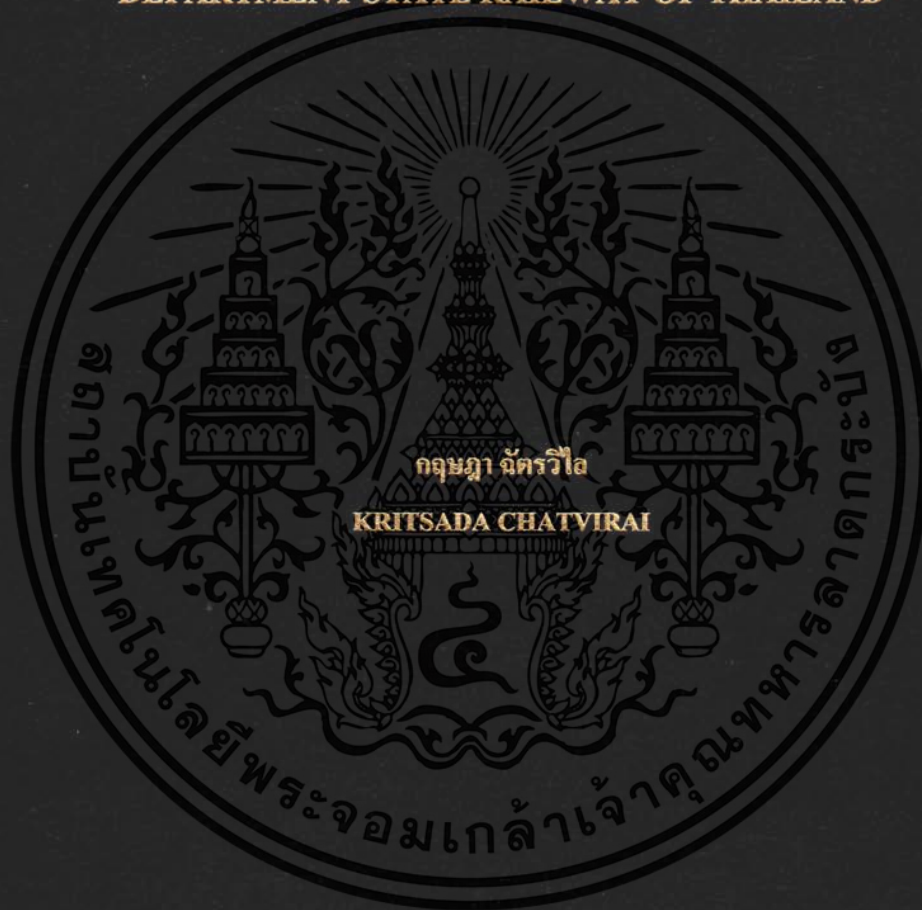


ความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

**WORK ENGAGEMENT AND QUALITY OF WORK LIFE OF
OPERATOR: A CASE STUDY OF MECHANICAL ENGINEERING
DEPARTMENT STATE RAILWAY OF THAILAND**



วิทยานิพนธ์นี้สำหรับการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2561

KMITL-2018-FAM-M-047-002

ความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

WORK ENGAGEMENT AND QUALITY OF WORK LIFE OF
OPERATOR: A CASE STUDY OF MECHANICAL ENGINEERING
DEPARTMENT STATE RAILWAY OF THAILAND



วิทยานิพนธ์นี้สำหรับการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2561

KMITL-2018-FAM-M-047-002

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

WORK ENGAGEMENT AND QUALITY OF WORK LIFE OF
OPERATOR: A CASE STUDY OF MECHANICAL ENGINEERING
DEPARTMENT STATE RAILWAY OF THAILAND



A THESIS SUBMITTED IN FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2018

KMITL-2018- FAM-M-047-002

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2018

FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย
นักศึกษา	นายกฤษฎา ฉัตรวิไล
รหัสประจำตัว	56611022
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2561
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวดี โรจนันันุติกุล

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในงานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในงานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำนวน 338 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ t-Test One-way ANOVA และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความผูกพันในงาน โดยรวมและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมากและปานกลาง ตามลำดับ
2. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน
3. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เข้าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Work Engagement and Quality of Work Life of Operator : A Case Study of Mechanical Engineering Department State Railway of Thailand
Student	Mr. Kritsada Chatvirai
Student ID.	56611022
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2018
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Nuttawut Rojniruttikul

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the work engagement and quality of work life level of operator in mechanical engineering department at state railway of Thailand. 2) to compare the work engagement and quality of work life level of operator in mechanical engineering department at state railway of Thailand by personal factors and 3) to study the relationship between work engagement and quality of work life of operator. A sample of 338 operators in mechanical engineering department at state railway of Thailand were drawn through an accidental sampling method. Questionnaires were used as research instrument and data were analyzed by statistical program. The statistics used in this study were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. t-Test, One-way ANOVA, and Pearson's correlation were used to test the hypotheses. The results showed that

1) The work engagement and quality of work life of operator were considered as high and moderate level, respectively.

2) Operators with different position had statistically significant difference in the work engagement at the level of 0.05. In addition, operators with different other personal factors had no difference in the work engagement.

3) Operators with different position had statistically significant difference in the quality of work life at the level of 0.05. In addition, operators with different other personal factors had no difference in the quality of work life.

4) There is a positive relationship between work engagement and quality of work life at statistical significance level of 0.01.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษาวิจัยและจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยความอนุเคราะห์เป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล ซึ่งทำให้ความรู้ ให้คำแนะนำตรวจทาน และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ที่สุด พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณกรรมการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ และการสอบวิทยานิพนธ์ขั้นสุดท้าย ที่สละเวลาในการสอบวิทยานิพนธ์ รวมถึงให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อย และถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม ทำให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์เพื่อนำมาใช้ในการวิจัยภายในฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย และช่วยเหลือในส่วนอื่นๆ ของการวิจัยอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร และพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือ เป็นอย่างยิ่งในการให้ข้อมูล และการตอบแบบสอบถามงานวิจัยทุกข้ออย่างสมบูรณ์รวมถึง ให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ตลอดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ขอขอบคุณภรรยา บุตร พี่ๆ เพื่อนๆ ร่วมงาน เพื่อนๆ ร่วมรุ่น IM17 เพื่อนๆ วิศวกรมรตไฟ รุ่น 46 เพื่อนเบ็ญจะมะมหาราช รุ่น 78 ที่ได้มีโอกาสศึกษาร่วมกัน ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ เสียสละเวลาและให้ข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ ต่อการทำวิจัยและเป็นแรงบันดาลใจให้แก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา ส่งผลให้การศึกษาการวิจัยและจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ธุรการ คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ ประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ท้ายนี้ผู้เขียนขออ้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่อยู่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้เขียนมีสติปัญญาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้เขียนขอให้เป็นที่กตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้เขียน ตลอดจนผู้เขียนหนังสือและบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้เขียนจนสามารถให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

กฤษฎา ฉัตรวิไล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	XII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน.....	17
2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย.....	23
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	34
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	34
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	47
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย.....	49
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย.....	64
4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	70
4.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	78
4.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย.....	94
4.7 ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ.....	97
บทที่ 5 สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	99
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	100
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	103
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	108
บรรณานุกรม.....	111
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	117
ประวัติผู้วิจัย.....	128

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 เปรียบเทียบสัดส่วนการขนส่งและต้นทุนการขนส่ง.....	24
2.2 คุณภาพของโครงสร้างพื้นฐานจาก World Economic Forum ประจำปี พ.ศ. 2556-2557.....	25
3.1 สมมติฐานการวิจัย และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	39
3.2 สูตรการวิเคราะห์โดยวิธี <i>One-way ANOVA</i>	44
4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	48
4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย	49
4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย.....	51
4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย.....	53
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย	55
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย.....	56
4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย.....	58
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย.....	60
4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย.....	63
4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพัน ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย.....	65
4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพัน ในงานด้านความกระตือรือร้นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย.....	66
4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพัน ในงานด้านการอุทิศตนของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย.....	67
4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพัน ในงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย.....	69
4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA.....	71
4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือ พานาโซนิค ประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One-way ANOVA.....	72
4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี t-Test.....	74
4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยวิธี One-way ANOVA.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA.....	77
4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุโดยวิธี One-way ANOVA.....	78
4.21 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	81
4.22 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยวิธี One-way ANOVA	82
4.23 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	85
4.24 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี t-Test.....	86
4.25 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี t-Test.....	88
4.26 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี t-Test.....	91

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.27 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามตำแหน่งงานโดยวิธี t-Test.....	94
4.28 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย.....	95
4.29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	96



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5



ปฏิบัติการ เช่น ปัญหาอุบัติเหตุที่เกิดบริเวณจุดตัดเสมอระดับทางรถไฟ-รถยนต์จากข้อมูลฝ่าย อาณัติสัญญาณ รฟท. ณ วันที่ 6 กรกฎาคม 2560 มีทางผ่านทางรถไฟทั้งประเทศ จำนวน 2,624 แห่ง โดยมีจุดตัดทางรถไฟที่ได้รับอนุญาต จำนวน 1,935 แห่ง และจุดตัดทางรถไฟที่ไม่ได้รับ อนุญาต หรือทางลักผ่าน จำนวน 689 แห่ง จากสถิติของศูนย์เสี่ยง รฟท. สิ้นสุดไตรมาสที่ 4 ปี 2559 เกิดอุบัติเหตุทั้งหมด จำนวน 85 ครั้ง มีผู้บาดเจ็บ จำนวน 39 คน เสียชีวิต จำนวน 5 คน รวมทั้งสร้างความเสียหายแก่ทรัพย์สินประชาชนและ รฟท. เป็นจำนวนมาก เมื่อเกิดอุบัติเหตุยัง สร้างความกังวลใจให้พนักงานระดับปฏิบัติการที่อาจได้รับ โทษทางกฎหมายด้านละเมิดซึ่งมี บทลงโทษที่รุนแรง ปัญหาด้านสวัสดิการบ้านพักมีไม่เพียงพอและสภาพแวดล้อมโดยรอบไม่ เหมาะสมในการพักอาศัย ปัญหาการทำงานที่มีระยะเวลาในการทำงานยาวนาน 6 ถึง 7 วันต่อ สัปดาห์ และปัญหาเส้นทางอาชีพ (Career path) ที่ต้องใช้ระยะเวลานาน เป็นต้น

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นหนึ่งในบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับองค์กรจึงมีความเกี่ยวข้องและ เห็นสภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรนี้ ทำให้เข้าใจถึงความรู้สึกของ ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการเป็นอย่างดี ทั้งนี้พนักงานกลุ่มนี้ก็เป็นผู้ที่มีความต้องการพื้นฐาน เช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติระดับอื่นๆ ซึ่งหากความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนอง ก็จะทำให้ พนักงานสามารถปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น มีความสุขในการทำงาน เกิดความรู้สึภาคภูมิใจใน วิชาชีพและหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ในทางตรงกันข้าม หาก บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยทั่วไปไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ไม่เป็นไป ตามความคาดหวัง พนักงานมีความรู้สึกไม่พอใจ ผลตอบแทน ค่าจ้างหรือรายได้ไม่เพียงพอหรือไม่เป็น ธรรม ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อกันในระดับต่ำ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อย การ พิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการมอบหมายงานไม่มีความเป็นธรรม สิ่งต่างๆ เหล่านี้ อาจ เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร ต่องานที่ได้รับ มอบหมาย และต่อเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ อาจทำให้เกิดความท้อแท้เบื่อหน่าย ขาดแรงจูงใจใน การทำงาน อันจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานในองค์กร โดยสนใจศึกษาเรื่องความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ผลการ ศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถใช้ประกอบการพิจารณาและเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของ ผู้บริหารและฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้ ดีขึ้น เพื่อสร้างความผูกพันในงานซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและทำให้คุณภาพ การให้บริการประชาชนดีขึ้น นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในงานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในงานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 : ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจากแนวคิดของ Walton (1973 : 11 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542 : 10) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อม และสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้ 1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) 2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) 3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) 4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) 5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (social integration) 6. ประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionalism) 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) 8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) ในส่วนของความผูกพันในงานผู้วิจัยเลือกใช้แบบวัดความผูกพันในงานของยูเทรคซ์ Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล ของการรถไฟแห่งประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 2,148 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล การรถไฟแห่งประเทศไทย เดือน พฤศจิกายน 2560)

1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ทำงาน

1.5.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย

1. ความผูกพันในงาน ได้แก่ ความกระตือรือร้น (Vigor) การอุทิศตน (Dedication) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน (Absorption)

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ชรรมนูญในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

1.5.3 ระยะเวลาศึกษาในช่วงเดือนมกราคม ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2561

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. การรถไฟแห่งประเทศไทย หมายถึง รัฐวิสาหกิจในกระทรวงคมนาคม ทำหน้าที่ดูแลกิจการด้านรถไฟของประเทศไทย ดำเนินงานภายใต้ พรบ.การรถไฟฯฉบับ พ.ศ.2494 มีทางรถไฟอยู่ภายใต้ขอบเขตดำเนินการทั้งหมด 4,507.884 กิโลเมตร

2. รถจักร หมายถึง รถซึ่งมีกำลังรถให้เคลื่อนที่ไปได้ตามราง และจะยกออกจากรางทันทีไม่ได้ เช่น รถจักรดีเซล รถจักรดีเซลไฟฟ้า รถดีเซลราง รถจักรไฟฟ้า รถปั่นจั่นล้อสาร ฯลฯ

3. พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานรถจักรตามบทวิเคราะห์ของสมุดข้อบังคับ และระเบียบการเดินรถ คือ พนักงานขับรถตลอดจนพนักงานอื่นๆ ที่มีหน้าที่ประจำรถจักรขณะกระทำหน้าที่นั้น พนักงานรถจักรที่มีหน้าที่ปฏิบัติบนรถจักร ขณะขับเคลื่อนรถจักรเพื่อลากจูงขบวนรถต่างๆ ก็ดี ในการทำสับเปลี่ยนหรือเดินเป็นรถจักรตัวเปล่าก็ดี จะต้องมีพนักงาน 1 ชุดซึ่งในปัจจุบันนี้เป็นพนักงานขับรถ 1 นายและช่างเครื่อง 1 นาย

4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรกับทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง รายได้ประจำได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือน หรือเงินตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ จากการทำงานอย่างพอเพียงที่จะดำรงชีวิตตาม อรรถภาพของตน และเป็นไปตามมาตรฐานการครองชีพที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป และต้องเป็น ธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ต้องปฏิบัติของตนกับงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของคนอื่น ๆ ที่มี ลักษณะคล้ายคลึงกัน

6. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพและอันตรายน้อยที่สุด ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจของ พนักงาน และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย

7. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี รวมทั้งโอกาสในการ ได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการ ทำงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้วย

8. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย ความสามารถ เพื่อมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา ความรู้ความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน และการได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา

9. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่า มี คุณค่าได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง ของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน พนักงานทุกคนมีความเสมอภาคในโอกาส ความก้าวหน้า มีการความ เปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากอคติ และการทำลายซึ่งกันและกัน

10. ธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กร หมายถึง แบบแผนการปฏิบัติของบุคคลในองค์กร ประพฤติ ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน โดยเป็นการกำหนดตามความเชื่อและค่านิยมขององค์กร

11. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่บุคคลจะต้อง จัดสรรบทบาทของตนให้เกิดความสมดุลทั้งในด้านอาชีพการทำงาน และด้านครอบครัว ได้แก่ การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงาน และการใช้เวลาว่างของ ตนเองและครอบครัว

12. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกิจกรรม หรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งองค์กรของตนได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญให้อาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจใน
องค์การของตนเอง

13. ความผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจทางบวกของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งเป็น
ความรู้สึกที่มีความคงที่พนักงานที่มีความผูกพันในงานจะมีความขยันขันแข็งในการทำงาน มี
ความทุ่มเทในการทำงาน และรู้สึกว่าตนเองมีความจดจ่อในงาน และมีสมาธิในการทำงานเป็น
อย่างมาก



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ บทความ รวมทั้งการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานโดยทั่วๆ ไปของปัจเจกบุคคลในภาพรวม เกี่ยวกับความหมาย ความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน
- 2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ได้มีผู้ศึกษาและบันทึกเป็นเอกสาร ไว้มากมายหลายท่านซึ่ง การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้รวบรวมแนวคิดต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้ที่ ได้ศึกษาไว้แล้วนำมากล่าวถึง ดังนี้

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973:11 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542:10) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อม และสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับ ตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

Heckman & Suttle(1977:14 อ้างถึงใน บุญยาศิ จันทรเจริญสุข, 2538:11) ได้ให้แนวคิดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างานผู้บริหารงานหรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมเศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และสิ่งที่สำคัญคือ คุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจในงานตลอดจนคุณภาพ และปริมาณของผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น

Davis & Newstrom (2002:244 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกุลสุข, 2550:13) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นเรื่องของความชอบ หรือ ไม่ชอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานของคนเรา โดยมีพื้นฐานจากเรื่องการพัฒนา สภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีที่สุด และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจขององค์กร

Delamotte and Takezawa (1984:2-3 อ้างถึงในผจญ เฉลิมสาร, 2540:6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายในหลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจ และเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงานซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ ในการทำงาน (Humanization of Work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) หรือใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2534) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่ง ๆ ว่ามีความพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

สันติ บางอ้อ (2540) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่คนเรา จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกคือ สภาพแวดล้อมใน การทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

คณัย เทียนพุ่ม (2541) ได้ให้แนวคิดว่าการที่จะพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อที่จะสามารถทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คือ วิธีการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

พา ไมจันท์ดี (2541) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ทำให้บุคคล มีความพึง

พอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ติน ปรัชญพฤทธิ (2542) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคคล ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ ในแต่ละยุคสมัย

