
อากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วินัย หาญพรหม. (2552). **การสร้างแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของครู.** วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมพร จันทร์แก้ว. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาลยโสธร อำเภอเมือง ยโสธร.**
ภาคินพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.