

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร: ศึกษากรณี กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง
ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

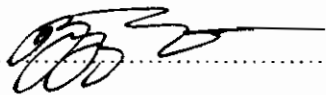
ธีระ กาญจนนะ

28 พ.ค. 2558
353584

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2555
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

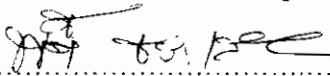
อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษและคณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ ได้พิจารณา
ปัญหาพิเศษของ ชีระ กาญจนะ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษ



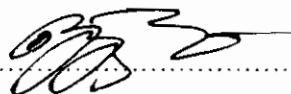
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ



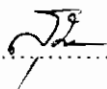
ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธรรมเสนา)



กรรมการ

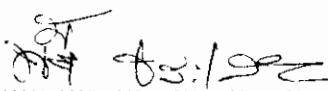
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)



กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา



คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธรรมเสนา)

วันที่ 10 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร: ศึกษากรณี กองลากเลื่อน เขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย” สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์ ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ และ อาจารย์สุปราณี ธรรมพิทักษ์ ในการจัดทำปัญหาพิเศษที่ให้กรอบแนวคิดแนวทางในการศึกษาช่วยเหลือเสนอแนะ และแก้ไขปัญหาในทุก ๆ ด้านของการทำปัญหาพิเศษ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งเป็นผลประโยชน์ต่อการศึกษารั้งนี้เป็นอย่างดี ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

การศึกษารั้งนี้จะสำเร็จไม่ได้หากไม่ได้รับความร่วมมือจากพนักงานรถจักร แขวงรถฟ่วงชุมพร พนักงานรถจักรแขวงรถจักรทุ่งสง และพนักงานรถจักรแขวงรถจักรหาดใหญ่ กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่ช่วยสละเวลาอันมีค่า ในการตอบแบบสอบถาม และผู้ใหญ่อยุติ พี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ ที่คอยไถ่ถามและกำลังใจที่ดีตลอดมา สุดท้ายผู้ศึกษาขอขอบคุณประโยชน์อันเกิดขึ้นจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นเครื่องแสดง การวะแก่บิดา มารดา คุณอารีย์ กาญจนนะ และครอบครัว ผู้ที่เคารพนับถือทุกท่านที่มุ่งมั่นปลุกฝัง ให้เห็นความสำคัญของการศึกษามาโดยตลอด ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน มาตั้งแต่เยาว์วัย ทำให้มีความสำเร็จในวันนี้

ธีระ กาญจนนะ

53930199: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ พนักงานรถจักร/ กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง

ชื่ระ ภาณูจะณะ: คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร: ศึกษากรณี กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย (WORKING LIFE QUALITY OF LOCOMOTIVE STAFFS, CASE STUDY OF, HUALING DIVISION, THUNG SONG AREA, MECHANICAL ENGINEERING DEPARTMENT, STATE RAILWAY OF THAILAND)
คณะกรรมการควบคุมปัญหาพิเศษ: นันทวัน อินทชาติ, Ph.D. 90 หน้า. ปี พ.ศ. 2555.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย 2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3. ศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำนวน 345 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และ One-way ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก และอันดับสุดท้าย พบว่า ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับน้อย

พนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักรแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับตำแหน่งหน้าที่ รายได้ ต่อเดือน และสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

53930199: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A. (GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: WORKING LIFE QUALITY/ LOCOMOTIVE STAFFS / HUALING DIVISION, THUNG SONG AREA

TEERA KANJANA: WORKING LIFE QUALITY OF LOCOMOTIVE STAFFS, CASE STUDY OF, HUALING DIVISION, THUNG SONG AREA, MECHANICAL ENGINEERING DEPARTMENT, STATE RAILWAY OF THAILAND. ADVISORY COMMITTEE: NANTAWAN INTACHAT, Ph.D. 90 P. 2012.

The purpose of this study is to: 1. working life quality of Locomotive staffs, for case study of, Hualing Division, Thung song area, Mechanical Engineering Department, State railway of Thailand 2. to compare a working life quality of Locomotive staffs, case study of, Hualing Division, Thung song area, Mechanical Engineering Department, State railway of Thailand by do classify of personal factors, and 3. to study the process of development of working life quality of Locomotive staffs. The sampling populations of this study are 345 Locomotive staffs, Hualing Division, Thung song area, Mechanical Engineering Department, State railway of Thailand and The equipment that will be used for data collection is an questionnaire, its have reliability for .92, Data analysis using by frequency, percentage, average (μ) and standard deviation (σ) and One-way ANOVA.

