

**คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ**  
**THE QUALITY OF WORK LIFE OF THE EMPLOYEES**  
**OF THE NATIONAL HOUSING AUTHORITY**

**ลียากร ตริवालอง**

**สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย**  
**ผู้รับผิดชอบบทความ**

**Liyakorn triwalong**

**E-mail : [liyakorn.t@gmail.com](mailto:liyakorn.t@gmail.com)**

**Department of Management Faculty of Business Administration,**  
**Ramkhamheng University, Thailand**

**บทคัดย่อ**

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานการเคหะ แห่งชาติที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ จำนวน 327 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การดำเนินชีวิตที่สมดุล ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของ ตนเองสำหรับปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ได้แก่ อายุระดับ การศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน อายุราชการ และปัจจัยที่สามารถ อธิบายความผันแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติได้แก่สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน สามารถอธิบายความผันแปรได้สูงสุด รองลงมาได้แก่ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและ ลักษณะงาน ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตการทำงาน เคหะแห่งชาติ

### ABSTRACT

The research on the quality of work Life of the employees of the National Housing Authority aims to examining the level of the quality of work life and the factors that affect the quality of 90 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

ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 316 ดำเนินงาน ภายใต้พระราชบัญญัติการเคหะแห่งชาติพ.ศ. 2537 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 เพื่อทำหน้าที่ด้านการพัฒนาและแก้ไขปัญหาด้านที่อยู่อาศัย โดยตรง มีบทบาทอำนาจหน้าที่ในการ ดำเนินการตามแผนพลิกฟื้นองค์กร บริหารจัดการสินทรัพย์ขององค์กร ให้เกิดประโยชน์และมี ประสิทธิภาพสูงสุด ปรับเปลี่ยนโครงสร้างธุรกิจและองค์กร รวมทั้งปรับปรุงประสิทธิภาพ การดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างธุรกิจและองค์กร เพื่อพัฒนาสินทรัพย์ให้เหมาะสมกับ แต่ละ บทบาทและเกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาโครงการที่อยู่อาศัย เพื่อตอบสนองความต้องการของ กลุ่มเป้าหมายตามนโยบายรัฐ โครงการเชิงสังคมและโครงการเชิงพาณิชย์ รวมทั้งการพัฒนากลไกการ บริหาร ทางการเงินสำหรับโครงการที่อยู่อาศัยเชิงสังคม บริหารและพัฒนาชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพ ชีวิตการอยู่อาศัย ของประชาชนภายใต้แนวคิดการประหยัดพลังงานและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความมั่นคงในการอยู่ อาศัยและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน พัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ วิชาการด้านการพัฒนาที่อยู่อาศัย และการพัฒนาเมืองของประเทศ ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรชุมชนในการ พัฒนาที่อยู่อาศัย บริหารจัดการตามหลักการกำกับดูแล กิจกรรมที่ดี โดยคำนึงถึงการบริหารความเสี่ยงขององค์กรการ ดำเนินการตามกฎหมายระเบียบมาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างบูรณาการ

(การเคหะแห่งชาติกองประชาสัมพันธ์ สำนักผู้ว่าราชการ, 2554, หน้า 2-3) เนื่องจากลักษณะการทำงานของ พนักงานการเคหะเป็นงานพัฒนาที่ อยู่อาศัยและพัฒนาเมือง ทำให้พนักงานต้องทุ่มเทเวลากับการทำงานให้เกิด เป็นรูปธรรมผ่านโครงการ ต่างๆ เช่น โครงการบ้านเอื้ออาทร โครงการจัดทำแผนพัฒนาที่อยู่อาศัย เป็นต้น เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ แก่ผู้ใช้บริการให้มากที่สุด โดยในแต่ละปีมีประชากรเพิ่มมากขึ้น ทำให้ประชาชนที่ขาด แคลนที่อยู่ อาศัยเพิ่มขึ้น การเคหะจึงจำเป็นต้องพัฒนาพนักงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยเพิ่มขีดความสามารถและ ศักยภาพในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงทำให้เกิดภาวะกดดันต่อพนักงาน โดยปกติ พนักงานการเคหะมีชั่วโมงการทำงาน 7 ชั่วโมงต่อหนึ่งวัน ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มีการทำงาน ล่วงเวลาในช่วงที่มี งานเร่งรีบ ทำให้พนักงานต้องเสียสละเวลาส่วนตัวซึ่งส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว ทั้งยังมีการ แข่งขันกันระหว่างพนักงาน เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานทำให้พนักงาน เกิดความกดดันและ ความเครียดในการทำงาน บั่นทอนสุขภาพกายและสุขภาพจิต หากพนักงานไม่มีความสุขในการทำงานอันเกิด จากปัจจัยทั้งสภาพแวดล้อม ความยุติธรรมในองค์กร โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น ส่งผลต่อการ พัฒนาความสามารถของพนักงานและประสิทธิภาพในการทำงาน อันอาจเป็นผลให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่าย และท้อแท้จนไม่อยากทำงานอยู่กับองค์กรอีกต่อไป