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึก ของบุคคลในองค์กรที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงานทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งปัจจัยภายใน ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารที่มีคุณภาพ นั่นเอง

คูสิต ปาเชนทร์ (2547) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการของบุคคลที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งเป็นไปได้ทั้งในแง่บวก และแง่ลบ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการ ย่อมส่งผลดีต่อองค์กร คือ การทำงานเกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้า เกิดความรักและผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรเป็นต้น เมื่อใดที่บุคคลไม่ได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร ผลที่องค์กรได้รับจะเป็นไปในลักษณะตรงกันข้าม

รัญญาณี บุญมา (2548) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพจิตใจ หรือความรู้สึกนึกคิด ทำที่ หรือพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสนอง ความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันส่งผลให้บุคคลมีความสุขพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดี ต่อตนเองและทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ลัดดาวัลย์ สกลสุข (2550) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ระดับความรู้สึกในเชิงพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน อันได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ รายได้และผลตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอกับการดำเนินชีวิต สถานที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีโอกาสที่จะพัฒนาอาชีพของตนให้มีความก้าวหน้าได้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสมดุลของช่วงเวลา ที่ทำงาน

รพท. เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของ ผู้ใช้บริการเพื่อสร้างรายได้ ดังนั้นหากคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไม่ดีย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการของพนักงาน ทั้งนี้เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ทำให้พนักงานมีความสุข เมื่อพนักงานมีความสุขก็สามารถทำงานได้โดยไม่มี ความกังวล เมื่อทำงานก็เกิดความพึงพอใจในงาน งานนั้นก็ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตนเองมีความสุขไปด้วย บรรยากาศองค์กรก็มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะเมื่อนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ดี ก็จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานไปด้วย (กนกวรรณ มีปลั่ง, 2553) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตที่ดียังมีผลต่อการพัฒนาความสามารถ ความมั่นคงและความก้าวหน้า รวมทั้งการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมด้วย (วันชัย แจ่มอารี, 2550) และคุณภาพชีวิตยังมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงประสิทธิภาพการทำงาน และยังเป็นสิ่งที่สามารถใช้ทำนายความน่าจะเป็นในการคงอยู่ (Retention) ของพนักงานได้ดีอีกด้วย (Steers, 1977)

จากความหมายต่าง ๆ จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายที่หลากหลาย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรกับทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการทำ วิจัยวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Herzberg (1959) ได้เสนอองค์ประกอบคู่ของเฮอส์เบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งได้สรุปไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหารือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ด้วยตนเองจนจบได้ลำพังเพียงผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้จะ เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติยศและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศรวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ และความมั่นคงองค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร

Herzberg (1959) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจ จะต้องมีค่าเป็นบวก จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่สำคัญ หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากก็จะไม่พอใจ หรือกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด

ดังนั้น องค์กรควรจะต้องสนองตอบความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งองค์การสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดกิจกรรมงานสังสรรค์ การแข่งกีฬาหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่นและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการใช้ความสามารถ และทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1974) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจังโดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางการเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษา หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้ทำตามจะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงานรวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงานได้ใช้ความสามารถทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงานมีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ชरรมนุญในองค์การ (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไรทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตโดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุลได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพการเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่ายหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Huse and Cumming (1985) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ

โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานมีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามี
ความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและ
ตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่
ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าผู้ปฏิบัติงาน
ได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการ
บริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็น
ปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความ
เสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสุขในช่วงของ
ชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความ
รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความ
ภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าจะมีการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบ
ต่อสังคม

Bruce and Blackburn (1992) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพ
ชีวิตการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถโดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหา
แนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและ
ความสามารถรวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน
และผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาส
ก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้
อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

2.2.1 ความหมายของความผูกพันในงาน

Kahn (1990:694) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันในงานเป็นการแสดงออกทางจิตใจ หรือเป็นการมุ่งเน้นเรื่องกิจกรรมในหน้าที่ของตนเองและเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญสำหรับ ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องควบคุมสมาชิกขององค์การในการ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เมื่อพนักงานมีความผูกพันในงานจะมีการแสดงออกทางร่างกาย ความคิด และอารมณ์ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่

Schaufeli et al. (2002) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันในงานคือ สภาวะทางจิตใจที่ เกี่ยวข้องกับงาน เป็นเรื่องในด้านบวก และเป็นการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ความขยันขันแข็ง (Vigor) ความทุ่มเท (Dedication) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน (Absorption)

Macey & Schneider (2008) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันในงานเป็นอารมณ์ทางบวก ของพนักงานที่มีต่องานของตน รู้สึกว่างานของตนเองมีความหมาย ทั้งยังรู้สึกว่าการบริหาร จัดการงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ และมีความหวังเกี่ยวกับงานในอนาคตของตน

Schaufeli & Bakker (2010) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันในงานเป็นสภาวะทางจิตใจ ด้านอารมณ์และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องาน ซึ่งมีความคงทน ไม่เปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา โดย ไม่เกิดขึ้นเฉพาะกับวัตถุ สถานการณ์ ตัวบุคคลหรือพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง บุคคลที่มีความ ผูกพันในงานจะเป็นคนที่มีความขยันขันแข็งในการทำงาน มีความพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มี ความผูกพันในการทำงาน กระตือรือร้นอยู่เสมอ โดยมองว่างานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและท้าทาย มี ความภาคภูมิใจและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน มีสมาธิจด จ่ออยู่กับการทำงาน รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจทางบวก ของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่มีความคงที่พนักงานที่มีความผูกพันในงานจะมีความขยัน ขันแข็งในการทำงาน มีความผูกพันในการทำงาน และรู้สึกว่าตนเองมีความจดจ่อในงาน และมี สมาธิในการทำงานเป็นอย่างมาก

2.2.2 องค์ประกอบของความผูกพันในงาน

ความผูกพันในงานเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจจากนักจิตวิทยาและนักวิจัยจำนวนมาก ทำให้มีผู้ให้ความหมายความผูกพันไว้เป็นจำนวนมาก แต่แนวคิดที่ได้รับความสนใจจาก นักวิจัยมากที่สุด คือ ความผูกพันในงานของ Schaufeli & Bakker (2010) ได้อธิบายว่า สภาวะทาง ใจดีด้านอารมณ์และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบทั้งสาม คือ

1. ความขยันขันแข็ง (Vigor) หมายถึง การที่บุคคลมีพลังงานสูง มีความยืดหยุ่นใน

การทำงาน และมีความอดทนไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญกับอุปสรรคและความลำบากในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย การนำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาต ถือว่าผิดกฎหมาย และต้องแจ้งเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความผูกพันในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่างานที่ตนเองทำเป็นงานที่มีความสำคัญและท้าทาย มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกภาคภูมิใจและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน

3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption) หมายถึง การที่บุคคลมีสมาธิในการทำงานสูง ใจจดจ่ออยู่กับการทำงาน รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และรู้สึกว่างานเป็นสิ่งที่สำคัญของชีวิตจนไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน

ความผูกพันเป็นแนวคิดในสาขาจิตวิทยาเชิงบวก(Positive Psychology) ที่มุ่งศึกษามนุษย์ในแง่บวก เช่น จุดแข็ง ความสามารถ ความสำเร็จในด้านต่างๆ ของบุคคล การศึกษาเรื่องความผูกพันเริ่มทำการศึกษาในมุมมองขององค์การเมื่อประมาณ 15 ปี ที่ผ่านมา การศึกษาเรื่องความผูกพัน(Engagement) แบ่งออกเป็น 4 ประเด็นใหญ่ คือ

1. ความผูกพันส่วนบุคคล (Personal Engagement) หมายถึง การแสดงออกทางกายทางความคิดและทางอารมณ์ของบุคคลในการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานมีความผูกพันพนักงานจะมีความเกี่ยวพันทางกาย มีการตื่นตัวทางความคิด และมีความเกี่ยวข้องทางอารมณ์กับบทบาทในการทำงานของตน

2. ความเหนื่อยล้าและความผูกพัน (Burn out/Engagement)ความเหนื่อยล้า คือ ลักษณะทางจิตที่เกิดจากความเครียดต่อเนื่องเป็นเวลานานซึ่งมีสาเหตุจากการทำงาน ส่วนความผูกพันเป็นสิ่งที่อยู่ตรงกันข้ามกับความเหนื่อยล้า นักวิจัยมองว่าความเหนื่อยล้าและความผูกพันอยู่ในด้านที่ตรงกันข้ามกัน ความเหนื่อยล้า หมายถึง การรู้สึกหมดกำลังในการทำงาน การมีความเกี่ยวพันในงานต่ำ และความรู้สึกว่าตนไร้ความสามารถ ขณะที่การรู้สึกมีกำลังในการทำงาน ความรู้สึกเกี่ยวพันในงาน และการรับรู้ถึงความสามารถของตนเป็นลักษณะของความผูกพัน

3. ความผูกพันในงาน (Work Engagement) คือ สภาวะทางจิตด้านอารมณ์และความคิดเชิงบวกที่มีต่องาน ซึ่งคงทน ไม่เปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะกับวัตถุประสงค์ ตัวบุคคลหรือพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง บุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีความขยันขันแข็งในการทำงาน พยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค(Vigor)ทุ่มเทในการทำงาน กระตือรือร้นเสมอ มองว่างานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและท้าทายมีความภาคภูมิใจและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน (Dedication)รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน คือ มีสมาธิในการทำงาน ใจจดจ่ออยู่กับการทำงาน จนรู้สึกว่างานผ่านไปอย่างรวดเร็วและไม่สามารถแยกตนเองออกจากงานได้ (Absorption)

4. ความผูกพันในบทบาทของพนักงาน (Employee Engagement) หมายถึง การที่พนักงานมีความเกี่ยวเนื่องทางอารมณ์กับบุคคลอื่นๆ มีความตื่นตัวทางความคิด เช่น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

กล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กรเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์องค์กร (จกกลเหมือน โพรซ์, 2550) และยังมีพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาโดยบุคคลติดต่อดำเนินการกับบุคคลอื่นมากเท่าใด จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่านั้น (สันสนีย์ เตชะลาภอำนาจ, 2544) นอกจากนี้ (Porter and Smith, 1970) ยังได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้อย่างน่าสนใจว่าเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในรูปแบบของ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร ความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

จากแนวคิดข้างต้นจะเห็นได้ว่าแนวคิดเรื่องความผูกพัน (Engagement) เป็นแนวคิดที่นักจิตวิทยาสนใจศึกษาเป็นอย่างมาก สำหรับแนวคิดที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา คือ แนวคิดความผูกพันในงาน (Work Engagement) เพราะเป็นแนวความคิดที่อธิบายโครงสร้างของความผูกพันในงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจศึกษาจากนักวิจัยเป็นจำนวนมาก

2.2.4 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันในงาน

ความผูกพันในงานที่ได้รับความสนใจจากนักจิตวิทยาจำนวนมาก ทำให้เกิดข้อค้นพบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันในงานดังนี้คือ

1. ทรัพยากรที่เกี่ยวกับงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับจากการทำงาน เช่น การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะที่หลากหลาย โอกาสในการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนและหัวหน้างาน ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน งานที่ใช้ทักษะที่หลากหลาย งานที่มีความอิสระและมีโอกาสในการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน มีแนวคิดที่อธิบายถึงสาเหตุที่ทรัพยากรที่เกี่ยวกับงานสามารถทำให้เกิดความผูกพันในงานได้ดังนี้คือ

1.1 ทรัพยากรที่เกี่ยวกับงานอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และการใช้ความคิดในการทำงาน เช่น (Bakker & Demerouti, 2008)

- ช่วยลดอุปทานในงาน บุคคลใช้กำลังกายและการใช้ความคิดในการทำงานน้อยลง มีผลให้บุคคลเกิดความเหนื่อยล้าทางด้านร่างกายและจิตใจน้อยลง

- ทำให้เป้าหมายในการทำงานประสบความสำเร็จ

- กระตุ้นให้เกิดการเติบโต การพัฒนาการและการเรียนรู้ของบุคคล

1.2 ทรัพยากรที่เกี่ยวกับงานทำหน้าที่เป็นสิ่งที่จูงใจทั้งภายในและภายนอก โดยทรัพยากรที่เกี่ยวกับงานทำหน้าที่เป็นสิ่งที่จูงใจภายใน คือ ทำให้บุคคลเกิดการเจริญเติบโต เกิดการพัฒนาและเกิดการเรียนรู้ นอกจากนี้ทรัพยากรที่เกี่ยวกับงานยังช่วยตอบสนองความต้องการพื้นฐาน

ของมนุษย์ เช่น ความต้องการอิสระ ความต้องการความสัมพันธ์และความต้องการพัฒนาทักษะ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อมูลย้อนกลับในงานทำให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะในงาน การสนับสนุนทางสังคม ตอบสนองต่อความต้องการอิสระและความต้องการความสัมพันธ์ ขณะเดียวกันทรัพยากรที่เกี่ยวกับงานก็ทำหน้าที่เป็นสิ่งจูงใจภายนอกด้วยเพราะทรัพยากรที่เกี่ยวกับงานเป็นสิ่งที่บุคคลนำมาพิจารณาถึงความพยายามและความสามารถที่จะต้องใช้ในการทำงาน

1.3 ลักษณะที่เฉพาะของทรัพยากรที่เกี่ยวกับงาน ทฤษฎีการรักษาทรัพยากร (Conservation Resource Theory) อธิบายสาเหตุที่ทรัพยากรที่เกี่ยวกับงานทำให้เกิดความผูกพันในงานว่า บุคคลแต่ละคนมีทรัพยากรอยู่อย่างจำกัด และทุนดังกล่าวไม่ใช่สิ่งถาวร ทรัพยากรเป็นสิ่งที่มีความค่าของบุคคล แต่ละคนก็ต้องการรักษาทรัพยากรหรือทุนของตนเองไว้ เมื่องานเป็นแหล่งของทุน พนักงานจึงเอาทุนของแต่ละคนมาลงทุนในการทำงาน เมื่อพนักงานได้กำไรจากการทำงานเขาจะมีความทนทานมากขึ้นให้พนักงานยอมเสี่ยงมากขึ้นเพื่อให้ได้กำไรที่มากขึ้น พนักงานก็จะกลับไปลงทุนกับงานมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งวัฏจักรนี้เอง คือ ความผูกพันในงาน

2. ทรัพยากรส่วนบุคคล หมายถึง การประเมินตนเองในทางบวกของบุคคลเป็นการประเมินความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อมของบุคคล เช่น การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตนเองความภาคภูมิใจในตน ความยืดหยุ่น สาเหตุที่ทรัพยากรส่วนบุคคลสามารถทำให้เกิดความผูกพันในงานได้เพราะเมื่อบุคคลมีทรัพยากรส่วนบุคคลมาก บุคคลจะสร้างความเคารพตนในแง่บวก ทำให้บุคคลสามารถตั้งเป้าหมายได้เหมาะสมกับความสามารถของตน ซึ่งการตั้งเป้าหมายที่เหมาะสมนี้จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจภายใน ในการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีและความพึงพอใจที่มากขึ้น

2.2.5 ผลของความผูกพันในงาน

ความผูกพันในงานเป็นภาวะจิตใจทางบวกในตัวบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งความผูกพันในงานเป็นภาวะที่ช่วยให้บุคคลปรับปรุงสภาวะในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากความผูกพันในงานจะส่งผลต่อสภาพการทำงานของบุคคลแล้ว ความผูกพันในงานยังช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย มีงานวิจัยที่พบว่าความผูกพันในงานทำให้เกิดผลที่ดีต่อบุคคลและองค์กรในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านผลการปฏิบัติงาน พบว่า ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานทำงานตามหน้าที่และงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ ความพึงพอใจในงาน (Saks,2006) บรรยากาศในการให้บริการซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ (Salanova et al.,2011) นอกจากความผูกพันในงานจะมีความสัมพันธ์กับงานโดยตรงแล้วความผูกพันในงานยังส่งเสริมให้เกิดภาวะที่ดีในบุคคลที่ทำงาน เช่น การมีอารมณ์ทางบวก (Bakker&Demerouti,2008) สุขภาพจิตที่ดี ภาวะสุขภาพ (Hakanen et al.,2006) และ ความผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับ โรคหัวใจ (Schaufeli&Bakker,2004) และความเครียด

จากผลการวิจัยดังกล่าวมาข้างต้น ทำให้ทราบได้ว่าความผูกพันในงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์ต่อองค์กร เพราะความผูกพันในงานช่วยปรับปรุงสภาพการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และยังช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน นับว่าเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจของพนักงาน ดังนั้น องค์กรที่มีพนักงานที่มีความผูกพันในงานย่อมมีความได้เปรียบในด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรอื่นอีกด้วย

2.2.6 การวัดความผูกพันในงาน

ช่วงเริ่มต้นของการศึกษาเรื่องความผูกพันในงานในนั้น นักจิตวิทยาถือว่าความผูกพันในงานเป็นลักษณะทางจิตที่อยู่ในชั่วตรงข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในงาน (Burn out) นักจิตวิทยาจึงใช้แบบวัดชุดเดียวกันในการวัดความเหนื่อยหน่ายในงานและความผูกพันในงาน แบบวัดที่ได้รับการนิยมนั้น คือ แบบวัดความเหนื่อยหน่ายในงานของ Maslach (Maslach Burn out Inventory: MBI) เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันในงานตามแนวความคิดของ Maslach และคณะ (Maslach et al., 2001) ที่มองว่าความผูกพันในงานเป็นสิ่งที่ตรงข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในงานทุกมิติ ดังนั้น แบบวัดความเหนื่อยหน่ายในงานจึงสามารถวัดความผูกพันในงานได้ โดยการให้คะแนนในรูปแบบตรงกันข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในงาน แบบวัดดังกล่าวแบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) ความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) ด้านความสามารถในอาชีพ (Professional Efficiency) โดยบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีคะแนนต่ำในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคล แต่มีคะแนนสูงในด้านความสามารถทางอาชีพ