The results of study found that an overall images of a working life quality of Locomotive staffs, case study of, Hualing Division, Thung song area, Mechanical Engineering Department, State railway of Thailand is medium. When will be classified in earnings with sort out from much to less of the three top and the three final be about of public relation, an averages will be much more than other, in the second the balance between life with job are in medium, Fair remuneration and life sufficiency are in medium and environmental safety and life healthy are the lowest average.

Age, education level, working period in locomotive staffs position of Locomotive staffs of, Hualing Division, Thung song area, Mechanical Engineering Department, State railway of Thailand are in different in theirs working life quality having statistically significantly at .05 level and the different of positions, Monthly income. And marital status of them are not different in theirs working life quality.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	15
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	22
ข้อมูลเกี่ยวกับฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	40
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เกณฑ์การแปลผล.....	44
4 ผลการวิจัย.....	45
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล.....	45
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	48
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตาม ลักษณะส่วนบุคคล.....	57
ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	68
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	70
สรุปผลการวิจัย.....	70
อภิปรายผล.....	71
ข้อเสนอแนะ.....	75
บรรณานุกรม.....	78
ภาคผนวก.....	82
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	90

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 สถิติการเกิดอุบัติเหตุของรถไฟ ปี 2550-2553.....	4
2 จำนวนอัตรากำลังฝ่ายการช่างกลตั้งแต่ ปี 2544-2554.....	30
3 จำนวนประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	41
4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อน เขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย.....	46
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและการจัดอันดับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟ แห่งประเทศไทย จำแนกในภาพรวม.....	48
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและการจัดอันดับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟ แห่งประเทศไทย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	49
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและการจัดอันดับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟ แห่งประเทศไทย ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	50
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและการจัดอันดับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟ แห่งประเทศไทย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ.....	51
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและการจัดอันดับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟ แห่งประเทศไทย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	52
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและการจัดอันดับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟ แห่งประเทศไทย ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน.....	53
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและการจัดอันดับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟ แห่งประเทศไทย ด้านธรรมเนียมในองค์กร.....	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12	55
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและการจัดอันดับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟ แห่งประเทศไทย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน.....	
13	56
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและการจัดอันดับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟ แห่งประเทศไทย ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม.....	
14	57
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ.....	
15	58
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟ แห่งประเทศไทย กับอายุ.....	
16	58
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ.....	
17	59
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	
18	60
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟ แห่งประเทศไทย กับระดับการศึกษา.....	
19	60
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา.....	
20	62
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตาม ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักร.....	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟ แห่งประเทศไทย กับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักร.....	62
22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักร.....	63
23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามระดับ ตำแหน่งหน้าที่.....	64
24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟ แห่งประเทศไทย กับระดับตำแหน่งหน้าที่.....	65
25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามรายได้ ต่อเดือน.....	65
26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟ แห่งประเทศไทย กับรายได้ต่อเดือน.....	66
27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตาม สถานภาพสมรส.....	66
28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟ แห่งประเทศไทย กับสถานภาพสมรส.....	67
29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	67

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	40

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรืองนั้นย่อมต้องมีการพัฒนาในทุกด้านไปพร้อมกัน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองการทหาร สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งการพัฒนาดังกล่าว จะประสบความสำเร็จ หรือเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน (Sustainable Development) นั้น ประชาชน ย่อมต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาประเทศ ที่ได้รับการบรรจุไว้ใน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) โดยมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็นฐานหลัก อันได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของคนให้ทุกคน มีคุณภาพสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการพัฒนา สภาพแวดล้อมของสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาคน (อรุณจันทร์ โชติกุล, 2539, หน้า 19-25 อ้างถึงใน เสวต แก้วไกรสร, 2546) จากการประเมินผลการพัฒนาในช่วง 4 ทศวรรษ ซึ่งให้เห็นอย่างชัดเจนถึง การพัฒนาที่ขาดความสมดุล โดยประสบความสำเร็จเฉพาะในเชิงปริมาณ แต่ขาดความสมดุล ด้านคุณภาพ ดังนั้น ในปัจจุบันการพัฒนาประเทศจึงได้เปลี่ยนทิศทางจากการพัฒนาในอดีตที่ได้ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นจุดมุ่งเน้นหลักของการพัฒนาแต่เพียงอย่างเดียว มาเป็น แนวคิดที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวม และให้ความสำคัญกับ การพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบ บริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับ อันจะเกิดการพัฒนามี “คน” เป็นศูนย์กลางอย่าง แท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549) ในหลาย ๆ ประเทศจึงได้มี แนวความคิดในเรื่องการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในเรื่องการยกระดับคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปแล้วว่าการมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกคน และ เป็นบ่อเกิดของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