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญครบถ้วนเป็นทรัพยากรที่มี ค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรตั้งนั้นสภาพแวดล้อมมีความมั่นคงทำให้เกิดความสุขโดยจะมีผลดีทั้งตัวบุคคลและ องค์กรเช่นช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในโครงการทำให้องค์การมีนโยบายและ วางแผนด้านคุณภาพชีวิตมีการจัดกลยุทธ์การ จะกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆทั้งในด้าน ลักษณะงานบุคลากรและสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตภาพ ขององค์กรเพิ่มขึ้นช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้ พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดี ต่อองค์กรช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเองไม่ว่าจะโดยการศึกษาฝึกอบรมหรือการพัฒนาอย่างเป็นทางการ เพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตตามหลักของ Richard E. Walton ซึ่งปรากฏในหนังสือ *Criteria for Quality of Working life* ได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการดังนี้ (1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (3) เปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและ ความมั่นคง (5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ตกแรงงานที่ตั้งอยู่บน ฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2562

### วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติผู้ปฏิบัติหน้าที่ใน สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะ แห่งชาติ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ
2. ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะเพื่อให้องค์กร สามารถวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานได้อย่างตรงจุด
3. เป็นแนวทางในการให้กับองค์กรอื่นๆ ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

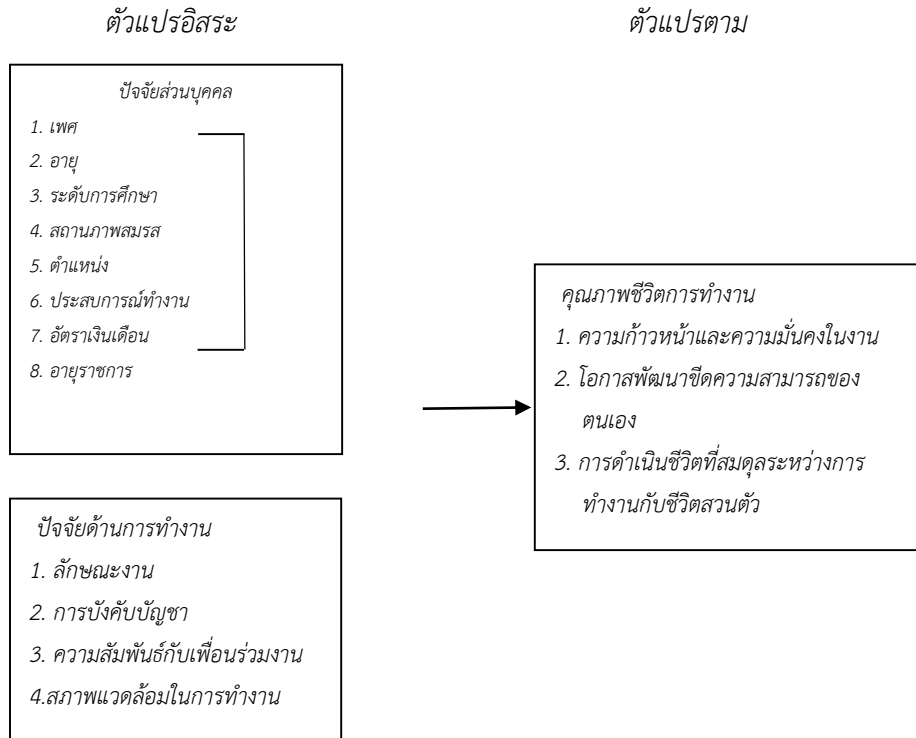
### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และปัจจัยที่ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ใน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้แนวคิดของวอลตัน Walton (1973 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกุศลสุข, 2550, 16-21) 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 2) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ ของตนเอง 3) การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานการเคหะแห่งชาติ จำนวน 327 คน โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติได้แก่ ระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

### กรอบแนวความคิดของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยจะใช้แนวคิด ทฤษฎีของวอลตัน 3 ด้าน ประกอบด้วย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสพัฒนาขีด

ความสามารถของตนเอง การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการ ทำงานกับชีวิตส่วนตัว มาเป็นเกณฑ์วัดเพื่อที่จะ ได้ผลการศึกษาที่ชัดเจน โดยมีตัวแปรในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดของการวิจัย

### ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้ศึกษาได้กำหนดประชากรเป็นพนักงานการเคหะแห่งชาติในการศึกษาคั้งนี้ ซึ่งมีจำนวน 1,787 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการหากลุ่มตัวอย่างของ Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง 327 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจาก การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยบางส่วนได้ ดัดแปลงมาจาก แบบสอบถามของงานวิจัยของ บุญทริกา ละไมเสถียร (2548) พิมล ชูติพงค์นาวิน (2549) ลัดดาวัฒน์ สกุลสุข (2550) และปริญญา ศรีประเสริฐ (2552) ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามโดยอาศัย การปรับปรุงจากแบบสอบถามข้างต้นให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเนื้อหาแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

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

**ส่วนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน

**ส่วนที่ 3** เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ความก้าวหน้าและความมั่นคงใน งาน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

**ส่วนที่ 4** เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา ข้อเสนอแนะทั่วไป

การทดสอบเครื่องมือ ใช้การทดสอบความเที่ยงตรง ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามโดยอาศัย แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน และนำแบบสอบถามที่สร้าง เสร็จเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วจึงนำ แบบสอบถามมาทดสอบความเชื่อถือ โดยทดสอบกับพนักงานการเคหะที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บจริง จำนวน 30 คน แล้วจึงนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูทางสถิติจากการทดสอบค่าความเชื่อถือในภาพรวมของแบบสอบถาม (Reliability) = .875 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากขึ้น แล้วจึงนำไปใช้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ใน การศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2564 โดยนำไปขออนุญาตยื่นต่อผู้อำนวยการการเคหะแห่งชาติ เพื่อเข้าไปเก็บข้อมูลตาม กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้เก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานการเคหะ แห่งชาติเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean) เพื่อบรรยายข้อมูลพื้นฐาน กลุ่มประชากร

### สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด ตำแหน่งบริหารและวิชาการ ระดับสนับสนุนและวิชาการ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี อัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท อายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี

ปัจจัยด้านการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของปัจจัยด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.24 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 3.01)

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ดังนี้ การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงานและโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ตามลำดับ