อย่างไรก็ตาม มีนักวิจัยตั้งข้อสงสัยถึงการใช้แบบวัดชุดเดียวกันในการวัดตัวแปรทั้งสองว่าการใช้เครื่องมือเดียวกันในการวัดแนวคิดทั้งความเหนื่อยหน่ายในงานและความผูกพันในงานซึ่งตรงข้ามกันทำให้เกิดข้อสงสัยในเรื่องความอิสระต่อกัน Schaufeli & Bakker (2004) ตัวอย่างเช่นพนักงานที่มีปริมาณงานน้อยและไม่ต้องรับผิดชอบในงาน ทำให้ไม่เกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในงาน แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า พนักงานคนนั้นจะมีความผูกพันในงานสูงเพราะคนที่ไม่เกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในงานไม่จำเป็นต้องมีความผูกพันในงานเสมอไป นอกจากนี้ยังมีงานวิจัย พบว่า มิติต่างๆ ในตัวแปรทั้งสอง คือ ความเหนื่อยหน่ายในงานและความผูกพันในงานมีความเกี่ยวพันกันน้อยมาก

ในเวลาต่อมานักจิตวิทยาจึงได้สร้างแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงานที่มีโครงสร้างไม่ซ้ำซ้อนกับความเหนื่อยหน่ายในงานขึ้น แบบวัดที่นิยมใช้วัดความผูกพันในงานตามแนวคิดนี้ คือ แบบวัดความผูกพันในงานของยูเทรคท์ (Utrecht Work Engagement Scale: UWES) เป็นแบบวัดแบบรายงานตนเอง (Self-report) ที่พัฒนาขึ้นโดยชูเฟลิและคณะ (Schaufeli et al., 2002) แบ่งมิติของความผูกพันในงานเป็น 3 ด้าน คือ ความขยันขันแข็ง ความผูกพันในงาน และความรู้สึกเป็นอันหนึ่ง

อันเดียวกับงานแบบวัดดังกล่าวมีข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ และต่อมา Schaufeli et al. (2006) ได้สร้างแบบสอบถามวัดความผูกพันในงานแบบยูเทรคท์ที่มีจำนวนข้อคำถามเพียง 9 ข้อ

จากการศึกษาเรื่องการวัดความผูกพันในงานของผู้วิจัยพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มักนิยมศึกษาความผูกพันในงานตามแนวคิดของ Schaufeli & Bakker (2004) และใช้แบบวัดความผูกพันในงานของ Utrecht Work Engagement Scale: UWES เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวมีโครงสร้างไม่ซ้ำซ้อนกับความเหนื่อยหน่ายในงาน (Hallberg, 2005) และมีแบบวัดตามค่านิยมเฉพาะ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบวัดความผูกพันในงานของ Utrecht Work Engagement Scale: UWES

การวัดความผูกพันในงานเป็นการวัดระดับความผูกพันในงานของบุคคลที่เป็นการแยกแยะตามจิตวิทยาในการทำงาน หรือความสำคัญของงานในจินตนาการ โดยมีผู้ทำการศึกษาไว้ดังนี้

Rabinowitz and Hall (1977) ได้เสนอแนะว่า วิธีการวัดความผูกพันในงาน ต้องเข้าใจตัวบุคคลและจิตวิทยาในการถาม โดยมี 2 ระดับ คือ ความผูกพันในงานเป็นการแสดงออกอย่างเต็มกำลังและความผูกพันเป็นความมุ่งมั่น ส่วน Lodahl and Kejner (1965) ได้สร้างเครื่องมือวัดความผูกพันในงานโดยใช้วิธีสอบถามและให้ตอบในแต่ละข้อ และได้วัดความผูกพันจากหน้าที่และความร่วมมือในการทำงาน โดยใช้ข้อมูลสถานการณ์เกี่ยวกับความหลากหลาย ความคล่องแคล่ว หน้าที่ผลสะท้อนกลับมีคุณภาพ การติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น การแนะนำงาน ความรับผิดชอบ และจำนวนปีการทำงาน จากงานของ Schaufeli and Bakker (2002) ที่ได้ทำการศึกษาในเชิงคุณภาพเรื่องความผูกพันในงานภายหลังได้เสนอองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่ ความกระตือรือร้น การอุทิศตน และการซึมซับ โดยพัฒนาเครื่องมือวัดความผูกพันในงานขึ้นเป็นครั้งแรกในปี 2003 จากงานของ Schaufeli และ Bakker มีชื่อ “The Utrecht Work Engagement Scale : UWES” หรือ “แบบวัดความผูกพันในงาน ของมหาวิทยาลัยยูเทรคท์” ซึ่งเป็นลักษณะของแบบสอบถามร่วมกับการเขียนรายงานของบุคคล (Self-report) และได้มีการนำเครื่องมือดังกล่าวไปใช้อย่างกว้างขวางรายงานผลการวิจัยของ Seppala Piia และ Saija Mauno (2008) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อพิจารณาความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรความผูกพันในงาน สรุปได้ว่าตัวแปรความผูกพันในงานประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ด้าน คือ ความกระตือรือร้น การอุทิศตน และการซึมซับ กล่าวคือ

ความกระตือรือร้น (Vigor) หมายถึง เป็นคุณลักษณะของการทุ่มเทแรงกายแรงใจระหว่างปฏิบัติงาน ปราบปรามที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างต่อเนื่องในหน้าที่การงานของแต่ละบุคคลแม้ว่าจะต้องเผชิญกับความยากลำบากก็ตาม

การอุทิศตน (Dedication) หมายถึง สภาวะความมุ่งมั่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และจากประสบการณ์ในงาน โดยรู้สึกถึงความหมาย (Signification) ของงาน มีความตื่นตัว (Enthusiasm) ภาคภูมิใจ(Pride) และรู้สึกท้าทาย (Challenge) ต่องานที่รับผิดชอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน (Absorption) หมายถึง การที่บุคคลมีสมาธิจด ใจอยู่กับ การทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งทำให้รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและยากที่จะแยกบุคคลนั้นออก จากงาน

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

ฝ่ายการช่างกล มีหน้าที่รับผิดชอบและดูแลการดำเนินการในงานต่างๆ ของการรถไฟฯ สรุปลงโดยสังเขป ดังนี้คือ

- ซ่อมแซมบำรุงรักษา รถจักรดีเซล รถดีเซลราง รถโดยสาร รถสินค้าและล้อเลื่อนต่างๆ ที่ใช้งานอยู่ในกิจการของการรถไฟฯ ทั้งหมด ตลอดจนการซ่อมแซมและบำรุงรักษาเครื่องจักร เครื่องมือกล ที่ใช้ในการซ่อมบำรุงรถจักรและล้อเลื่อนด้วย

- ออกแบบ ปรับปรุง แก้ไข คัดแปลงและสร้างอุปกรณ์ต่างๆ ที่อยู่ในเกณฑ์ สามารถ ดำเนินการเองได้ อันมีส่วนสัมพันธ์กับการซ่อมบำรุงรถจักรดีเซล รถดีเซลราง รถโดยสาร รถสินค้า และล้อเลื่อนต่างๆ ที่ใช้งานอยู่ในกิจการของการรถไฟฯ

- ออกแบบและจัดทำรายการจำเพาะเพื่อการจัดหารถจักรดีเซล รถดีเซลราง รถโดยสาร รถสินค้าและล้อเลื่อน รวมทั้งเครื่องจักร เครื่องมือกล มาใช้ในกิจการของการรถไฟฯ

- ควบคุมและดำเนินการทางเทคนิค ในการลากจูงขบวนรถ ให้เป็นไปตามกำหนดและ สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า รวมทั้งควบคุมการจัดพนักงานรถจักรทำขบวนต่างๆ และการ ใช้รถจักรให้เป็นไปตามกฎข้อบังคับระเบียบการเดินรถ

- รับผิดชอบงานในด้านวิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมไฟฟ้าและวิศวกรรมอุตสาหกรรม โดยทั่วไป

การขนส่งสินค้าที่มีประสิทธิภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง ในการพัฒนาเศรษฐกิจ ของประเทศโดยในประเทศไทยมีทั้งการขนส่งสินค้าภายในประเทศ และการขนส่งสินค้า ภายในประเทศไทยใช้การขนส่งทางถนนเป็นหลัก ซึ่งเป็นรูปแบบการขนส่งที่มีต้นทุนขนส่งต่อ หน่วยสูงกว่าการขนส่งทางรางหรือทางน้ำ อีกทั้งยังมีปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลให้การขนส่งทางถนนมี ต้นทุนสูงขึ้นนั่นคือ ราคาน้ำมันหรือเชื้อเพลิงต่างๆ ที่มีการปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัย ที่หลีกเลี่ยงได้ยาก

ยุทธศาสตร์ทางด้านคมนาคม

กระทรวงคมนาคมได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทางโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อกำหนด แนวทางการพัฒนาการขนส่ง โดยมีสาระสำคัญและแนวทางการพัฒนา ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งของไทย พ.ศ. 2558-2565

กระทรวงคมนาคมได้พิจารณาเหตุผลความจำเป็นและสภาพโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งในปัจจุบันและแนวโน้มการเติบโตของความต้องการใช้บริการ โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งในอนาคต โดยมีเหตุผลและความจำเป็นจากสภาพปัจจุบันทางการคมนาคมและการขนส่งของประเทศ (ข้อมูลโดย สำนักนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร(สนข.) กระทรวงคมนาคม 29 กรกฎาคม 2557) ดังนี้

(1) ปัจจุบันประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ทั้งภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม และภาคบริการ (ท่องเที่ยว) ก่อให้เกิดการเจริญเติบโตของเมืองอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ในช่วงที่ผ่านมาประเทศไทยมีการขนส่งสินค้าและบริการเฉลี่ยปีละประมาณ 805 ล้านตัน โดยสัดส่วนรูปแบบการขนส่งไม่สอดคล้องกับต้นทุน กล่าวคือ การขนส่งทางถนนที่มีต้นทุนการขนส่งสูง 2.12 บาท/ตัน-กิโลเมตร กลับมีการขนส่งสูงร้อยละ 87.5 ในขณะที่การขนส่งทางรถไฟที่มีต้นทุนการขนส่ง ร้อยละ 0.95 บาท/ตัน-กิโลเมตรและการขนส่งทางน้ำที่มีต้นทุนการขนส่งต่ำสุดคือ 0.65บาท/ตัน-กิโลเมตร กลับมีสัดส่วนการขนส่งเพียงร้อยละ 1.40 และ 11.08 ตามลำดับ จึงทำให้ต้นทุนโลจิสติกส์ต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product : GDP) ยังคงอยู่ในระดับ สูงถึงร้อยละ 14.3

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบสัดส่วนการขนส่งและต้นทุนการขนส่ง

รูปแบบการขนส่ง	สัดส่วนการขนส่ง (ร้อยละ)	ต้นทุนการขนส่ง (บาท/ตัน-กิโลเมตร)
ถนน	87.5	2.12
ราง	1.40	0.95
น้ำ	11.80	0.65
อากาศ	0.02	10.00
รวม	100	2.02

ที่มา : สำนักนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร(สนข.)(2556)

(2) ตามรายงานคุณภาพของโครงสร้างพื้นฐานจาก World Economic Forum ประจำปี

พ.ศ. 2556-2557 พบว่า คุณภาพของโครงสร้างพื้นฐานในภาพรวมของประเทศไทย ถูกจัดอยู่ในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 61 ต่ำกว่าประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซีย ซึ่งอยู่ในลำดับที่ 5 และ 25 ตามลำดับ รวมทั้งคุณภาพของโครงสร้างพื้นฐานทางถนน รถไฟ ท่าเรือ สนามบิน ถูกจัดอยู่ในลำดับที่ต่ำกว่าประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซีย กล่าวคือ ทางถนนประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ 42 ในขณะที่ประเทศสิงคโปร์และมาเลเซียอยู่ในลำดับที่ 7 และ 23 ตามลำดับ ส่วนคุณภาพของ โครงสร้างทางรถไฟ ประเทศไทยถูกจัดลำดับที่ 72 ต่ำกว่าประเทศสิงคโปร์และมาเลเซียที่อยู่ในลำดับที่ 10 และ 18 ตามลำดับ ในส่วนของโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งทางน้ำ ไทยมีลำดับที่ 56 และโครงสร้างด้านการขนส่งทางอากาศ มีลำดับที่ 34

ตารางที่ 2.2 คุณภาพของโครงสร้างพื้นฐานจาก World Economic Forum ประจำปี พ.ศ. 2556-2557

ประเทศ	อันดับผลการประเมินคุณภาพ โครงสร้างพื้นฐาน				
	ภาพรวม	ทางถนน	รถไฟ	สนามบิน	ท่าเรือ
สิงคโปร์	5	7	10	1	2
มาเลเซีย	25	23	18	21	24
ไทย	61	42	72	34	56

ที่มา : World Economic Forum , 2556-2557

นอกจากนี้ในด้านความปลอดภัยภาคคมนาคมขนส่ง ในปี 2555 ประเทศไทยมีจำนวนผู้เสียชีวิตทางถนนถึง 8,675 คน และในปี 2556 ก็ถูกจัดอันดับประเทศที่มีอุบัติเหตุทางถนนเป็นอันดับ 3 ของโลก รองจากประเทศนีอูเอ(Niue) และสาธารณรัฐโดมินิกัน(Dominican Republic) สถานะขององค์กรในปัจจุบันด้านบุคลากร

จากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2541 ที่กำหนดให้ การรถไฟฯ ลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้มีอัตราค่าจ้างในกรอบที่กำหนดโดยภายในวันที่ 1 ตุลาคม 2545 จะมีพนักงานไม่เกิน 18,015 คน และลูกจ้างไม่เกิน 4,056 คน และงดรับพนักงานใหม่ตามมาตรการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ยกเว้นตำแหน่งที่เกี่ยวกับการเดินรถและตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิตพิเศษ แต่ไม่เกินร้อยละ 5 ของจำนวนพนักงานที่เกษียณอายุ ส่งผลให้จำนวนพนักงานลดลงอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 17 เมษายน 2555 อนุมัติให้การรถไฟฯ เพิ่มอัตราค่าจ้างจำนวน 2,438 อัตรา เพื่อให้ระดับของพนักงานการรถไฟฯ เหมาะสมกับภารกิจ ในขณะที่โครงการทางคู่โกสัเสร็จ ประกอบกับการส่งมอบรถจักรและรถพ่วงใหม่ส่งผลให้มีความต้องการพนักงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังมีภารกิจต้องควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงทางคู่จากแผนฟื้นฟูฯ ของการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รถไฟฟ้า ได้กล่าวถึงผลของมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2541 ว่าส่งผลให้จำนวนพนักงานของการรถไฟฟ้า ลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยเดือนตุลาคม 2554 มีพนักงาน 11,123 คน ลูกจ้าง 4,001 คน ซึ่งจำนวนพนักงานต่ำกว่าจำนวนอัตรากำลังเมื่อปี พ.ศ. 2541 ถึง 8,908 คน(ลดลงร้อยละ 44.47)

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 17 เมษายน 2555 อนุมัติให้ การรถไฟฟ้า เพิ่มอัตรากำลัง จำนวน 2,438 อัตรา เพื่อให้ระดับของพนักงานที่เหมาะสมกับภารกิจตามผลการศึกษาของสถาบันเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) ในปี พ.ศ. 2553 อย่างไรก็ตาม การจำกัดการทดแทนพนักงานที่เกษียณอายุที่ร้อยละ 5 ของจำนวนพนักงานที่เกษียณอายุ ยังมีผลบังคับใช้อยู่ทำให้ระดับพนักงานของการรถไฟฟ้า ในปี พ.ศ. 2560-2562 ซึ่งเป็นระยะเวลาที่โครงการทางคู่จะแล้วเสร็จควบคู่กับการส่งมอบรถจักรและรถฟ่วงชุดใหม่ จะส่งผลให้การรถไฟฟ้า ไม่สามารถเพิ่มขบวนรถโดยสารและขบวนรถสินค้า ตามแผนการที่ได้วางไว้ใน โครงการก่อสร้างทางคู่ และ โครงการจัดการรถจักรและรถฟ่วง ในขณะที่ระยะเวลาในการพัฒนาทักษะพนักงานระดับปฏิบัติการ อาทิ พนักงานขับรถจักร พนักงานซ่อมบำรุง พนักงานประจำสถานี จะต้องใช้เวลาในการฝึกอบรมเป็นเวลาหลายปี

อนึ่งผลการศึกษาของ สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) ดำเนินการในปี พ.ศ. 2553 อ้างอิงการเดินรถในปี พ.ศ. 2553 โดยปริมาณการเดินรถในปี พ.ศ. 2556 จะเพิ่มขึ้นจากปัจจุบันโดยเฉลี่ย 138 ขบวนต่อวัน โดยที่ปริมาณการขนส่งจะเพิ่มขึ้น 2.68 เท่า และปริมาณการโดยสารเชิงพาณิชย์จะเพิ่มขึ้น 1.58 เท่า และปริมาณการโดยสารเชิงสังคมจะเพิ่มขึ้น 2.06 เท่า ทั้งนี้ยังมีการศึกษาต้องควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงทางคู่ 906 กม. รถไฟฟ้าสายสีแดง ฯลฯ ดังนั้น รฟท. จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมใหม่ให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2560 เป็นต้นไป

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มนิรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2540:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถบรรทุก ประชากรทั้งหมด 23,981 คน เครื่องมือประกอบด้วย แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 35 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.932 และแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 14 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ 0.846 พบว่า ปัจจัยลักษณะบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 และ .05 แต่ประสพการณ์ด้านประวัติการเปลี่ยนงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณภาพชีวิตในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