การพัฒนาคนและการคุ้มครองทางสังคมเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการเสริมสร้างรากฐาน ของสังคมให้เข้มแข็ง ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 โดยนำปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงมาผสมผสานกับจุดเด่นของสังคมไทย คือ วัฒนธรรมการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน กล่าวคือ เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สุขภาพแข็งแรง คิดเป็น ทำเป็น มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีวิถีคิด อย่างสมเหตุสมผล มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อส่วนรวม รวมทั้งสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาผสมผสานให้เกิดความสมดุล ในการยกระดับคุณภาพชีวิต

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) จึงมีแนวคิดที่มีความต่อเนื่องจากแนวคิดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8-10 โดยยังคงยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” รวมทั้ง “สร้างสมดุลการพัฒนา” ในทุกมิติและขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกระดับเพื่อให้การพัฒนาและบริหารประเทศเป็นไปบนทางสายกลางเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง โดยมีการวิเคราะห์อย่าง “มีเหตุผล” และใช้หลัก “ความพอประมาณ” ให้เกิดความสมดุลระหว่างมิติทางวัตถุกับจิตใจของคนในชาติ ความสมดุลระหว่างความสามารถในการพึ่งตนเองกับการแข่งขันในเวทีโลก ความสมดุลระหว่างสังคมชนบทกับเมืองเตรียม “ระบบภูมิคุ้มกัน” ด้วยการบริหารจัดการความเสี่ยงให้เพียงพอพร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ ทั้งนี้การขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทุกขั้นตอนต้องใช้ “ความรู้” ในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบเป็นไปตามลำดับขั้นตอนและสอดคล้องกับวิถีชีวิตของสังคมไทยรวมทั้งเสริมสร้างศีลธรรมและสำนึกใน “คุณธรรม” จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินชีวิตด้วย “ความเพียร” จะเป็นภูมิคุ้มกันที่ดีให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจกครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

การกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 จึงต้องเร่งสร้างภูมิคุ้มกันเพิ่มขึ้นในมิติการพัฒนาด้านต่าง ๆ เพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยงที่สังคมไทยต้องเผชิญและเสริมรากฐานของประเทศด้านต่าง ๆ ให้เข้มแข็งควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่มั่นคงและยั่งยืน

โดยสรุปการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 จะเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในมิติต่าง ๆ ให้แก่ปัจเจกครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศ โดยใช้แนวคิดและทิศทางการพัฒนาประเทศสู่ความยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พร้อมทั้งขยายการนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพจาก 3 ทุน ทั้งทุนสังคม ทุนเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็น 6 ทุน ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนกายภาพ ทุนทางการเงิน ทุนทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม และทุนทางวัฒนธรรมมาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน โดยเฉพาะ การสร้างฐานทางปัญญาเพื่อเป็นภูมิคุ้มกันให้กับคนและสังคมไทยเป็นสังคมที่มีคุณภาพก้าวสู่สังคม และเศรษฐกิจสีเขียวที่มีแบบแผนการผลิตและบริการอย่างยั่งยืนและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยนำความรู้และจุดแข็งของอัตลักษณ์ไทยมาปรับ โครงสร้างเศรษฐกิจบนฐานนวัตกรรมที่เข้มแข็ง เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจในภูมิภาคอย่างรู้เท่าทัน สร้างความยั่งยืนของภาคเกษตร และความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน รวมทั้งการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างระบบธรรมาภิบาลและความสามัคคีในทุกภาคส่วนและ ทุกระดับเป็นฐานการพัฒนาประเทศที่มั่นคงและสมดุลมุ่งสู่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และเป็นธรรม