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางจากการศึกษารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติค่อนข้างมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน เนื่องจากการเคหะแห่งชาติมีความมั่นคงในงาน มีการเลื่อนขั้นตามระยะเวลาหรืออายุงานที่ได้มีการกำหนดไว้ตามระเบียบของการเคหะแห่งชาติ ประกอบกับ การพิจารณาจากผลและความสามารถของพนักงานด้วย ถึงแม้จะมีระบบอุปถัมภ์ดำรงอยู่ในองค์กรอยู่บ้างแต่อย่างไรก็ตาม การเคหะแห่งชาติได้มีรูปแบบการประเมินคุณภาพการทำงานด้วยระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน(RMS) ซึ่งระบบดังกล่าวจะมีการประเมินทุกๆกลางปีและสิ้นปีงบประมาณ การเคหะมีความมั่นคงค่อนข้างมากและเป็นเหตุผลที่ทำให้ลูกจ้างของการเคหะอยากเลื่อนตำแหน่งมาเป็นพนักงานโดยการได้เปิดการสอบภายใน เพื่อให้ลูกจ้างมีโอกาสได้สอบบรรจุเป็นพนักงานอีกด้วย ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าทุกคนล้วนแล้วแต่ต้องการความมั่นคงในงานของตนและความก้าวหน้ามั่นคงนี้ จะส่งผลให้พนักงานอย่าทำงานอยู่กับองค์กรโดยไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่นสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน ลัดดาวิทย์ สุกุลสุข, 2550, หน้า 16-21) กล่าวว่าความมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นส่วนสำคัญ ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรนั้นได้รับความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแล้วก็จะมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรหรือทำงานไปจนกระทั่งเกษียณอายุ เพราะบุคคลทุกคนเมื่อทำงานก็หวัง ที่จะมีความก้าวหน้าคาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม ทางบุคคลนั้นไม่ได้รับความเจริญก้าวหน้าความคิดในการเปลี่ยนงานย่อมเกิดขึ้นในบุคคลนั้นๆ ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า พนักงานค่อนข้างมีความพึงพอใจกับโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเนื่องจากการเคหะมีการส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาทักษะของตนเอง ผ่านการฝึกอบรมสัมมนาศึกษาดูงานทั้งในต่างประเทศ แต่ทั้งนี้ระยะเวลาของการอบรมอาจส่งผลให้พนักงานยังไม่สามารถนำความรู้ที่นำมาใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และยังมีทุนการศึกษาที่ไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่งจึงทำให้พนักงานรับสิทธิ์ด้านทุนการศึกษาไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างมาก เนื่องจากปัจจุบันมีการ

เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้านทางเศรษฐกิจสังคมเทคโนโลยี สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สุกุลสุข, 2550, หน้า 16-21) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรต้องคำนึงอยู่ตลอดเวลาเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาการด้านความรู้ อย่างต่อเนื่อง เพราะสภาพสังคมการเมือง เศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทั้งยังเป็น การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่าง การทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางอภิปรายผลได้ว่า การเคหะแห่งชาติ มีชั่วโมงการทำงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนแต่เนื่องจากเป็นองค์กรที่มีการดำเนินงานในรูปแบบการพัฒนาคูแล่พื้นที่อยู่อาศัยงานในลักษณะนี้จึงส่งผลให้พนักงานในบางฝ่าย เช่น ฝ่ายบริหารงานชุมชนต้องสละเวลาเพื่อทุ่มเทให้กับการทำงานในวันหยุด ส่งผลถึงคุณภาพชีวิตของพนักงานทั้งสุขภาพและเวลาส่วนตัวที่น้อยลงหากพนักงานไม่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว ส่งผลถึงสภาพร่างกายและจิตใจทำให้พนักงานอ่านไม่ยากทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สุกุลสุข, 2550, หน้า 16-21) กล่าวว่าในการทำงานควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในบทบาทอื่นบ้าง นอกจากการทำงานต้องไม่ได้รับความคร่ำเคร่งกับการทำงานมากเกินไปมีโอกาสในการพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอต่อการทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้นซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาสำหรับการทำงานและเวลาสำหรับส่วนตัวหรือครอบครัว

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติผู้ปฏิบัติทำหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ เพศ อธิบายได้ว่า ถึงแม้ว่าปัจจุบันเพศหญิงจะได้รับการยอมรับและมีบทบาทในการทำงานมากเกิดจะเทียบเท่าผู้ชายแต่ยังมีข้อจำกัดอยู่ในเรื่องสรีระ ที่เพศชายจะมีร่างกายที่ท่องเที่ยวและแข็งแรงกว่าซึ่งงานบางอย่าง ผู้ชายมักจะทำได้ดีกว่าผู้หญิงสำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน อายุราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพรจันทร์แก้ว (2544) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาลโยธธธ อำเภอมะนังโยธธธ ผลการศึกษา พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยด้านการงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ได้แก่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถ อธิบายได้ว่า ลักษณะงานการบังคับบัญชาความสามารถกับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะทั้งสิ้นเนื่องจากปัจจัย