กฤษฎา พงษ์รัตน์ (2550:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานขับรถ พนักงานคุ้มกัน และหัวหน้าประจำรถยนต์คุ้มกันทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครฯ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีหน้าที่ต้องรับส่งทรัพย์สินที่มีมูลค่าสูง ต้องใช้ชีวิตการทำงานส่วนใหญ่เกือบตลอดทั้งวันบนรถขนส่งทรัพย์สิน ผลวิจัยสรุปได้ว่า อายุและอายุการทำงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงาน ซึ่งหมายความว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไม่เกี่ยวข้องกับอายุ และอายุการทำงานของพนักงาน รายได้และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านต่างๆ ของพนักงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ไม่ว่าจะพนักงานจะมีรายได้หรือการศึกษาอยู่ในระดับใด ก็จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

พัชรภากร เทวกุล (2550:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพัฒนาตัวแบบและนโยบายการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่เหมาะสมกับสังคมไทย จากแบบสอบถามและการวิจัยแบบสนทนากลุ่ม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่เข้าอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงและหลักสูตรผู้นำคลื่นลูกใหม่ แบ่งการศึกษาโดยแบ่งเป็น 5 ตัวแบบ คือ ตัวแบบความสัมพันธ์ของการทำงานและการใช้ชีวิตในลักษณะของการแยกส่วนจากกัน หลีกเลียงกัน ไม่พัวพัน ทดแทนกันชดเชยกัน ระหว่างทั้งสองด้านของชีวิต การเป็นเครื่องมือสู่ความสำเร็จของกัน และสองสิ่งที่ขัดแย้งกัน พบว่าร้อยละ 84 คิดว่าชีวิตมีความสมดุลของงานและชีวิต มีตัวแบบแยกส่วนจากกัน มากที่สุด ร้อยละ 36 และโดยสรุปข้าราชการจะเห็นว่าตนเองมีภาระรับผิดชอบทั้งในงานและชีวิตอยู่มาก แต่ข้าราชการก็ยังคงมีความสุขทั้งในงานและชีวิต และคิดเชื่อมโยงความหมายของคำว่าความสุขและคำว่าสมดุลไว้ด้วยกัน ความสมดุลนี้ได้มาจากการที่ตนเองเป็นที่พึงแห่งตน ซึ่งนโยบาย มาตรการ กลไกของรัฐ กลับมีบทบาทน้อยกว่าในการเสริมสร้างให้ข้าราชการมีสมดุลงานและชีวิตอย่างมีคุณภาพ และคาดหวังให้ผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนานโยบายได้เห็นคุณค่าความสำคัญของชีวิตทั้งสองด้านของคนทำงาน มากกว่าที่จะเห็นค่าแก่ความสำคัญของการพัฒนามาตรการกลไกพัฒนาประสิทธิภาพในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานเท่านั้น

สมหวัง โอชารส (2550:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา โรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่าข้าราชการตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจระดับเงินเดือนและรายได้พิเศษที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สภาพเศรษฐกิจทำให้ค่าใช้จ่ายต่างๆ ในชีวิตประจำวันสูงขึ้น ดังนั้นข้าราชการที่มีรายได้น้อยอาจคิดที่จะลาออกเพื่อหางานใหม่ที่มีเงินเดือนมากกว่าที่ได้รับ

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551:บทคัดย่อ) ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกับพนักงาน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการสาย ก กับพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ และระหว่างข้าราชการ สายสนับสนุน กับพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรและการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 329 คน จากการศึกษพบว่า 1) ปัจจัยด้านระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้างที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยด้านสังกัดคณะต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 2) ข้าราชการสาย ก และพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสาย ก และพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ไม่มีความแตกต่างกัน 3) ข้าราชการ สายสนับสนุน และพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพ มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่ความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยองค์กรและการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก 5) คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก

ธีระพงษ์ เกิดรุ่ง (2553:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน ศึกษากรณีสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตโดยทั่วไป ผลวิจัยพบว่า ทุกสหภาพแรงงานมีบทบาทต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี การส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายใน เรื่องการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน และปัญหาพนักงานธนาคาร ซึ่งครอบคลุมเงื่อนไขการทำงาน สุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการ อื่นๆ

ปิยาพร ห่องแขงและณัฏฐ์ กุสิษฐ์ (2554:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน สาขา ธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 310 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เนื่องจากพนักงานมีความภาคภูมิใจกับงานที่ทำและเชื่อว่าเขาควรอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป และเชื่อว่างานที่ทำมีความเหมาะสมกับรายได้ที่เขาได้รับ

บุญยัง วิษณุหิมาชัย และ เทียน เสรามัญ (2556:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกิจการบริการขนส่ง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากกิจการบริการขนส่งที่มีการว่าจ้างพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยกิจการนั้นมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนเป็นแบบรายวัน ผลการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเมื่อศึกษาเปรียบเทียบตาม แนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) พบได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความพึงพอใจที่อยู่ในระดับมากที่สุดเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ระดับความพึงพอใจที่มีผลการประเมินจากกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และระดับความพึงพอใจที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง คือการได้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และความสมดุลระหว่างงานกับการใช้ชีวิต

บุญรอด อินคามณีและสุปราณี ธรรมพิทักษ์ (2555:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถบริษัท ศรีราชากรีนพ้อยท์ จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถบริษัท ศรีราชากรีนพ้อยท์ จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ พนักงานขับรถจำนวน 187 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถ ภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานขับรถมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีทั้ง 6 ด้าน ตามลำดับได้แก่ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อันดับสุดท้าย คือ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานผลเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ประสบการณ์ทำงานและระดับรายได้พบว่า พนักงานขับรถ อายุ 25-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุดในด้านสภาพพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพ โสดมีคุณภาพดีที่สุดในด้านระดับการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตดีที่สุดในด้านประเภทสายงานพบว่า พนักงานขับรถมีคุณภาพชีวิตดีที่สุดในด้านประสบการณ์การทำงานพบว่าคุณภาพชีวิตพนักงานที่มีประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตดีที่สุดในด้านรายได้พบว่า พนักงานขับรถที่มีรายได้

10,001-15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตดีที่สุดใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พงเทพ เเงาะด้วน(2555:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) โดยมีการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานใน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า อยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน เงินเดือน อายุงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ธีรินทร์ มะระกานนท์ (2557:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ความถี่ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การหาค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรมีความสัมพันธ์ กับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นนอกการทำงานร่วมกัน

จักรพงษ์ อินทรสงเคราะห์ (2558:บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของของนักบินผู้ช่วย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ จำนวนประชากรได้แก่นักบินที่ปฏิบัติการบินกับเครื่องบินแบบ Boeing777 ในตำแหน่งผู้ช่วยนักบิน จำนวน 230 คน เป็นตัวแทนของผู้ช่วยนักบินทั้งหมดในบริษัทการบินไทย กลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณโดยใช้สูตร

ทาโร่ ยามาเน่ จำนวน 147 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นแบบสอบถาม สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินผู้ช่วย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งในด้านความเชื่อ และการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและการทุ่มเทความพยายามเพื่อเป้าหมายขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร 2) ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมากขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 3) ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ที่สำคัญได้แก่ ควรมีการประเมินผลงาน การปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม ควรมีการถ่ายทอดประสบการณ์ทางการบินให้กับนักบินที่มีอาวุโสน้อยกว่าและเพิ่มบทบาทให้มากยิ่งขึ้นและควรลดขั้นตอนและระยะเวลาที่จะได้เข้าสู่กระบวนการคัดเลือกในการเลื่อนตำแหน่งไปสู่การเป็นนักบินผู้บังคับอากาศยานหรือกัปตันให้มีความกระชับมากยิ่งขึ้น

ชลภัสสรณ์ ลิขิตวงศ์ชัย และประสพชัย พสุนนท์ (2558:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถสองแถวโดยสารประจำทางในจังหวัดสมุทรสาคร วัตถุประสงค์ครั้งนี้เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถสองแถวโดยสารประจำทาง 2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถสองแถวโดยสารประจำทาง และ 3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถสองแถวโดยสารประจำทางในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานขับรถสองแถวโดยสารในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 348 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและมีความเชื่อถือได้ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การทดสอบ t-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบเชิงซ้อน ผลการวิจัย พบว่า 1) เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุคคลในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ/ดูแล และประสบการณ์ในการขับรถสองแถวโดยสารที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ส่วนการศึกษา รายได้ และการใช้เวลาในการขับรถสองแถวโดยเฉลี่ยต่อวันที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจากองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ซึ่งมีตัวแปรทั้งหมด 40 ตัว สามารถนำมาจัดกลุ่มให้เป็นองค์ประกอบใหม่ได้ 5 องค์ประกอบซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถสองแถว ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับทางสังคม ($\bar{X}=3.76$) องค์ประกอบที่ 3 ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.76$) และองค์ประกอบที่ 2 มาตรฐานในการครองชีพ ($\bar{X}=3.57$) มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถ

สองแถวในระดับมาก ส่วนองค์ประกอบที่ 4 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}=3.50$) เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่ขึ้นต้นการพิมพ์ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และองค์ประกอบที่ 5 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.47$) มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกลุ่มตัวอย่างในระดับปานกลาง ทั้งนี้ แต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด ได้ร้อยละ 65.48 จากตัวแปร 40 ตัว ที่มีค่าถ่วงน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.50 – 0.75

อิงอร ตันพันธ์ (2558:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับหัวหน้างานเพศหญิง อายุ 20-34 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีสถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท อายุงาน 8 ปีขึ้นไป และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในองค์การ แบ่งเป็นด้านสมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การด้านรูปแบบในการทำงานด้านคุณภาพชีวิต ด้านการปฏิบัติงานขององค์การอยู่ในระดับมาก สำหรับโอกาสความก้าวหน้า และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การ แบ่งเป็นด้านพฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติตามระเบียบและข้อกำหนดขององค์การ ด้านพฤติกรรมมีส่วนร่วมในองค์การ และด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส และอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพัน

รายของบริษัทในอุตสาหกรรมบางชันที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน แต่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การกับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เกศริน ปังกวาน (2559:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน แนวทางการปฏิบัติงานที่ดี และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งจำนวน 400 ราย วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามปลายปิดในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับ

ปฏิบัติการของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ราย และสถิติข้อมูลเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี และแรงจูงใจในการทำงานที่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Duncan (2003 อ้างถึงใน ฉัญฐา บัวหลวง, 2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของประเทศในแถบสแกนดิเนเวียกับประเทศอื่น ๆ ในสหภาพยุโรป พบว่า ยังไม่พบข้อมูลเด่นชัดที่จะอธิบายความแตกต่างได้ แต่จากข้อมูลที่ได้ในมุมมองของพนักงานในองค์กรในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ระดับการมีส่วนร่วมในงานและการตัดสินใจ โอกาสเติบโตในอาชีพ และความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานในประเทศเดนมาร์ก สวีเดน และกลุ่มตัวอย่างบางส่วนของประเทศฟินแลนด์ มีคุณภาพในการทำงานและโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ มากกว่าประเทศอื่น ๆ ในสหภาพยุโรป โดยให้เหตุผลถึงความแตกต่างของลักษณะสภาพสังคม ธุรกิจ และเศรษฐกิจในแต่ละกลุ่ม

Louis, Kathryn และ Kate (2003 อ้างถึงใน ฉัญฐา บัวหลวง, 2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยจอร์จเมสัน (George Mason University) ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าแหล่งของความพึงพอใจ แบ่งเป็น 6 มิติ คือ ความเป็นธรรม สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ อิสระในการทำงานและการเติบโต การมีโอกาสทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งาน ความพึงพอใจโดยรวมในชีวิตและงาน นอกจากนี้ ยังได้ศึกษาวัฒนธรรมระหว่างการทำงานและครอบครัว ข้อตกลงขององค์กรที่มีให้กับพนักงาน และแหล่งความเครียด แบ่งเป็น 6 มิติ คือ ความเป็นธรรมสภาพการทำงาน กฎระเบียบ ความสัมพันธ์กับคนอื่น ที่จอครดและการเดินทางไปมาระหว่างบ้านกับสำนักงาน และเรื่องส่วนตัวในครอบครัว

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยมีขั้นตอน และวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ผู้วิจัยทำการศึกษาคือพนักงานรถจักร สังกัดฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 2,148 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล การรถไฟแห่งประเทศไทย ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2560)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานรถจักร สังกัดฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (Taro Yamane : 1970)

$$n = \frac{N}{(1 + N e^2)} \quad (3.1)$$

โดยที่

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าคลาดเคลื่อนจากค่าจริงของประชากรในการวิจัยครั้งนี้

กำหนดไว้ที่ร้อยละ 5 หรือ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$n = \frac{2148}{1 + (2148 \times 0.05^2)} = \frac{2148}{1 + 6.37} = 337.20 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกลการรถไฟแห่งประเทศไทย ที่ต้องการสุ่มตัวอย่างมีขนาดตัวอย่างเท่ากับ 338 คน และจะใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญจากจำนวนประชากรทั้งหมด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) และลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด และแบบสอบถามปลายเปิด สำหรับขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย 4 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยมีคำถามจำนวน 5 ข้อ ดังนี้ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพการสมรส

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย การทำแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรวัด (Likert Scale) ประมาณค่า 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีข้อความจำนวน 42 ข้อ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของ Richard E. Walton ประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน โดยวัดจากตัวชี้วัดดังนี้ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 6 ข้อ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 4 ข้อ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร จำนวน 5 ข้อ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จำนวน 5 ข้อ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำนวน 7 ข้อ ธรรมเนียมในองค์กร จำนวน 5 ข้อ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จำนวน 5 ข้อ ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 5 ข้อ โดยแบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม Cronbach's alpha เท่ากับ 0.957

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในงาน ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยคำถามซึ่งเป็นข้อเท็จจริงและคำถามข้อความแบบมาตรวัดมี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีข้อความจำนวน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

16 ข้อ ใช้กรอบแนวคิดของ Utrecht Work Engagement Scale ได้แก่ ความกระตือรือร้น จำนวน 6 ข้อ ด้านการอุทิศตน จำนวน 5 ข้อ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน จำนวน 5 ข้อ โดยแบบสอบถามระดับความผูกพันในงาน มีค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม Cronbach's alpha เท่ากับ 0.911

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานและการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นในการพิจารณาถึงความครอบคลุมของเนื้อหาการเลือกกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลและภาษาที่ใช้
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบที่ถูกต้องและได้ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องเพื่อความเหมาะสมของแบบสอบถามในการวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน
6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง ขึ้นสุดท้ายจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา
7. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองกับพนักงานปฏิบัติการ การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน
8. หาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบ โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนการประมาณค่าโดยจะใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้ เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” (α) มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นวิธีนี้คือ

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\} \quad (3.2)$$

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$k \text{ แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด}$$

$$\sum S_i^2 \text{ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ}$$

$$S_i^2 \text{ แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม}$$

9. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งขั้นสุดท้ายจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูล โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยเองไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย พร้อมหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการบริหาร และจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงหัวหน้าฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยกระบวนการรวบรวมข้อมูลมีลักษณะ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วพร้อมหนังสือขออนุญาตส่งแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยการแจกแบบสอบถามบริเวณจุดลงนามเพื่อเข้า – ออกปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 3 จุด (โรงรถดิเซลรางกรุงเทพ , โรงรถจักรดีเซลบางซื่อ , โรงรถจักรนครราชสีมา) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ

2. หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ได้

3. นำผลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้ารวบรวมจากงานวิจัย วารสาร เอกสารการสัมมนา สถิติในรายงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐ และเอกชนเพื่อเป็นส่วนประกอบใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

2) นำข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลมาจัดเป็นหมวดหมู่ โดยแยกตามอายุ รายได้ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพ โดยนำข้อมูลที่ได้มาแจกแจงความถี่กับค่าร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลใช้การวิเคราะห์ t-test และ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน

3) นำข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลของแต่ละข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การแปลความหมายผู้วิจัยแบ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 5 ระดับ ดังนี้
(พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543:107-108)

ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4.200 - 5.000	มากที่สุด
3.400 - 4.199	มาก
2.600 - 3.399	ปานกลาง
1.800 - 2.599	น้อย
1.000 - 1.799	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.000 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก

4) นำข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในงานมาวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลของแต่ละข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การแปลความหมายผู้วิจัยแบ่งระดับความผูกพันในงานเป็น 5 ระดับ ดังนี้
(พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543:107-108)

ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพันในงาน
4.200 - 5.000	มากที่สุด
3.400 - 4.190	มาก
2.600 - 3.390	ปานกลาง
1.800 - 2.590	น้อย
1.000 - 1.790	น้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.000 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันในงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันในงานแตกต่างกันมาก

5) นำข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

6) การทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 สมมติฐานการวิจัย และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้	
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน	t-Test
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้	
สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	t-Test
สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3 : ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกลการรถไฟแห่งประเทศไทย	Pearson Correlation

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

สถิติที่จะนำมาใช้ในการบรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษาครั้งนี้ คือ

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานและสถานภาพ ซึ่งได้จากสูตร

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.3)$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในงาน โดยใช้สูตร ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543:137)

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n} \quad (3.4)$$

เมื่อ \bar{X} แทนคะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 \bar{X} คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum x_i$ คือ ผลรวมของค่าต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่าง
 n คือ ขนาดตัวอย่าง

3.5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับค่าเฉลี่ยเลขคณิตเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541:35)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}{n(n-1)}} \quad (3.5)$$

เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
 X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นการใช้สถิติเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การรถไฟแห่งประเทศไทย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5.2.1 การวิเคราะห์โดยวิธี t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

โดยใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัยดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

กรณีที่ 1 เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}} \quad (3.14)$$