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาบริการขนส่งและโลจิสติกส์ที่มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานสากล โดยเฉพาะ รูปแบบบริการขนส่งทางราง รถไฟ รถไฟรางคู่ รถไฟความเร็วสูง

ดังนั้นการรถไฟแห่งประเทศไทยจึงควรมีการปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐาน เช่น รางรถไฟ ไม้หมอน โครงสร้างสะพาน จุดข้ามจุดตัดผ่านถนน การจัดหาหัวรถจักรใหม่ การแก้ไข กฎหมายที่เกี่ยวข้องและบังคับใช้มานาน การรถไฟจะหารายได้จากที่ดินที่มีอยู่เพิ่มมากขึ้น เพิ่มการให้บริการขนส่งสินค้าจาก 2% เป็น 10% ต่อปี เพิ่มความเร็วรถไฟเฉลี่ยจากเดิม 60 กิโลเมตร ต่อชั่วโมง เป็น 120 กิโลเมตรต่อชั่วโมง การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานจะต้องมีหลักการและ วัตถุประสงค์ คือ การให้เกิดความปลอดภัยในการขนส่งในระบบราง การทำเครื่องกั้นถนน เครื่องกั้นของการรถไฟแห่งประเทศไทยใน 4,000 กว่ากิโลเมตร มีจุดตัดผ่านถนน 2,000 กว่าแห่ง เท่ากับ 2 กิโลเมตรต่อ 1 จุด และไม่ได้มีเครื่องกั้นถนนทุกจุดตัดผ่านถนน ตรงนี้เป็นอุปสรรค ในเรื่องของความปลอดภัย และเรื่องของการเดินรถ การเกิดอุบัติเหตุรถไฟชนกับยานพาหนะของ ประชาชนตรงจุดตัดผ่านถนนที่มีเครื่องกั้น และไม่มีเครื่องกั้น หรือทางลัดผ่านเป็นจำนวน ไม่น้อย ในแต่ละปี เพราะฉะนั้นพนักงานขับรถจึงต้องขับรถไฟด้วยความระมัดระวัง และผู้ขับขี่รถยนต์ ที่ขับขี่ผ่านทางรถไฟควรปฏิบัติตาม พรบ. จราจรทางบก พ.ศ. 2522 คือ

มาตรา 62 ในทางเดินรถตอนใดที่มีทางรถไฟผ่าน ถ้าปรากฏว่า

1. มีเครื่องหมายหรือสัญญาณระวางรถไฟแสดงว่ารถไฟกำลังจะผ่าน
2. มีสิ่งปิดกั้นหรือมีเจ้าหน้าที่ให้สัญญาณแสดงว่ารถไฟกำลังจะผ่าน
3. มีเสียงสัญญาณของรถไฟหรือรถไฟกำลังแล่นผ่านเข้ามาใกล้อาจเกิดอันตรายในเมื่อ

จะขับรถผ่านไป

ผู้ขับขี่ต้องลดความเร็วของรถและหยุดรถให้ห่างจากทางรถไฟไม่น้อยกว่า 5 เมตร เมื่อรถไฟผ่านไปแล้วและมีเครื่องหมายหรือสัญญาณให้รถผ่านไปผู้ขับขี่จึงจะขับรถผ่านไป

มาตรา 63 ในทางเดินรถตอนใดที่มีทางรถไฟผ่านไม่ว่าจะมีเครื่องหมายระวางรถไฟหรือไม่ ถ้าทางรถไฟนั้นไม่มีสัญญาณระวางรถไฟหรือสิ่งปิดกั้นผู้ขับขี่ต้องลดความเร็วของรถและหยุดรถห่างจากทางรถไฟในระยะไม่น้อยกว่าห้าเมตร เมื่อเห็นว่าปลอดภัยแล้วจึงจะขับรถผ่านไป ปัจจุบันรถจักรและล้อเลื่อนถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนกิจการการรถไฟแห่งประเทศไทย เนื่องจากจำนวนรถจักรล้อเลื่อนที่มีสภาพสมบูรณ์พร้อมใช้งานสามารถเป็นตัวชี้วัดของความสำเร็จในการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี พนักงานรถจักรซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานวิชาชีพเฉพาะต้องอาศัย การฝึกฝนพัฒนาและสะสมประสบการณ์ในการทำงานมาอย่างยาวนาน ด้านเทคนิคคือ ความรู้ ด้านล้อเลื่อน การแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้า กฎข้อบังคับและระเบียบการเดินรถ ด้านหลักสูตรทั่วไป คือ การครองตน ภาษาอังกฤษ (อ่าน, เขียน) หลักสูตรด้านเทคนิคคือ ระเบียบ, วินัย, ข้อบังคับ การเดินรถ เหตุอันตรายจากการเดินรถและกฎหมายที่เกี่ยวข้องการแก้ไขความชำรุดเฉพาะหน้า