เหล่านี้สามารถส่งผลต่อความก้าวหน้ามั่นคงในงานของพนักงานได้ หากพนักงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี พนักงานก็จะมีสมาธิในการทำงานและการมีงานที่เหมาะสมตรงกับความสามารถของพนักงาน ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่คอยให้ความช่วยเหลือ และเจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีขึ้นทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973 , pp.12-16 อ้างถึงใน ลัดดาวิทย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 16-21) อธิบายว่า โดยทั่วไปบุคคลมักจะมีความต้องการ สิ่งต่อไปนี้ คือโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในการทำงานมีสภาพการทำงานที่ดี มีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในการปกครอง ได้รับความยอมรับในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับความจ้างที่เป็นธรรม ได้งานที่เหมาะสมหรือที่ชอบที่สนใจ ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายวิธีการในการปฏิบัติงานได้รับการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความมั่นคงในการทำงานนั้น เป็นส่วนสำคัญหาบุคลากรในองค์กรนั้นได้รับความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน แล้วก็จะมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรหรือทำงานไปจนกระทั่งเกษียณอายุสอดคล้องกับงานวิจัยของ กล้วย บุนนาค (2548) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศึกษา กรณี ตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะงานการปกครอง บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของผาณิต สกุลวัฒน์ (2537) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ได้แก่

ลักษณะงานผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า มีอำนาจในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ อภิปรายได้ว่า งานที่มีลักษณะที่แตกต่างกันย่อมส่งผลต่อพนักงานต่างกัน เช่น ลักษณะงานที่มีความหลากหลายที่ต้องใช้ทักษะความสามารถหลายด้าน จะทำให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างไม่น่าเบื่อ เพราะงานไม่ซ้ำซาก จำเจ อย่างนั้นของ นักสังคมที่มีโครงการที่หลากหลายทำให้ต้องติดต่อกับผู้คนมากมาย ทำให้พนักงานมีโอกาสที่จะพัฒนาทักษะความรู้ใหม่ ๆ ได้มากกว่า ต่างจากลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะด้าน อย่างพนักงานบัญชี จะมีลักษณะงานที่ทำเหมือนเดินหรือคล้ายคลึงกันซ้ำ ๆ จึงทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายหรือไม่พึงพอใจกับงานที่ทำสอดคล้องกับ Hackman and Oldham (1975 อ้างอิงใน นิภา ตั้งตรงจิตรากุล, 2551, หน้า