เมื่อ $S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$ (3.15)

$$S_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n_i - 1} \quad (3.16)$$

กรณีที่ 2 เมื่อ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.17)$$

โดยมี $df, v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$ (3.18)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ V หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ V แล้วแต่กรณี หรือถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยทำการทดสอบโดยใช้ F-test ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมติฐานสถิติ

$$H_0: \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_0: \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \text{ เมื่อ } S_1 > S_2, \quad df = (n_1 - 1), (n_2 - 1) \quad (3.19)$$

$$\text{หรือ} \quad F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \text{ เมื่อ } S_2 > S_1, \quad df = (n_2 - 1), (n_1 - 1) \quad (3.20)$$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5.2.2 การวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA (Analysis of variance) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Sample) โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้สูตร One-way ANOVA

ขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA มีดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$

$H_1 : \mu_i \neq \mu_j$,เมื่อ $i \neq j$

; $i, j = 1, 2, \dots, k$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

(3.21)

สูตรสำหรับการวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 สูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

Source of Variation	Degree of freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Groups	$k - 1$	$SS_b = \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Group	$n - k$	$SS_w = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n - k}$	
Total	$n - 1$	$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

- เมื่อ k คือ จำนวนกลุ่ม
 n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
 n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j
 T_j คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j
 T คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 x_{ij} คือ คะแนนแต่ละตัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - k)$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - k)$ หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3.5.2.3 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) ใช้ในการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที F-test ในการวิเคราะห์ one-way ANOVA มีนัยสำคัญโดยมีขั้นตอนการคำนวณ ดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ α

2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.22)$$

เมื่อ $t_{\frac{\alpha}{2}, n-k}$ คือ ค่าที่ได้จากตาราง t ที่ $df = n - k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

3. คำนวณหาค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ เมื่อ $i \neq j ; i, j = 1, 2, \dots, k$

เมื่อ \bar{X}_i คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

\bar{X}_j คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในงานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในงานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 338 ฉบับ โดยได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย
- 4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย
- 4.7 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ทำงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่

4.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	51	15.089
มากกว่า 35 ปี ถึง 45 ปี	123	36.391
มากกว่า 45 ปี	164	48.520
รวม	338	100.000
2. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	77	22.781
มากกว่า 20,000 ถึง 30,000 บาท	88	26.036
มากกว่า 30,000 ถึง 40,000 บาท	53	15.680
มากกว่า 40,000 บาท	120	35.503
รวม	338	100.000
3. ตำแหน่งงาน		
พนักงานขับรถ	230	68.047
ช่างเครื่อง	108	31.953
รวม	338	100.000
4. สถานภาพการสมรส		
โสด	61	18.047
สมรส	260	76.923
หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	17	5.030
รวม	338	100.000
5. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	63	18.639
มากกว่า 10 ปี - 20 ปี	57	16.863
มากกว่า 20 ปี - 30 ปี	109	32.249
มากกว่า 30 ปี	109	32.249
รวม	338	100.000

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ สังกัดฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย มีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 48.520 รองลงมา คือ อายุมากกว่า 35 ปี ถึง 45 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 36.391 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.089 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 35.503 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 ถึง 30,000 บาท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 26.036 รายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 22.781 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 ถึง 40,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 15.680 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานขับรถ จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 68.047 รองลงมาคือ ตำแหน่งช่างเครื่อง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 31.953

สถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรส จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 76.923 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 18.047 และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.030 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 30 ปี และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี - 30 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 32.249 ทั้งสองช่วงอายุ รองลงมาคือ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 18.639 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี - 20 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 16.863 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

4.2.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

จากการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	n=338		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.325	0.825	ปานกลาง	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	n=338		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.721	0.797	ปานกลาง	8
3. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	3.057	0.740	ปานกลาง	7
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.122	0.697	ปานกลาง	6
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.393	0.613	ปานกลาง	3
6. ธรรมเนียมในองค์กร	3.238	0.705	ปานกลาง	5
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.652	0.687	มาก	1
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.412	0.636	มาก	2
โดยรวม	3.240	0.564	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.240 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.564 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.652 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.687

ลำดับที่ 2 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.412 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.636

ลำดับที่ 3 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.393 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.613

ลำดับที่ 4 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.325 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.740

ลำดับที่ 5 ธรรมเนียมในองค์กร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.238 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.705

ลำดับที่ 6 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.122 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.697

ลำดับที่ 7 การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.057 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.697

ลำดับที่ 8 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.721 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.797

4.2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

จากการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทยได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	n = 338		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	3.316	1.026	ปานกลาง	3
2. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	3.295	1.090	ปานกลาง	4
3. รพท. มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม	3.165	1.043	ปานกลาง	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	n = 338		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
4. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน	3.147	1.109	ปานกลาง	5
5. ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความทุ่มเทของท่านที่ ให้กับ รพท.	3.334	1.017	ปานกลาง	2
6. ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับจาก รพท. เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี	3.692	0.949	มาก	1
โดยรวม	3.325	0.824	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.325 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.824 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับจาก รพท. เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.692 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.949

ลำดับที่ 2 ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความทุ่มเทของท่านที่ให้กับ รพท. พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.334 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.017

ลำดับที่ 3 ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.316 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.026

ลำดับที่ 4 พึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.295 และพนักงานระดับ

ปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.090

ลำดับที่ 5 ได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.147 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.109

ลำดับที่ 6 รพท. มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.496 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.026

4.2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

จากการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	n = 338		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ				
1. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินเมื่อทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	2.934	0.975	ปานกลาง	1
2. ท่านได้รับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	2.522	0.976	น้อย	4
3. สถานที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ	2.571	1.005	น้อย	3
4. รพท. มีการวางแผนการป้องกันต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงานของพนักงาน	2.852	0.996	ปานกลาง	2
โดยรวม	2.720	0.797	ปานกลาง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.720 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.797 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 รู้สึกปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินเมื่อทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.934 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.975

ลำดับที่ 2 รพท. มีการวางแผนการป้องกันต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.852 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.996

ลำดับที่ 3 สถานที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และความสำเร็จพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.571 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.005

ลำดับที่ 4 ท่านได้รับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.522 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.976

4.2.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

จากการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	n = 338		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.254	0.875	ปานกลาง	1
2. รพท. มีระบบการฝึกอบรมบุคลากรที่มีมาตรฐาน	3.044	0.965	มาก	3
3. รพท. สนับสนุนให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำ	2.769	0.986	มาก	5
4. ท่านมีโอกาสในการทำงานอย่างอิสระและเป็นตัวของตัวเอง	3.236	0.951	มาก	2
5. ท่านได้รับการพัฒนาขีดความสามารถจากหัวหน้างานอยู่ในระดับน่าพอใจ	2.979	0.925	มาก	4
โดยรวม	3.056	0.740	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทยโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.358 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.745 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทของท่านเน้นให้พนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.605 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.990

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์กร พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.507 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.923

ลำดับที่ 3 บริษัทของท่านเน้นเรื่องการมีความสำนึกร่วมในการทำงานกับองค์กร พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.483 และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์ในการนำเอกสารนี้ไปใช้ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.851

ลำดับที่ 4 บริษัทของท่านส่งเสริมให้พนักงานสำนึกถึงการกระทำและการตัดสินใจที่จะมีผลกระทบต่อคนอื่น ๆ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.401 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.873

ลำดับที่ 5 บริษัทของท่านส่งเสริมให้คงไว้ซึ่งธรรมเนียมปฏิบัติที่ทำสืบๆ กันมาภายในบริษัทพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.347 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.922

4.2.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

จากการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	n = 338		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานอื่น การปฏิบัติงานกับหน่วยงานนี้ท่านได้รับความก้าวหน้ามากกว่า	2.988	1.019	ปานกลาง	3
2. ท่านมั่นใจว่าผู้บริหารไม่กลั่นแกล้งโดยการโยกย้ายหรือให้ออกจากงาน	3.384	0.864	ปานกลาง	1
3. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นี้เป็นที่สนใจของบุคคลภายนอกที่อยากจะเข้ามาทำงานเพราะมีความก้าวหน้าสูง	3.381	0.986	ปานกลาง	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	n = 338		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
4. หัวหน้างานสนับสนุนและส่งเสริมให้ท่านก้าวหน้า ไปสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	2.985	0.948	ปานกลาง	4
5. การเลื่อนตำแหน่งงานของ รพท. เป็นไปโดยชอบ และมีเหตุผล	2.869	1.007	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.121	0.697	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.121 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.697 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมั่นใจว่าผู้บริหารไม่กลั่นแกล้งโดยการโยกย้ายหรือให้ออกจากงาน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.384 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.864

ลำดับที่ 2 หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นี้เป็นที่สนใจของบุคคลภายนอกที่อยากจะเข้ามาทำงานเพราะมีความก้าวหน้าสูง พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.381 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.986

ลำดับที่ 3 เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานอื่น การปฏิบัติงานกับหน่วยงานนี้ท่านได้รับความก้าวหน้ามากกว่า พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.988 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.019

ลำดับที่ 4 หัวหน้างานสนับสนุนและส่งเสริมให้ท่านก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งสูงขึ้น พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.985 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.948

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 5 การเลื่อนตำแหน่งงานของ รฟท. เป็นไปโดยชอบและมีเหตุผล พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.869 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.007

4.2.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

จากการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทยได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	n = 338		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน				
1. เพื่อนร่วมงานเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	3.310	0.872	ปานกลาง	5
2. รฟท. เปิดโอกาสให้ร้องทุกข์ได้ เมื่อได้รับความไม่เป็นธรรม	3.491	0.837	มาก	3
3. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆกับ รฟท. อยู่เสมอ	3.272	0.868	ปานกลาง	6
4. ท่านสามารถขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานได้ตลอด	3.517	0.882	มาก	2
5. ในหน่วยงานของท่าน มีความเห็นอกเห็นใจและช่วยเหลือกันในเรื่องต่างๆ	3.523	0.797	มาก	1
6. รฟท. มีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย	3.195	0.938	ปานกลาง	7
7. ท่านสามารถเลือกที่จะไม่ปฏิบัติงานนั้นเมื่อเห็นว่าไม่ถูกต้อง	3.437	0.954	มาก	4
โดยรวม	3.392	0.612	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.392 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.612 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ในหน่วยงาน มีความเห็นอกเห็นใจและช่วยเหลือกันในเรื่องต่างๆ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.523 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.797

ลำดับที่ 2 สามารถขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานได้ตลอด พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.517 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.882

ลำดับที่ 3 รพท. เปิดโอกาสให้ร้องทุกข์ได้ เมื่อได้รับความไม่เป็นธรรม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.491 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.837

ลำดับที่ 4 สามารถเลือกที่จะไม่ปฏิบัติงานนั้นเมื่อเห็นว่าไม่ถูกต้อง พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.437 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.954

ลำดับที่ 5 เพื่อนร่วมงานเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.310 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.872

ลำดับที่ 6 เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆกับ รพท. อยู่เสมอ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.272 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.868

ลำดับที่ 7 รพท. มีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.195 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.938

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

จากการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมนุญในองค์กร	n = 338		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบาย ระเบียบที่เป็นแนวทางปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร	3.366	0.855	ปานกลาง	1
2. หน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ	3.272	0.886	ปานกลาง	3
3. หน่วยงานของท่านมักสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น	3.038	0.972	ปานกลาง	5
4. ท่านมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	3.304	0.867	ปานกลาง	2
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน	3.207	0.894	ปานกลาง	4
โดยรวม	3.237	0.704	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.237 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.616 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 หน่วยงานของท่านมีนโยบาย ระเบียบที่เป็นแนวทางปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมี

ค่าเท่ากับ 3.366 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.855

ลำดับที่ 2 มีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.304 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.867

ลำดับที่ 3 หน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.272 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.886

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.207 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.894

ลำดับที่ 5 หน่วยงานของท่านมักสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.038 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.972

4.2.8 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

จากการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทยได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน	n = 338		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาอิสระจากการทำงานในแต่ละวัน	3.514	0.899	มาก	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	n = 338		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
2. ในแต่ละวันท่านรู้สึกกระปรี้กระเปร่าพร้อมที่จะปฏิบัติงาน	3.671	0.801	มาก	3
3. แม้ท่านจะมีความเครียดในการทำงาน แต่ท่านก็มีเวลาเหลือพอที่จะผ่อนคลายความเครียดได้	3.713	0.838	มาก	2
4. ท่านมักจะไม่ว่างงานนอกเวลาปฏิบัติงาน	3.881	0.877	มาก	1
5. ปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่าน	3.476	1.019	มาก	5
โดยรวม	3.651	0.687	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.651 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.687 และเมื่อพิจารณาเป็น รายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมักจะไม่ว่างงานนอกเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.881 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.877

ลำดับที่ 2 แม้ท่านจะมีความเครียดในการทำงาน แต่ท่านก็มีเวลาเหลือพอที่จะผ่อนคลายความเครียดได้ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.713 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.838

ลำดับที่ 3 ในแต่ละวันท่านรู้สึกกระปรี้กระเปร่าพร้อมที่จะปฏิบัติงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.671 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.801

ลำดับที่ 4 ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาอิสระจากการทำงานในแต่ละวัน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้ท่านไปใช้ประโยชน์ด้านการศึกษาไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.514 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.899

ลำดับที่ 5 ปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.476 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.019

4.2.9 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์กับสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

จากการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์กับสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์กับสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์กับสังคม	n = 338		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ	3.094	0.859	มาก	5
2. การทำงานของท่านได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี	3.168	0.903	มาก	4
3. ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อท่าน ต้องการความช่วยเหลือ	3.497	0.865	มาก	3
4. ท่านไม่รู้สึกละโดดเดี่ยวอ้างว้างในหมู่เพื่อนร่วมงาน	3.736	0.814	มาก	1
5. บุคลากรในหน่วยงานของท่านทุกระดับมี ความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	3.565	0.824	มาก	2
โดยรวม	3.412	0.635	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์กับสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทยโดยรวม อยู่ในระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.412 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.635 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านไม่รู้สึกโดดเดี่ยวอ้างว้างในหมู่เพื่อนร่วมงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.736 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.814

ลำดับที่ 2 บุคลากรในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.565 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.824

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.497 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.865

ลำดับที่ 4 การทำงานของท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.168 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.903

ลำดับที่ 5 หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน อยู่เสมอ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.094 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.859

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

4.3.1 ระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความกระตือรือร้น ด้านการอุทิศตนและด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

ความผูกพันในงาน	n=338		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความกระตือรือร้น	3.987	0.542	มาก	2
2. ด้านการอุทิศตน	4.114	0.635	มาก	1
3. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน	3.522	0.591	มาก	3
โดยรวม	3.874	0.506	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.874 และ พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความผูกพันในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.506 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านการอุทิศตน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันในงานด้านการอุทิศตนอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.144 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความผูกพันในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.635

ลำดับที่ 2 ด้านความกระตือรือร้น พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันในงานด้านความกระตือรือร้นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.987 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความผูกพันในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.543

ลำดับที่ 3 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันในงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.522 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความผูกพันในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.591

4.3.2 ระดับความผูกพันในงานด้านความกระตือรือร้นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงานด้านความกระตือรือร้นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันในงานด้านความกระตือรือร้นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

ความผูกพันในงานด้านความกระตือรือร้น	n = 338		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ขณะทำงาน ท่านรู้สึกมีพลังในการทำงานอย่างเต็มที่	3.878	0.734	มาก	6
2. ในขณะที่ทำงาน ท่านเป็นคนมุ่งมั่นเสมอแม้ว่างานจะมีปัญหา อุปสรรค	4.038	0.659	มาก	2
3. ท่านมีความคิดที่ยืดหยุ่นมากในการทำงาน	3.952	0.700	มาก	4
4. ขณะทำงาน ท่านรู้สึกมีพลังกำลัง และกระฉับกระเฉง	3.917	0.684	มาก	5
5. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะได้ทำงานของท่าน	4.118	0.669	มาก	1
6. ท่านมักจะใจจดจ่ออยู่กับงานที่ท่านทำ	4.020	0.690	มาก	3
โดยรวม	3.412	0.635	มาก	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความผูกพันในงานด้านความกระตือรือร้นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.412 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความผูกพันในงานด้านความกระตือรือร้นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.635 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะได้ทำงานของท่าน พบว่า ระดับความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.118 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความผูกพันในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.669

ลำดับที่ 2 ในขณะที่ทำงาน ท่านเป็นคนมุ่งมั่นเสมอแม้ว่างานจะมีปัญหา อุปสรรค พบว่า พนักงานมีความผูกพันในงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.038 และเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ในเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นใจใช้ประโยชน์ด้านการศึกษา ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความผูกพันในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.659

ลำดับที่ 3 ท่านมักจะใจจดใจจ่ออยู่กับงานที่ทำ พบว่า พนักงานมีความผูกพันในงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.020 และ พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความผูกพันในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.690

ลำดับที่ 4 ท่านมีความคิดที่ยืดหยุ่นมากในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความผูกพันในงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.952 และ พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความผูกพันในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.700

ลำดับที่ 5 ขณะทำงาน ท่านรู้สึกมีพลังกำลัง และกระฉับกระเฉง พบว่า พนักงานมีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.917 และ พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความผูกพันในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.684

ลำดับที่ 6 ขณะทำงาน ท่านรู้สึกมีพลังในการทำงานอย่างเต็มที่ พบว่า พนักงานมีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.878 และ พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความผูกพันในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.734

4.3.3 ระดับความผูกพันในงานด้านการอุทิศตนของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงานด้านการอุทิศตนของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพันในงานด้านการอุทิศตนของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

ความผูกพันในงานด้านการอุทิศตน	n = 338		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. งานเป็นแรงบันดาลใจของท่าน	4.106	0.770	มาก	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความผูกพันในงานด้านการอุทิศตน	n = 338		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
2. เมื่อตื่นมาในตอนเช้า ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน	3.798	0.815	มาก	5
3. สำหรับท่านแล้ว งานเป็นสิ่งที่ท้าทาย	3.994	0.800	มาก	4
4. ท่านภูมิใจในงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	4.352	0.724	มากที่สุด	1
5. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำเป็นงานที่มีคุณค่ามีความสำคัญ	4.319	0.765	มากที่สุด	2
โดยรวม	4.114	0.635	มาก	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความผูกพันในงานด้านการอุทิศตนของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.114 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความผูกพันในงานด้านการอุทิศตนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.635 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านภูมิใจในงานที่ท่านทำในปัจจุบัน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.352 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความผูกพันในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.724

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำเป็นงานที่มีคุณค่ามีความสำคัญ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.319 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความผูกพันในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.765

ลำดับที่ 3 งานเป็นแรงบันดาลใจของท่าน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.106 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความผูกพันในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.770

ลำดับที่ 4 สำหรับท่านแล้ว งานเป็นสิ่งที่ท้าทาย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.994 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความผูกพันในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.800

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 5 เมื่อตื่นมาในตอนเช้า ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.798 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความผูกพันในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.815

4.3.4 ระดับความผูกพันในงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันในงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

ความผูกพันในงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน	n = 338		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านสามารถทำงานแต่ละงานด้วยความต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน	3.529	0.902	มาก	3
2. ในขณะที่ท่านทำงาน ท่านมักจะลืมทุกสิ่งรอบตัว	3.165	0.909	ปานกลาง	5
3. ขณะที่ท่านทำงาน ท่านรู้สึกเพลิดเพลิน	3.721	0.762	มาก	1
4. ในขณะที่ทำงาน ท่านมักรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	3.689	0.778	มาก	2
5. สำหรับท่านแล้ว การแยกตัวเองออกจากงานเป็นสิ่งที่ทำได้ยากลำบาก	3.505	0.885	มาก	4
โดยรวม	3.522	0.591	มาก	-

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความผูกพันในงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.522 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนระดับความผูกพันในงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.591 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ขณะที่ท่านทำงาน ท่านรู้สึกเพลิดเพลิน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.740 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความผูกพันในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.762

ลำดับที่ 2 ในขณะที่ทำงาน ท่านมักรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.689 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความผูกพันในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.778

ลำดับที่ 3 ท่านสามารถทำงานแต่ละงานด้วยความต่อเนื่องเป็นระยะเวลาาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.529 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความผูกพันในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.902

ลำดับที่ 4 สำหรับท่านแล้ว การแยกตัวเองออกจากงานเป็นสิ่งที่ทำได้ยากลำบาก พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.505 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความผูกพันในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.885

ลำดับที่ 5 ในขณะที่ทำงาน ท่านมักจะลืมทุกสิ่งรอบตัว พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.165 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความผูกพันในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.909

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานแตกต่างกัน
สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันในงาน	อายุ (\bar{X})			p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี (n=51)	มากกว่า 36ปี-45ปี (n=123)	มากกว่า 45ปี (n=164)	
1. ความกระตือรือร้น	3.967	4.063	3.937	0.141
2. ด้านการอุทิศตน	4.149	4.112	4.104	0.910
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน	3.447	3.482	3.575	0.260
โดยรวม	3.854	3.886	3.872	0.929

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยรวม จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี One-way ANOVA พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.929 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย อายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี มากกว่า 36 ปี-45 ปี มากกว่า 45 ปี มีค่าเท่ากับ 3.854 3.886 และ 3.872 ตามลำดับและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความกระตือรือร้น พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.141 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานด้านความกระตือรือร้นไม่แตกต่างกัน

ระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านการอุทิศตน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.910 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานด้านการอุทิศตนไม่แตกต่างกัน

ระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.260 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันในงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันในงาน	รายได้ต่อเดือน (X)				p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท (n=77)	มากกว่า 20,000 - 30,000 บาท (n=88)	มากกว่า 30,000 - 40,000 บาท (n=53)	มากกว่า 40,000 บาท (n=184)	
1. ความกระตือรือร้น	3.995	4.072	3.839	3.986	0.107
2. ด้านการอุทิศตน	4.148	4.081	4.011	4.161	0.476
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน	3.548	3.468	3.426	3.588	0.289
โดยรวม	3.897	3.874	3.759	3.912	0.313

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทยโดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธี One-way ANOVA พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.313 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย รายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มากกว่า 20,000 - 30,000 บาท มากกว่า 30,000 - 40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท มีค่าเท่ากับ 3.897 3.874 3.759 และ 3.912 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความกระตือรือร้น พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.476 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานด้านความกระตือรือร้นไม่แตกต่างกัน

ระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านการอุทิศตน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.910 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานด้านการอุทิศตนไม่แตกต่างกัน

ระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.289 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันในงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-Test

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี t-Test

ความผูกพันในงาน	ตำแหน่งงาน(\bar{X})		p-value
	พนักงานขับรถ (n=230)	ช่างเครื่อง (n=108)	
1. ความกระตือรือร้น	3.942	4.084	0.024*
2. ด้านการอุทิศตน	4.071	4.205	0.070
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน	3.471	3.631	0.020*
โดยรวม	3.828	3.974	0.013*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทยโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้วิธี t-Test พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.013 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานพนักงานขับรถและช่างเครื่อง มีค่าเท่ากับ 3.828 และ 3.974 ตามลำดับและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความกระตือรือร้น พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.024 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานด้านความกระตือรือร้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านการอุทิศตน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.070 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานด้านการอุทิศตนไม่แตกต่างกัน

ระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.013 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันในงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันในงาน	สถานภาพการสมรส (\bar{X})			p-value
	โสด (n=61)	สมรส (n=260)	หย่าร้าง/แยกกัน อยู่/หม้าย (n=17)	
1. ความกระตือรือร้น	3.959	4.011	3.725	0.098
2. ด้านการอุทิศตน	4.098	4.121	4.058	0.905
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน	3.449	3.540	3.517	0.560
โดยรวม	3.835	3.891	3.767	0.498

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยรวม จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยใช้วิธี One-way ANOVA พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.498 ซึ่ง มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพการสมรส โสด สมรส และหย่าร้าง/แยกกันอยู่/

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หม้าย มีค่าเท่ากับ 3.835 3.891 และ 3.767 ตามลำดับและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความกระตือรือร้น พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.098 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานด้านความกระตือรือร้นไม่แตกต่างกัน

ระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านการอุทิศตน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.905 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานด้านการอุทิศตนไม่แตกต่างกัน

ระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.560 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันในงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA

ระดับความผูกพันในงาน	ประสบการณ์ทำงาน (\bar{X})				p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี (n=63)	มากกว่า 10ปี-20ปี (n=57)	มากกว่า 20ปี-30ปี (n=109)	มากกว่า 30ปี (n=109)	
1. ความกระตือรือร้น	3.963	4.081	4.004	3.935	0.401
2. ด้านการอุทิศตน	4.231	3.996	4.110	4.111	0.250
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน	3.517	3.410	3.567	3.539	0.434
โดยรวม	3.904	3.829	3.893	3.862	0.831

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้วิธี One-way ANOVA พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.831 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มากกว่า 10 ปี-20 ปี มากกว่า 20 ปี-30 ปี มากกว่า 30 ปี มีค่าเท่ากับ 3.904 3.829 3.893 และ 3.862 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ระดับผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความกระตือรือร้น พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.401 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานด้านความกระตือรือร้นไม่แตกต่างกัน

ระดับผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านการอุทิศตน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.250 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานด้านการอุทิศตนไม่แตกต่างกัน

ระดับผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.434 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงานไม่แตกต่างกัน

4.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้: One-way ANOVA

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุ (\bar{X})			p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี (n=51)	มากกว่า 36ปี-45ปี (n=123)	มากกว่า 45ปี (n=164)	
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.2157	3.227	3.432	0.066

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุ (\bar{X})			p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี (n=51)	มากกว่า 36ปี-45ปี (n=123)	มากกว่า 45ปี (n=164)	
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.735	2.643	2.774	0.382
3. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	3.156	3.120	2.978	0.158
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.176	3.138	3.092	0.717
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.434	3.501	3.297	0.017*
6. ธรรมเนียมในองค์กร	3.243	3.320	3.174	0.222
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.505	3.700	3.659	0.230
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.380	3.533	3.331	0.027*
โดยรวม	3.231	3.273	3.217	0.708

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยรวมจำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี One-way ANOVA พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.708 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี มากกว่า 36 ปี-45ปี มากกว่า 45 ปี มีค่าเท่ากับ 3.231 3.273 และ 3.217 ตามลำดับและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.066 ซึ่งมีค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.382 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.158 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.717 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.017 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านธรรมเนียมในองค์กร พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.222 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.230 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.027 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกัน ที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
1. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	3.434	1	-	0.505	0.163
	มากกว่า 36ปี-45ปี	3.501	2	-	-	0.005**
	มากกว่า 45ปี	3.297	3	-	-	-
2. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	3.380	1	-	0.146	0.631
	มากกว่า 36ปี-45ปี	3.533	2	-	-	0.008**
	มากกว่า45ปี	3.331	3	-	-	-

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน เป็นรายคู่ในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ มากกว่า 36ปี-45ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ มากกว่า 45ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันไม่แตกต่างกัน

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ มากกว่า 36ปี-45ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ มากกว่า 45ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยวิธี One-way ANOVA

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน (\bar{X})				p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท (n=77)	มากกว่า 20,000 - 30,000 บาท (n=88)	มากกว่า 30,000 - 40,000 บาท (n=53)	มากกว่า 40,000 บาท (n=184)	
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.129	3.246	3.257	3.538	0.003**
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.741	2.579	2.684	2.827	0.167
3. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	3.244	2.968	2.935	3.055	0.054

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน (\bar{X})				p-value
	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท (n=77)	มากกว่า 20,000 - 30,000 บาท (n=88)	มากกว่า 30,000 - 40,000 บาท (n=53)	มากกว่า 40,000 บาท (n=184)	
4. ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	3.254	3.063	3.022	3.123	0.215
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	3.471	3.441	3.426	3.288	0.268
6. ธรรมเนียมในองค์กร	3.393	3.200	3.251	3.154	0.628
7. ความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.634	3.712	3.622	3.658	0.266
8. ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ กับสังคม	3.479	3.515	3.418	3.313	0.086
โดยรวม	3.311	3.190	3.263	3.200	0.540

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยรวมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธี One-way ANOVA พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.540 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท มีค่าเท่ากับ 3.311 3.190 3.263 และ 3.200 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.167 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.054 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.215 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.268 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านธรรมเนียมในองค์กร พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.628 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.266 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.086 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมไม่แตกต่างกัน

สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ที่มีระดับความคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	3.129	1	-	0.359	0.378	0.001**
	มากกว่า 20,000 - 30,000 บาท	3.246	2	-	-	0.934	0.011*
	มากกว่า 30,000 - 40,000 บาท	3.257	3	-	-	-	0.037*
	มากกว่า 40,000 บาท	3.538	4	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน เป็นรายคู่ในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 - 30,000 บาท และมากกว่า 30,000 - 40,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้: t-Test

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี t-Test

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตำแหน่งงาน(\bar{X})		p-value
	พนักงานขับรถ (n=230)	ช่างเครื่อง (n=108)	
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.413	3.137	0.004**
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.688	2.790	0.273
3. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	2.957	3.266	0.000**
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.042	3.290	0.002**
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.331	3.523	0.007**
6. ธรรมเนียมในองค์กร	3.186	3.348	0.049*
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.604	3.751	0.066
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.345	3.555	0.004**
โดยรวม	3.828	3.974	0.037*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยรวมจำแนกตามตำแหน่งงานโดยใช้วิธี t-Test พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.037 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงาน พนักงานขับรถ และช่างเครื่อง มีค่าเท่ากับ 3.828 และ 3.974 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.066 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านธรรมณูญในองค์กร พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.049 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้ท่านใช้เรียบร้อยแล้ว กรุณาแจ้งให้ทราบ
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ธรรมชาติขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.066 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยวิธี One-way ANOVA

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพการสมรส (\bar{X})			p-value
	โสด (n=61)	สมรส (n=260)	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย (n=17)	
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.194	3.376	3.019	0.087

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพการสมรส(\bar{X})			p-value
	โสด (n=61)	สมรส (n=260)	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย (n=17)	
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.614	2.759	2.500	0.223
3. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	3.078	3.058	2.952	0.824
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.045	3.151	2.941	0.312
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.374	3.412	3.159	0.251
6. ธรรมเนียมในองค์กร	3.203	3.256	3.070	0.525
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.586	3.688	3.317	0.070
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.442	3.420	3.176	0.284
โดยรวม	3.192	3.265	3.017	0.165

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยรวมจำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยใช้วิธี One-way ANOVA พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.165 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพการสมรส โสด สมรส และหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย มีค่าเท่ากับ 3.835 3.891 และ 3.767 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.087 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.223 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.824 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.312 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.251 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านธรรมเนียมในองค์กร พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.525 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.070 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.284 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน (\bar{X})				p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี (n=63)	มากกว่า 10ปี-20ปี (n=57)	มากกว่า 20ปี-30ปี (n=109)	มากกว่า 30ปี (n=109)	
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.158	3.187	3.382	3.437	0.081
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.834	2.508	2.766	2.720	0.129
3. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	3.292	2.915	3.058	2.992	0.025*
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.225	3.045	3.185	3.038	0.210
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.471	3.441	3.426	3.288	0.181
6. ธรรมเนียมในองค์กร	3.393	3.200	3.251	3.154	0.185
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.634	3.712	3.622	3.658	0.875

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสพการณ์ทำงาน (\bar{X})				p-value
	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 10 ปี (n=63)	มากกว่า 10ปี-20ปี (n=57)	มากกว่า 20ปี-30ปี (n=109)	มากกว่า 30ปี (n=109)	
8. ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม	3.479	3.515	3.418	3.313	0.184
โดยรวม	3.311	3.190	3.263	3.200	0.540

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยรวม จำแนกตามประสพการณ์ทำงาน โดยใช้วิธี One-way ANOVA พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.540 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสพการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีประสพการณ์ทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มากกว่า 10ปี-20ปี มากกว่า 20ปี-30ปี และมากกว่า 30ปี มีค่าเท่ากับ 3.311 3.190 3.263 และ 3.200 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.081 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสพการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.129 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสพการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.025 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสพการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการทำงานด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.210 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.181 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านธรรมเนียมในองค์กร พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.185 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.875 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.184 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมไม่แตกต่างกัน

สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
1. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	3.292	1	-	0.005**	0.045*	0.010*
	มากกว่า 10ปี-20ปี	2.915	2	-	-	0.234	0.522
	มากกว่า 20ปี-30ปี	3.058	3	-	-	-	0.506
	มากกว่า 30ปี	2.992	4	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10ปี-20ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 20ปี-30ปีและมากกว่า 30ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

4.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ได้ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 3 : ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันในงาน			รวม
	ความกระตือรือร้น	ด้านการอุทิศตน	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน	
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.201**	0.155**	0.189**	0.211**
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.188**	0.157**	0.230**	0.223**
3. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	0.284**	0.256**	0.272**	0.319**
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.393**	0.358**	0.362**	0.431**
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.451**	0.396**	0.333**	0.457**
6. ธรรมเนียมในองค์กร	0.359**	0.350**	0.324**	0.401**
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.604**	0.529**	0.429**	0.604**
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	0.480**	0.388**	0.355**	0.472**
โดยรวม	0.454**	0.399**	0.387**	0.480**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการ

ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนตัว และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันในงานด้านความกระตือรือร้น ด้านการอุทิศตน และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน	/	
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	/	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย	/	

4.7 ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

จากแบบสอบถามส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยเป็นคำถามปลายเปิดที่สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยมีตัวแทนที่แสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น 128 คน คิดเป็นร้อยละ 37.86 จากแบบ สอบถามทั้งหมด 338 คน สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