30) ที่อธิบายลักษณะงานว่า ความหลากหลายของงานเป็นระดับความมากน้อยในงานที่ ผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่มีความหลากหลาย โดยใช้เครื่องมืออุปกรณ์จำนวนมาก เพื่อให้งานสำเร็จและเป็นงานที่เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องใช้ทักษะความสามารถหลายด้าน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานไม่จำเจ ซ้ำซากน่าเบื่อ และสอดคล้องกับงานวิจัยของรติมา อันวงศ์ (2542) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผลการศึกษาพบว่าลักษณะงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานการบังคับบัญชา ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า มีอำนาจในการทำนายคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ อภิปรายได้ว่า เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีหลายลักษณะทางผู้บังคับบัญชาที่มีลักษณะเป็นกันเองรับฟังลูกน้องคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือลูกน้องจะทำให้ลูกน้องมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และผู้บังคับบัญชาที่ไม่ให้ความช่วยเหลือใช้แต่อำนาจในการสั่งการจะทำให้ลูกน้องเกิดความเครียด ส่งผลต่อคุณภาพของงานและยังส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวคิดของบุญเจือ วงษ์เกษม (2531, หน้า 29-33) ว่าการควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงานการให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชัย นิมนวล (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษา พบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอำนาจในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ อภิปราย ได้ว่า พนักงานย่อมมีความต้องการเพื่อนร่วมงานที่ดีที่คอยช่วยเหลือ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกอบอุ่นและมีความสุขกับการทำงานและช่วยให้เกิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างการเกิดการสนับสนุน ซึ่งกันและกันทำให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแต่หาเพื่อนร่วมงานมีลักษณะนิสัยที่อิจฉาการชิงดีชิงเด่นกัน ทำให้ภายในองค์กรเกิดความตึงเครียดและส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานในองค์กร ทำให้พนักงานไม่พึงพอใจอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของดุสิต ปาเซนทร์ (2547, หน้า 12) อธิบายว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการของบุคคลที่ได้รับจากองค์การซึ่งเป็นไปได้ทั้งในแง่บวกและแง่ลบเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการย่อมส่งผลดีต่อองค์การคือการทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลองค์การเกิดความเจริญก้าวหน้าเกิดความรักและความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์การเป็นต้นและสอดคล้องกับงานวิจัยของ รติมา อันวงศ์ (2542) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอำนาจในการทำงานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติอภิปรายได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ทำความสะอาดของสถานที่รูปแบบการก่อสร้างอาคาร ระบบรักษาความปลอดภัยตั้งแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั้งสิ้นหากสถานที่ทำงานสกปรกตัวอาคารอึดอัดคับแคบมีเสียงดังรบกวน อุปกรณ์เครื่องเสียงไม่เพียงพอส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกของพนักงานทำให้ไม่มีสมาธิในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ไปหาสถานที่ทำงานมีความสะอาดตัวอาคารมีความโปร่งใสถ่ายเทได้สะดวก มีอุปกรณ์เครื่องใช้พร้อมย่อมส่งผลให้พนักงานมีอารมณ์ดีสุขภาพจิตดีและส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ จินตนา บุญบงการ (2528, หน้า 67) อธิบายว่า องค์ประกอบของกำลังขวัญในการปฏิบัติงานที่ดีประกอบด้วยสภาพของสถานที่ทำงานที่ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวกมีแสงสว่างเพียงพอมีเครื่องมือใช้ในการปฏิบัติงานพร้อม ข้อมูลและทันสมัย ถ้าหากอาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสมหรือขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน จะเป็นสาเหตุทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของคนงานไม่ดีและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผาณิต สุกุลวัฒน์ (2537) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ผลการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

#### **ข้อเสนอแนะการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์**

1. ในการพิจารณาตำแหน่งควรใช้ความสามารถและผลงานของพนักงานเป็นเกณฑ์หลัก สำหรับการตัดสินใจ
2. องค์กรควรมีการสนับสนุนให้พนักงานทุกคน ทุกตำแหน่ง มีโอกาสได้ทุนเพื่อไปศึกษาต่อยัง ต่างประเทศตามความต้องการของพนักงานอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกันทั้งองค์กร
3. องค์กรควรมีการจัดหาอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัยกว่านี้เช่น คอมพิวเตอร์เครื่องถ่าย เอกสาร ปริ้นเตอร์ เป็นต้น และควรจัดทำให้เพียงพอต่อการใช้งานของพนักงานด้วยข้อเสนอแนะ

#### **ข้อเสนอแนะการนำผลงานวิจัยไปใช้ครั้งต่อไป**

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรเป็นการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างองค์กร เพื่อให้องค์กรที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าหรือดีที่สุด เป็นองค์กรต้นแบบให้องค์กรที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยได้ศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงให้พนักงานองค์กรตนเองมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2. การศึกษาในครั้งต่อไปควรให้องค์กรที่เข้าไปศึกษามีส่วนร่วมในการศึกษาด้วย เพื่อให้ องค์กรได้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน อันจะนำไปสู่การปรับปรุงของ องค์กรโดยแท้จริง เพราะการทำงานวิจัยโดยที่องค์กรไม่มีส่วนร่วมมักทำให้องค์กรเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย หรืออาจไม่เห็นถึงความสำคัญเลย ทั้งนี้จะทำให้องค์กรสามารถร่วม กำหนดตัวแปรที่ตรงกับสภาพแวดล้อมขององค์กรได้มากยิ่งขึ้นด้วย

3. การศึกษาครั้งต่อไปควรใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกที่มีความละเอียดมากขึ้น

### **บรรณานุกรม**

- ชนัญญา ทองสุข. (2562). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทัศนีย์ ซาดีไทย. (2559). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต**. รายงานวิจัยได้รับทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปรียาภรณ์ อยู่คง. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วารุณี โพธิ์ราช. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.