1. การรถไฟแห่งประเทศไทย ควรปรับปรุงค่าตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการ อันได้แก่ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่ากิโลเมตรการทำงานต่อเดือนที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน
2. การรถไฟแห่งประเทศไทย ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งพื้นที่ทำงานบนขบวนรถไฟ และที่ทำการสำนักงานต่างๆ ให้มีความสะอาด ปลอดภัย พร้อมใช้งานอยู่เสมอ
3. การรถไฟแห่งประเทศไทย ควรมีผู้รับข้อร้องเรียน การประชุม การแสดงและการรับฟังความคิดเห็น ควรมีการจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ให้กับพนักงานทราบถึงความเคลื่อนไหวในกิจกรรมขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การรถไฟแห่งประเทศไทย ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงานด้านเทคนิค และกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับความรับผิดชอบละเมิดให้กับพนักงานเป็นประจำ หรือผลประโยชน์ต่างๆ รวมถึงสิทธิ และสวัสดิการต่างๆ ที่พนักงานควรได้รับทราบโดยทั่วถึง
5. การรถไฟแห่งประเทศไทย ควรมีการจัดอบรมให้กับพนักงานเพื่อกระตุ้นในด้านการปลูกจิตสำนึกให้มีความรัก และเข้าใจในองค์กร
6. การรถไฟแห่งประเทศไทย ควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานระดับปฏิบัติการให้มากกว่านี้ เพื่อสร้างความคุ้นเคยและไว้วางใจของพนักงาน
7. การรถไฟแห่งประเทศไทย ควรสร้างการรับรู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) ของพนักงานระดับปฏิบัติการ และการจัดให้พนักงานระดับปฏิบัติการด้านรถจักร เป็นสายงานวิชาชีพเฉพาะ กำหนดค่าเสี่ยงภัยในการทำงาน
8. การรถไฟแห่งประเทศไทย ควรมีมาตรการด้านความปลอดภัย สภาพแวดล้อมขณะขับรถมีความปลอดภัยต่อสุขภาพและชีวิต มีการตรวจสุขภาพประจำปีที่มีความเหมาะสม มีการทำประกันชีวิตให้พนักงาน
9. การรถไฟแห่งประเทศไทย ควรมีการตรวจสอบสภาพรถจักรตามวาระที่กำหนด ซ่อมบำรุงให้มีสภาพสมบูรณ์พร้อมใช้งาน และเมื่อรถจักรมีอายุการใช้งานควรตัดบัญชีและจัดการรถจักรใหม่มาทดแทน
10. การรถไฟแห่งประเทศไทย ควรปรับปรุงด้านสวัสดิการให้เพิ่มขึ้น เช่น ค่ารักษาพยาบาลให้กับ บิดา มารดา และบุตร รวมถึงทุนการศึกษาบุตร
11. การรถไฟแห่งประเทศไทย ควรจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายในเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วม และสร้างความรักสามัคคีกันภายในองค์กร
12. การรถไฟแห่งประเทศไทย ควรให้มีเวลาสำหรับออกกำลังกาย งานอดิเรก ท่องเที่ยว และดูแลครอบครัวได้อย่างเพียงพอ มีเวลาหยุดระหว่างงานหรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดเวลาพักผ่อนประจำปี วันหยุดพิเศษ
13. การรถไฟแห่งประเทศไทย ควรจัดระบบการประเมินพนักงานที่ยุติธรรม เพื่อป้องกันความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นต่อไป
14. ผู้บังคับบัญชาควรแสดงออกถึงความเห็นใจ และควรดำเนินการให้ความช่วยเหลือพนักงานที่มีความเดือดร้อนมากกว่านี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัย เรื่อง “ความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย” โดยทำการศึกษาในช่วงเดือนมกราคม ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2561 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานรถจักร สังกัดฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัย ได้สรุปผลอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการ วิจัยโดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

5.1.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5.1.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5.1.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

5.2.2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

5.2.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5.2.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับดังนี้

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 338 คน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีมากกว่า 45 ปี มีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่มากกว่า 40,000 บาท ตำแหน่งพนักงานขับรถ สถานภาพการสมรส โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

5.1.2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.240 โดยความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร และสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.652 3.412 3.393 3.325 3.238 3.122 3.057 และ 2.721 ตามลำดับ

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย มีระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.874 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการอุทิศตน ด้านความกระตือรือร้น และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.144 3.987 และ 3.522 ตามลำดับ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5.1.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5.1.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่าย การช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการไม่ต้องทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน พนักงานรู้สึกว่าจะมีความเครียดในการทำงาน แต่มีเวลาเพียงพอที่จะผ่อนคลายความเครียดได้ และพนักงานรู้สึกว่าในแต่ละวันรู้สึกกระปรี้กระเปร่าพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษฎา พงษ์รัตน์ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานขับรถ พนักงานคุ้มกัน และหัวหน้าประจำรถยนต์คุ้มกันทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครฯ ผลวิจัยพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีหน้าที่ต้องรับส่งทรัพย์สินที่มีมูลค่าสูง ต้องใช้ชีวิตการทำงานส่วนใหญ่เกือบตลอดทั้งวันบนรถยนต์คุ้มกัน เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เป็นรายด้าน พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับมากตามลำดับ รองลงมา คือ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมธรรมเนียมในองค์การ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร และสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายผลในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในลำดับสูงสุดและต่ำสุด ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการมีความพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและมีเวลาอิสระจากการทำงานในแต่ละวัน เช่น พนักงานในตำแหน่งพนักงานขับรถ หรือ ตำแหน่งช่างเครื่องจะทราบตารางเวลาการทำงานของตนเองล่วงหน้าจึงสามารถวางแผนในการใช้เวลาหลังการทำงานได้ ในการท่องเที่ยวหรือพักผ่อนเพื่อให้เกิดความผ่อนคลายความเครียดกับครอบครัว หรือมีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัว พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานและมีการแสดงออกถึงความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงมีความกระปรี้กระเปร่าพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ส่งผลที่ดีทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเกรซิน ปังกวาน (2559) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน แนวทางการปฏิบัติงานที่ดี และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตการทำงานและชีวิต
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้เห็นได้เห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนตัวลักษณะการบริหารความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความเสี่ยงสูงในการเกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน รพท. ต้องมีการควบคุมและดูแลอย่างใกล้ชิดด้านความปลอดภัยในการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น ทำการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งพื้นที่ทำงานบนขบวนรถไฟ และที่ทำการสำนักงานต่างๆ รวมถึงมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน เช่น ความรู้ด้านกฎหมายว่าด้วยความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ และความปลอดภัยในการทำงาน ควรมีสวัสดิการแจกอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ควรปรับปรุงและตรวจสอบเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานของพนักงานขับรถให้ทันสมัยและเหมาะสม ควรมีการประกันสุขภาพและบริการตรวจสุขภาพในสถานที่ทำงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า นอกจากจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วควรต้องมีความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน

5.2.2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย เมื่อพิจารณาความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันในงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการอุทิศตน อยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรกลำดับต่อมา คือ ด้านความกระตือรือร้น และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายผลในส่วนของความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในลำดับสูงสุดและต่ำสุด ดังนี้

ความผูกพันในงาน ด้านการอุทิศตน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการมีความภูมิใจในงานที่ทำในปัจจุบัน พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่ามีความสำคัญ และพนักงานรู้สึกว่างานที่ตัวเองทำอยู่เป็นแรงบันดาลใจ โดยภารกิจหลักของพนักงานระดับปฏิบัติการคือ การขับเคลื่อนขบวนรถไฟเพื่อขนส่งผู้โดยสารและสินค้าให้ไปถึงปลายทางด้วยความสะดวกและปลอดภัย พนักงานมีความรู้สึกว่างาน รพท. ได้ตอบสนองความต้องการของชีวิตได้ดีแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจักรพงษ์ อินทรสงเคราะห์ (2558) ที่พบว่า ระดับความผูกพันในงานของนักบินผู้ช่วยบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก สาเหตุอาจเนื่องมาจากความพึงพอใจในแนวทางการบริหารจัดการนโยบายในการบริหารของบริษัท การบินไทยหรืออาจเป็นเพราะตำแหน่งหน้าที่นักบินผู้ช่วยนี้สามารถตอบสนองความต้องการของชีวิตให้แก่พนักงานได้อย่าง

ครบถ้วนสมบูรณ์ดีแล้ว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผูกพันในงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ แต่ละคนมีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมากแต่อยู่ในลำดับสุดท้าย ทั้งนี้ รฟท. ต้องสร้างแรงกระตุ้นให้พนักงานขับรถทำงานด้วยความสนุกและให้มีความสุขกับงานที่ทำการใช้กฎเกณฑ์ที่ไม่ตึงเครียดเกินไป การสร้างบรรยากาศให้น่าทำงาน เช่น สภาพของห้องขับรถไฟที่พนักงานขับรถใช้ เป็นสถานที่ทำงานต้องมีความสะอาดพร้อมใช้งานอยู่เสมอ สถานที่พักผ่อนเมื่อพนักงานขับรถทำงานถึงปลายทางและระหว่างทำขบวนต้องมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก สะอาดและปลอดภัย การจัดให้มีการรับประทานอาหารร่วมกันระหว่างพนักงานและหัวหน้างานตามความเหมาะสม เป็นต้น

5.2.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่าย การช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่าย การช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

อายุ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานขับรถและช่างเครื่องมีความเข้าใจและยอมรับลักษณะของงาน ทั้งในด้านความก้าวหน้าและรูปแบบของเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพงษ์ อินทรสงเคราะห์ (2558) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของนักบินผู้ช่วย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า นักบินผู้ช่วยที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน

รายได้ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการมีความเข้าใจและยอมรับรายได้ รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยาพร ห่องแสงและฉกษย์ กุสิษฐ์ (2554) ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน สาขา วิชาการออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานมีความภาคภูมิใจกับงานที่ทำและเชื่อว่าเขาควรอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป และเชื่อว่างานที่ทำความเหมาะสมกับรายได้ที่เขาได้รับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมหวัง โอชารส (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา โรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจระดับเงินเดือนและรายได้พิเศษที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจทำให้ค่าใช้จ่ายต่างๆ ในชีวิตประจำวันสูงขึ้น ดังนั้นข้าราชการที่มีรายได้น้อยอาจคิดที่จะลาออกเพื่อหางานใหม่ที่มีเงินเดือนมากกว่าที่ได้รับ ทั้งนี้อาจจะเนื่องจาก รฟท. และ วิชาการออมสิน เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจซึ่งมีฐานรายได้เงินเดือนที่สูงกว่าบุคลากรภาครัฐ

ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานแตกต่างกัน โดยตำแหน่งช่างเครื่องมีความผูกพันในงานมากกว่าพนักงานขับรถ ทั้งนี้เนื่องจาก ช่างเครื่องเป็นตำแหน่งเริ่มต้นในการทำงานในหน้าที่ของพนักงานระดับปฏิบัติการจึงมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความรู้สึกว่างานที่ทำเป็นงานที่ทำขายและมีความกระตือรือร้นที่จะได้ทำงาน รวมทั้งสามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับปรุงใช้กับการทำงานทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานมากกับประสบการณ์ทำงานน้อยต่างมีความมุ่งมั่นในการทำงาน แม้ว่าพนักงานจะมีประสบการณ์ทำงานต่างกันเมื่อถึงเวลาทำงานที่ต้องอยู่บนขบวนรถไฟจะต้องนำขบวนรถไฟไปให้ถึงปลายทางให้ได้ และพนักงานจะมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่ามีความสำคัญที่สามารถส่งผู้โดยสารให้ถึงปลายทางด้วยความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิงอร ต้นพันธ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์กรของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทในอุตสาหกรรมบางชันที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของบรรพต ไชยกิจ (2552) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์นดิжитอล(ประเทศไทย) พบว่าระยะเวลาทำงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สถานภาพ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการไม่ว่าสถานภาพโสด สมรส หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย เมื่อถึงเวลาทำงานแล้วลักษณะงานต้องรับผิดชอบต่อการเดินทางรวมทั้งชีวิต และทรัพย์สินของผู้โดยสาร ลักษณะงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นและอุทิศตนให้กับงาน ดังนั้นพนักงานรถจักรต้องทำภาระหน้าที่ให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรินทร์ มะระกานนท์ (2557) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

5.2.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับ

ปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้ท่านไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

อายุ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากเมื่อได้รับการบรรจุเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสได้รับความก้าวหน้า มั่นคงในงานรวมทั้งได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและทำเทียมกันตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษญา พงษ์รัตน์ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกรณีศึกษา : พนักงานขับรถ พนักงานคุ้มกัน และหัวหน้าประจำรถยนต์คุ้มกันทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครฯ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

รายได้ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าการตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายคุ้มค่ากับการทุ่มเท และมีความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญรอด อินตามณี (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถบริษัท ศรีราชากรีนพ้อยท์ จำกัด พบว่า พนักงานขับรถที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยตำแหน่งช่างเครื่องรู้สึกมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าพนักงานขับรถ ทั้งนี้ เนื่องจากตำแหน่งช่างเครื่องส่วนใหญ่เป็นวัยรุ่นอายุยังน้อยและเพิ่งสำเร็จการศึกษาจากสถาบันของ รฟท. จึงมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความรู้สึกว่าเป็นงานที่ทำท้าทายและมีความกระตือรือร้นที่จะได้ทำงาน ได้แสดงความสามารถเต็มที่จากที่ได้เรียนมา ส่วนตำแหน่งพนักงานขับรถเป็นกลุ่มที่มีอายุมากกว่าตำแหน่งช่างเครื่องและมีประสบการณ์มากกว่า มีความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับการฝึกอบรมหรือเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ไม่มีโอกาสได้รับการพัฒนาตัวเอง สถานที่ทำงานก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพเนื่องจากต้องทำงานอยู่กับเครื่องยนต์ที่ต้องมีไอเสียเป็นเวลานานๆและรู้สึกไม่ได้รับความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของตน

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานทั้งมากและน้อย ต่างก็มีความมุ่งมั่นเหมือนกัน รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่ามีความสำคัญ พนักงานมีความรู้สึกว่าการตอบแทนมีความเป็นธรรม สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับมีความพอใจ มีความก้าวหน้าและมั่นใจในความเป็นธรรมของ รฟท. ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลภัตสรณ์ สิทธิวงศ์ชัย (2558) ศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถสองแถวโดยสารประจำทางในจังหวัดสมุทรสาคร ที่พบว่า ประสบการณ์ในการขับรถสองแถวโดยสารที่แตกต่างกัน พนักงานขับรถสองแถวโดยสารมีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานภาพในการสมรส พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการไม่ว่าสถานภาพโสดหรือสมรส เมื่อทำงานแล้วลักษณะงานต้องรับผิดชอบต่อการเดินทาง ทรัพย์สินและชีวิตของผู้โดยสาร ดังนั้นพนักงานต้องทำภาระหน้าที่ให้สำเร็จ และพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนมีความเป็นธรรม สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับมีความพอใจ มีความก้าวหน้าและมั่นใจในความเป็นธรรมของ รฟท. ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชลภัศสรณ์ สิทธิวงศ์ชัย (2558) ศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถสองแถวโดยสารประจำทางในจังหวัดสมุทรสาคร ที่พบว่า สถานภาพของพนักงานขับรถสองแถวโดยสารที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับชนายุทธ พันธ (2553) พบว่าสถานภาพในการสมรสที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน เพราะพนักงานขับรถ ไม่ว่าจะสถานภาพโสดหรือสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่จะมีการวางแผนการดำเนินชีวิตเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

5.2.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าการเป็นสิ่งที่ทำทนายแม้งานจะมีปัญหา อุปสรรคก็กระตือรือร้นที่จะได้ทำงานด้วยความรู้สึกที่มีพลัง พนักงานมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ เห็นว่างานที่มีคุณค่ามีความสำคัญ เมื่อได้ทำงานแล้วรู้สึกเพลิดเพลิน ทำให้เวลาที่ทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชมงคล คำชู (2556) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรศูนย์ฝึกอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ที่พบว่า บุคลากรศูนย์ฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิตย์ ดวงสุวรรณ (2551) ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกับพนักงาน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 364 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากผลวิจัยที่พบว่า ความผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ถึงแม้ระดับความผูกพันในงานจะอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งพนักงานขับรถมีความผูกพันในงานน้อยกว่าตำแหน่งช่างเครื่อง ดังนั้น รฟท. ควรปรับปรุงแต่ละด้าน ดังนี้

ความผูกพันในงานด้านความกระตือรือร้น พนักงานขับรถส่วนใหญ่จะมีอายุและประสบการณ์ทำงานสูงกว่าตำแหน่งช่างเครื่อง รฟท. มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถและทำได้จริง เช่น การกำหนดกิโลเมตรทำงานหรือชั่วโมงการทำงานต่อเดือนให้ท้าทาย การวัดคะแนนความพึงพอใจในการขับเคลื่อนขบวนรถจากผู้โดยสาร ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้พนักงานขับรถมีความกระตือรือร้นมากขึ้น

ความผูกพันในงานด้านการอุทิศตน ควรส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการความรู้ให้พนักงานขับรถที่มีความรู้และประสบการณ์ทำงานสูงสามารถนำความรู้ที่มีอยู่ในตนเองถ่ายทอดสู่พนักงานรุ่นใหม่ ซึ่งจะช่วยให้ตัวพนักงานขับรถที่ได้ถ่ายทอดความรู้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่ามีความสำคัญและตนเองเป็นผู้มีความสำคัญต่อองค์กร ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กรซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อ รฟท.

ความผูกพันในงานด้านความเป็นส่วนหนึ่งกับงาน รฟท. ต้องสร้างแรงกระตุ้นพนักงานขับรถสนุกและมีความสุขกับงานที่ทำ การใช้กฎเกณฑ์ที่ไม่ตึงเครียดเกินไป การสร้างบรรยากาศให้น่าทำงาน เช่น สภาพของห้องขับรถไฟที่พนักงานขับรถใช้เป็นสถานที่ทำงานต้องมีความสะอาดพร้อมใช้งานอยู่เสมอ สถานที่พักผ่อนเมื่อพนักงานขับรถทำงานถึงปลายทางและระหว่างทำขบวนต้องมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก สะอาดและปลอดภัย การจัดให้มีการรับประทานอาหารร่วมกันระหว่างพนักงานและหัวหน้างานตามความเหมาะสม เป็นต้น

ส่วนในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งพนักงานขับรถมีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่าตำแหน่งช่างเครื่อง ดังนั้น รฟท. ควรปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรมีสวัสดิการแจกอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในขณะปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ควรปรับปรุงและตรวจสอบเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานของพนักงานขับรถให้ทันสมัยและเหมาะสม ควรมีการประกันสุขภาพและบริการตรวจสุขภาพในสถานที่ทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงานขับรถ เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมให้พนักงานขับรถที่มีความรู้และประสบการณ์สามารถเรียนรู้ที่จะนำความรู้ที่มีในตนเองถ่ายทอดให้พนักงานรุ่นใหม่ และการส่งพนักงานไปดูงานองค์กรอื่น เพื่อให้พนักงานมีวิสัยทัศน์

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเท่านั้น การศึกษาในงานครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เช่น การปรับปรุงกฎระเบียบและข้อบังคับให้ทันสมัย การเพิ่มสวัสดิการด้านอื่นจากที่มีอยู่เดิม เช่น ค่าเล่าเรียน หรือค่ารักษาพยาบาลของบุตร หรือ การมีส่วนร่วมในการบริหารหรือเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร เป็นต้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ มีปลั่ง. 2548. “การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- กฤษฎา พงษ์รัตน์. 2550. “คุณภาพชีวิตการทำงาน ทัศนศึกษา : พนักงานขับรถ พนักงานคุ้มกัน และ หัวหน้าประจำรถยนต์คุ้มกันทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครฯ.” สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- การรถไฟแห่งประเทศไทย. 2561. **วิสัยทัศน์และพันธกิจของการรถไฟแห่งประเทศไทย.** เข้าถึงได้จาก <http://www.railway.co.th/main/profile/vision-mission.html>. (วันที่ค้นข้อมูล: 18 พฤษภาคม 2561)
- เกศริน ปังกวาน. 2559. “คุณภาพชีวิตการทำงาน แนวทางการปฏิบัติงานที่ดี และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ใน กรุงเทพมหานคร.” บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จกมล เหมือนโพธิ์. 2550. “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานที่สำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่ 4.” ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรพงษ์ อินทรสงเคราะห์. 2558. “ความผูกพันต่อองค์กรของนักบินผู้ช่วย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)”. วารสารการจัดการสมัยใหม่ 13: 119-132.
- ชลภัศรธรรม์ สิทธิวงศ์ชัย และประสพชัย พสุนนท์. 2558. “องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานขับรถสองแถวโดยสารประจำทางในจังหวัดสมุทรสาคร”. วารสารหาดใหญ่ วิชาการ 13(1): 47-62.
- ณัฐฐา บัวหลวง. 2550. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตข้าราชการพบเรือนใน 4 มิติ. วารสารข้าราชการ. 6 (พฤศจิกายน – ธันวาคม) : 55-60.
- दनัย เทียนพุดม. 2541. การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ดุสิต ปาเชนทร์. 2547. “คุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายไฟฟ้าและเครื่องกล บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด(มหาชน).” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์วิทยาลัย : วิทยาลัยปทุมธานี
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์. 2542. **ทฤษฎีองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- ทองศรี คำภู ฌ อยู่ชยา. 2534. รายงานการวิจัยเรื่องความสนใจและความเข้าใจของผู้บริหาร
หน่วยงานภาครัฐบาลและภาคเอกชนต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สำนักวิจัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542. “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่กับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี
บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธนายุทธ พันธนา. 2553. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเดินรถเขต 3 การรถไฟฟ้าแห่ง
ประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์.
- ธีรินทร์ มะระกานนท์. 2557. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี. วารสารวิชาการและวิจัย มทร.ลพบุรีพิเศษ การ
ประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ครั้งที่ 5 ณ อาคารเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์หันตรา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 23-25
กรกฎาคม 2557 หน้า 130-143.
- บุญยัง วิษณุหมิมาชัย และ เทียน เสร้ามัญ. 2556. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการในกิจการบริการขนส่ง อำเภอ เมือง จังหวัดเชียงใหม่.” การประชุมวิชาการของ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 51 สาขาศึกษาศาสตร์ สาขาเศรษฐศาสตร์และ
บริหารธุรกิจ สาขามนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญรอด อินตามณี. 2555. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถบริษัท ศรีราชากรีนพ้อยท์
จำกัด. เข้าถึงได้จาก [http://www.gspa.buu.ac.th/e-
pa/images/stories/upload/2557/57930255.pdf](http://www.gspa.buu.ac.th/e-
pa/images/stories/upload/2557/57930255.pdf). (วันที่ค้นข้อมูล: 16 เมษายน 2561)
- บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. 2538. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพัน
องค์กรศึกษา กรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ.”
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยาพร ห้อยแขงและ ฉกษ์ กุสิทร์. 2554. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันใน
องค์กรของพนักงาน สาขา ธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วารสารบริหารธุรกิจ
ศรีนครินทร์วิโรฒ 2(2): 98-117.
- ผจญ เฉลิมสาร. 2540. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงาน
ในนิคมอุตสาหกรรมเวสต์โกลด์ จังหวัด ฉะเชิงเทรา.” ภาคนิพนธ์ปริญญา พัฒนบริหาร
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม : สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- พงเทพ เงาะคว่น. 2550. “ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่(ดอนเมือง).” วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ สำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พา ไม้จันทร์ดี. 2541. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา : ศึกษาเฉพาะอำเภอ สังขะ จังหวัดสุรินทร์.” ภาคนิพนธ์ (พัฒนาสังคม) : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มณีรัตน์ ไพรงเรือง. 2540. “ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.” วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัญญาณี บุญมา. 2548. “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ลัดดาวัลย์ สกุลสุข. 2550. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วันชัย แฉ่งอารี. 2550. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ประจำอยู่ในพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ศันสนีย์ เตชะลาภอำนาจ. 2544. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานโรงแรมอโนมากรุงเทพฯ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมชาย หิรัญกิติ. 2542. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมหวัง โอซารส. 2550. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.” วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สันติ บางอ้อ. 2540. “การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน.” วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต : **Productivity World** 2(2): 39-40.
- อิงอร ต้นพันธ์. 2558. “ความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์กรของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน”. วารสารเกษมบัณฑิต 16(2): 125-139.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Bakker, A. B. , & Demerouti, E. 2008. “ Towards a model of work engagement.” **Career development international**. 13(3):209-223.
- Bruce, W.M., & Blackburn, J. W.(1992). **Balanceing Job Satisfaction & Performance : A Guide for Human Recourse Pefessionals**. Westport : Quaorum Books.
- Hakanen et al. 2006. “Burnout and work engagement among teacher.” **Journal of School Psychology**. 43 : 495-513.
- Herzberg,F., Mausner B. and Snyderman B. 1959. **The Motivation to Work** . 2nd ed .
New York : John Willey and Sons.
- Huse, E.F., and Cumming, T.G. 1985. **Organizational Development and Change**. St.Paul, Minn : West.
- Kahn, W.A. 1990. “Phychological conditions of personal engagement and disengagement at work.” **Academy of Management Journal**. Vol.33 : 692-724.
- Lodahl, T.M. and Kejner, M. 1965. “The Definition and Measurement of Job involvement.” **Journal of Applied psychology**. 49(1) : 24-33.
- Lyman W. Porter and F. J. Smith. 1970. **The Etiology of Organizational Commitment**. Unpublished master’s thesis. University of California. California.
- Macey, W.H., & Schneider, B. 2008. “The meaning of employee engagement.” **Industrial and organization psychology**. 1(1) : 3-30.
- Malash, C. 2001. “Job Burnout.” **Annual Review of Psychology**. Vol.52 : 397-422.
- Porter, L. W., & Smith, F.J. 1970. **The Etiology of Organizational Commitment**. University of California, unpublished paper.
- Saks, A. M. 2006. “Antecedents and consequences of employee engagement.” **Journal of Managerial Psychology**. 21(7) : 600-619.
- Rabinowitz,S.and Hall, D.T. 1977. “Organization Research on Job Involvement.” **Psychological Bulletin**. 84 : 265-288.
- Salanova, M., Lorent, L., Chambel, M.J., & Marti Nez, I.M. 2011. “Linking transformational leadership to nurses’ extra-role performance : The mediating role of self-efficacy and work engagement.” **Journal of advanced nursing** : 67(10) : 2256-2266.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Seppala Pii, and Saijai Mauno, et al. 2008. “The Construct validity of the Utrecht Work of Engagement Scale : Multisample and Longitudinal Evedence.” **Journal of Happiness Studies.**
- Schaufeli et al. 2002. “The measurement of Engagement and Burnout : A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach.” **Journal of Happiness Studies.** 3(1) : 71-92.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. 2004. “Job demands, job resource, and their relationship with burnout and engagement : A multi-sample study.” **Journal of organizational behavior.** 25 : 1-23.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. 2010. **Defining and measuring work engagement : bringing clarity to the concept.** New York.
- Steers, R. M. 1977. **Organizational Effectiveness : A Behavioral View.** Santa Monica, CA:Goodyear.
- Walton, Richard E. 1974. “Improving Quality of Work Life.” **Harvard Business Review.** 15(5) : 12-16.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

เรื่อง

**ความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย**

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถาม เพื่อจัดเก็บข้อมูลการวิจัยเรื่อง ความผูกพันในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในงาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และเปรียบเทียบระดับความผูกพันในงานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตลอดจนเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบ จะเก็บเป็นความลับ และจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากข้อมูลที่ได้นำเสนอในผลงานการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม มิได้เสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

1. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในงาน
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. แบบสอบถามชุดนี้ไม่มีคำตอบข้อใดถูกหรือผิด ท่านสามารถตอบได้ทุกข้อให้ตรงกับความเป็นจริง และตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านให้มากที่สุด

3. กรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากที่สุด คำตอบหรือข้อมูลที่ให้ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นายกฤษฎา นัตริวิไล

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. อายุ

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี มากกว่า 36 ปี - 45 ปี
 มากกว่า 45 ปี

2. รายได้ต่อเดือน

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท
 มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท มากกว่า 40,000 บาท

3. ตำแหน่งงาน

- พนักงานขับรถ ช่างเครื่อง

4. สถานภาพการสมรส

- โสด สมรส
 หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย

5. ประสบการณ์ทำงานกับฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มากกว่า 10 ปี - 20 ปี
 มากกว่า 20 ปี - 30 ปี มากกว่า 30 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
(ข้อละ 1 คำตอบ)

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย ยิ่ง
คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	คำตอบแทนที่ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
2	ท่านพึงพอใจกับคำตอบแทนที่ที่ได้รับจากการทำงาน					
3	รฟท. มีระบบการจ่ายคำตอบแทนที่มีความยุติธรรม					
4	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน					
5	คำตอบแทนที่ที่ได้รับคุ้มค่ากับความทุ่มเทของท่านที่ให้กับ รฟท.					
6	ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับจากรฟท. เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี					
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
7	ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินเมื่อทำงานในหน่วยงานแห่งนี้					
8	ท่านได้รับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในขณะปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ต่อ)						
9	สถานที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ					
10	รพท. มีการวางแผนการป้องกันต่างๆ เพื่อ ความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงานของ พนักงาน					
การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร						
11	ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
12	รพท. มีระบบการฝึกอบรมบุคลากรที่มี มาตรฐาน					
13	รพท. สนับสนุนให้ท่านเข้ารับการ ฝึกอบรมเป็นประจำ					
14	ท่านมีโอกาสในการทำงานอย่างอิสระและ เป็นตัวของตัวเอง					
15	ท่านได้รับการพัฒนาขีดความสามารถจาก หัวหน้างานอยู่ในระดับน่าพอใจ					
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน						
16	เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานอื่น การ ปฏิบัติงานกับหน่วยงานนี้ท่านได้รับความ ก้าวหน้ามากกว่า					
17	ท่านมั่นใจว่าผู้บริหารไม่ก่อกวนแกล้งโดย การโยกย้ายหรือให้ออกจากงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ต่อ)						
18	หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นี้เป็นที่สนใจของบุคคลภายนอกที่อยากจะเข้ามาทำงานเพราะมีความก้าวหน้าสูง					
19	หัวหน้างานสนับสนุนและส่งเสริมให้ท่านก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งสูงขึ้น					
20	การเลื่อนตำแหน่งงานของ รพท. เป็นไปโดยชอบและมีเหตุผล					
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน						
21	เพื่อนร่วมงานเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน					
22	รพท. เปิดโอกาสให้ร้องทุกข์ได้ เมื่อได้รับความไม่เป็นธรรม					
23	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆกับ รพท. อยู่เสมอ					
24	ท่านสามารถขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานได้ตลอด					
25	ในหน่วยงานของท่าน มีความเห็นอกเห็นใจและช่วยเหลือกันในเรื่องต่างๆ					
26	รพท. มีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย					
27	ท่านสามารถเลือกที่จะไม่ปฏิบัติงานนั้นเมื่อเห็นว่าไม่ถูกต้อง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร						
28	หน่วยงานของท่านมีนโยบาย ระเบียบที่เป็นแนวทางปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร					
29	หน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ					
30	หน่วยงานของท่านมักสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น					
31	ท่านมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
32	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน					
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว						
33	ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาอิสระจากการทำงานในแต่ละวัน					
34	ในแต่ละวันท่านรู้สึกกระปรี้กระเปร่าพร้อมที่จะปฏิบัติงาน					
35	แม้ท่านจะมีความเครียดในการทำงาน แต่ท่านก็มีเวลาเหลือพอที่จะผ่อนคลายความเครียดได้					
36	ท่านมักจะไมทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (ต่อ)						
37	ปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่าน					
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม						
38	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ					
39	การทำงานของท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี					
40	ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ					
41	ท่านไม่รู้สึกโดดเดี่ยวอ้างว้างในหมู่เพื่อนร่วมงาน					
42	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 ความผูกพันในงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ 1 คำตอบ

ข้อที่	ความผูกพันในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความกระตือรือร้น						
1	ขณะทำงาน ท่านรู้สึกมีพลังในการทำงานอย่างเต็มที่					
2	ในขณะที่ทำงาน ท่านเป็นคนมุ่งมั่นเสมอแม้ว่างานจะมีปัญหา อุปสรรค					
3	ท่านมีความคิดที่ยืดหยุ่นมากในการทำงาน					
4	ขณะทำงาน ท่านรู้สึกมีพลังกำลัง และกระฉับกระเฉง					
5	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะได้ทำงานของท่าน					
6	ท่านมักจะใจจดจ่ออยู่กับงานที่ท่านทำ					
ด้านการอุทิศตน						
7	งานเป็นแรงบันดาลใจของท่าน					
8	เมื่อตื่นมาในตอนเช้า ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน					
9	สำหรับท่านแล้ว งานเป็นสิ่งที่ท้าทาย					
10	ท่านภูมิใจในงานที่ท่านทำในปัจจุบัน					
11	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำเป็นงานที่มีคุณค่ามีความสำคัญ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 ความผูกพันในงาน (ต่อ)

ข้อที่	ความผูกพันในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน (ต่อ)						
12	ท่านสามารถทำงานแต่ละงานด้วยความต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน					
13	ในขณะที่ท่านทำงาน ท่านมักจะลืมทุกสิ่งรอบตัว					
14	ขณะที่ท่านทำงาน ท่านรู้สึกเพลิดเพลิน					
15	ในขณะที่ทำงาน ท่านมักรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
16	สำหรับท่านแล้ว การแยกตัวเองออกจากงานเป็นสิ่งที่ทำได้ยากลำบาก					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

1. ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างไร เกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในหน่วยงานของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างไร เกี่ยวกับส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันใน
การทำงานมากยิ่งขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

***** ขอขอบคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน *****



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ ๐๕๒๙/๕๗๕๖



มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
๘๕ ถนนสกลมารุค ตำบลเมืองศรีโค
อำเภวารินชำราบ
จังหวัดอุบลราชธานี ๓๔๑๙๐

๒๘ มิ.ย. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอส่งแบบแจ้งผลการพิจารณาผลงานทางวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

เรียน นายกฤษฎา ฉัตรวิไล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบแจ้งผลการพิจารณาผลงานทางวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ตามที่ ท่านได้แสดงความจำนง ในการเสนอต้นฉบับเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยท่านได้เสนอต้นฉบับบทความทางวิชาการ เรื่อง “ความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา : ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย” ความละเอียดทราบแล้วนั้น

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้นำผลงานทางวิชาการดังกล่าวเข้าสู่กระบวนการพิจารณา กลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิและกองบรรณาธิการโดยได้แจ้งท่านแก้ไขปรับปรุงเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ดังนั้น จึงขอส่งแบบแจ้งผลการพิจารณาผลงานทางวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ดังรายการสิ่งที่ส่งมาด้วย มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีขอขอบคุณท่านที่ให้ความสนใจ ส่งบทความเพื่อรับการพิจารณาตีพิมพ์ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านจะให้ความสนใจส่งผลงานทางวิชาการเพื่อรับการพิจารณาตีพิมพ์ ในโอกาสต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชวลิต ฉันทวงศ์พิทักษ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพันธกิจสังคม ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

สำนักงานอธิการบดี สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ

โทรศัพท์ ๐ ๔๕๓๕ ๑๓๕๙

Email : ubusocj@ubu.ac.th

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบแจ้งผลการพิจารณาผลงานทางวิชาการ
เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

วันที่ ๒๘ มิ.ย. ๒๕๖๑

ตามที่ นายกฤษฎา ฉัตรวิไล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐภูมิ โรจนนिरุติกุล ได้ส่งผลงานทางวิชาการ เรื่อง “ความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา : ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย” เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี นั้น

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้พิจารณานำผลงานดังกล่าวเผยแพร่ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๒ กรกฎาคม - ธันวาคม ๒๕๖๑

(รองศาสตราจารย์ชวลิต ถิ่นวงศ์พิทักษ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพันธกิจสังคม ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

สำนักงานส่งเสริมบริหารงานวิจัยฯ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

โทรศัพท์ ๐๔๕-๓๕๑๓๕๙ โทรสาร ๐๔๕-๓๕๓๐๔๒ Email address: ubusocj@ubu.ac.th

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล กฤษฎา นัตริวิไล
วัน เดือน ปีเกิด 18 ตุลาคม 2517 ที่จังหวัดอุบลราชธานี
ที่อยู่ 66/195 ตำบล เสาธงหิน อำเภอ บางใหญ่ จังหวัด นนทบุรี 11140
ประวัติการศึกษา 2540 สำเร็จการศึกษา วิศวกรรมศาสตร บัณฑิต สาขาวิศวกรรมเครื่องกล
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ประสบการณ์ทำงาน วิศวกร-ปัจจุบัน ระดับ 10 ตำแหน่งวิศวกรกำกับการกองระเบียบวิธี
ศูนย์วิศวกรรมเครื่องกล ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย
อีเมล m_s.r.t@hotmail.com



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้