ตารางที่ 1 สถิติการเกิดอุบัติเหตุของรถไฟ ปี 2550-2553 (การรถไฟแห่งประเทศไทย, 2554)

ปีงบประมาณ	เหตุการณ์ร้าย	ชนรถชนต์	บุคคลภายนอก	สภาพทาง	ล้อเลื่อนและสภาพทาง	ผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างการสอบสวน	ภัยธรรมชาติ	ขบวนรถชนกัน	อุปกรณ์ (ฝ่ายสื่อสาร)	รวม
ปี 2550	1	3	17	24	0	17	21	4	1	3	91
ปี 2551	0	1	27	31	2	34	19	4	0	7	125
ปี 2552	0	0	17	30	0	16	22	3	0	3	91
ปี 2553	0	5	10	28	0	26	24	1	0	1	95

เหตุอันตรายในการเดินขบวนรถที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับฝ่ายการช่างกล มี 2 กรณี คือ
 กรณีที่ 1 เกิดจากการปฏิบัติงานของพนักงานรถจักร
 กรณีที่ 2 เกิดจากการความบกพร่องของอุปกรณ์รถจักรและล้อเลื่อน

ปัจจัยความเสี่ยงที่เป็นเหตุให้เกิดเหตุอันตรายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายช่างกล

1. อาจเกิดจากพนักงานรถจักรขาดแคลนต้องหมุนเวียนทำงาน เวลาพักผ่อนอาจไม่เพียงพอ สภาพรถจักรที่ยังไม่สมบูรณ์ส่งผลไม่มีความสะดวกสบายในการทำงาน พนักงานอาจเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

2. สาเหตุอาจเกิดจากพนักงานรถจักรละเลยไม่ปฏิบัติตามระเบียบคำสั่งที่กำหนดไว้

3. สาเหตุอาจเกิดจากพนักงานรถจักร (บางส่วน) ขาดทักษะประสบการณ์ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและเทคนิคในการขับเคลื่อน

4. สภาพของอุปกรณ์รถจักรและล้อเลื่อนไม่สมบูรณ์

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ชี้วัดตามมาตรฐานของพนักงานรถจักรต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ เห็นควรมีการทบทวนมาตรการต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ สามารถลดอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นทั้งส่วนบุคคลและอุปกรณ์ โดยเฉพาะฐานความผิดที่พนักงานได้กระทำความผิดบ่อย ๆ เพื่อหาแนวทางสร้างระบบควบคุมภายในที่ดีที่สามารถลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้นให้เหลือน้อยที่สุดหรือหมดสิ้นไป

มาตรการที่ต้องรณรงค์และดำเนินการ

1. กรณีเหตุอันตรายที่เกิดจากความบกพร่องส่วนบุคคล อาทิ การเสพสุราเมรัยหรือสิ่งมึนเมาอื่น ๆ ในเวลาการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการเดินรถหรือการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือระเบียบหรือข้อบังคับที่กำหนดไว้ เห็นควรพิจารณาลดพฤติกรรมส่วนบุคคลที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรืออาจใช้เครื่องมือตรวจสอบความพร้อมสภาพร่างกายของพนักงานรถจักรทุกคน/ทุกครั้งก่อนการปฏิบัติงานและบันทึกไว้เป็นหลักฐานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการให้บริการและภาพพจน์ที่ดีให้แก่การรถไฟแห่งประเทศไทย

2. ปรับปรุงติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันเหตุอันตรายของขบวนรถระบบ Dead Man หรือ Vigilance Control ในขณะที่พนักงานรถจักรหมดความพร้อมในการทำงานจะลงห้ามล้อฉุกเฉินเพื่อหยุดขบวนรถป้องกันเหตุให้มีสภาพที่สมบูรณ์พร้อมใช้งาน

3. ปรับปรุงอุปกรณ์ภายในห้องขับ รวมทั้งการติดตั้งเครื่องปรับอากาศภายในห้องขับ เพื่อให้มีความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี

4. ปรับปรุงที่พัก บ้านพักรอทำงาน (Running Room) ที่พักผ่อนรอทำงานรถให้มีสภาพที่ดี

5. จัดประชุมสัมมนาผู้เกี่ยวข้องแต่ละฝ่ายเพื่อระดมสมองการป้องกันและช่วยลดเหตุอันตรายในการเดินขบวนรถ

6. ซ่อมปรับปรุงอุปกรณ์ล้อเลื่อนให้มีสภาพสมบูรณ์ อาทิเช่น แคร่และอุปกรณ์ส่วนควบ

พนักงานรถจักรหรือพนักงานขับรถนับว่าเป็นฟันเฟืองที่สำคัญของการรถไฟแห่งประเทศไทย การพัฒนาบุคลากรด้านขับรถให้มีประสิทธิภาพเป็นเรื่องสำคัญนอกจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแล้ว การพัฒนาด้านความรู้เทคโนโลยีก็เป็นเรื่องสำคัญ และยังรวมถึงการมีสมรรถนะที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่และความพร้อมในงานบริการและมีจิตสำนึกที่ดีต่อการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร

เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน การทำงานเป็นไปอย่างทุ่มเท ผู้บังคับบัญชาระดับสูงต้องให้ความดูแลผู้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง เพื่อให้พนักงานรถจักรมีสวัสดิการที่ดี ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ว่าอยู่ในระดับใด เพื่อที่จะนำผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นแนวทางในการพิจารณาแก้ไข ปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรถจักรได้ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถต่อไป (การรถไฟแห่งประเทศไทย, 2554)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานรถจักรที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
2. พนักงานรถจักรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
3. พนักงานรถจักรที่มีระยะเวลาที่ทํานปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักรแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
4. พนักงานรถจักรที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
5. พนักงานรถจักรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
6. พนักงานรถจักรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร: ศึกษากรณี กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยใช้แนวคิดของ Richard

E. Walton 8 ด้าน

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ธรรมเนียมในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักร ระดับหน้าที่ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และ สถานภาพสมรส

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย

- 2.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 2.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 2.3 การพัฒนาความรู้ความสามารถ
- 2.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- 2.5 การบูรณาการทางสังคมและทำงานร่วมกัน
- 2.6 ธรรมเนียมในองค์กร
- 2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน
- 2.8 การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉพาะ พนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ซึ่งมีประชากรในการศึกษา ทั้งหมด จำนวน 345 นาย (ข้อมูลจาก แขวงรถฟ่วงชุมพร แขวงรถจักรทุ่งสงและ แขวงรถจักรหาดใหญ่ ณ ธันวาคม 2554)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาในการศึกษาดังแต่ เดือนธันวาคม 2554-เดือนพฤษภาคม 2555 รวมระยะเวลา 6 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานรถจักร หมายถึง พนักงานขับรถ และช่างเครื่องมีหน้าที่ประจำรถจักร พนักงานรถจักรที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานบนรถจักร ขับเคลื่อนรถจักรเพื่อลากจูงขบวนรถต่าง ๆ หรือในการทำ สับเปลี่ยนหรือการเดินเป็นรถจักรตัวเปล่า

พนักงานขับรถ หมายถึง พนักงานรถจักรซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบขับรถไฟ ขับเคลื่อนรถจักรให้ขบวนรถเดินตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและระเบียบการเดินรถ

ช่างเครื่อง หมายถึง พนักงานรถจักรซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยพนักงานขับรถ รับผิดชอบด้านอุปกรณ์ สังเกตอาณัติสัญญาณต่าง ๆ และคอยเตือนพนักงานขับรถให้ระมัดระวัง ปฏิบัติหน้าที่ไปตามตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและระเบียบการเดินรถ เพื่อให้การเดินรถไปด้วยความเรียบร้อยปลอดภัย พร้อมกับศึกษาหน้าที่พนักงานขับรถไปด้วย

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานรถจักร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ระดับประกาศนียบัตรวิศวกรรมรถไฟ และระดับปริญญาตรี

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักร หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานทำหน้าที่ตำแหน่งพนักงานรถจักร ไม่นับรวมระยะเวลาที่ทำหน้าที่อื่นก่อนมาดำรงตำแหน่งพนักงานรถจักร

ระดับตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานรถจักร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ พนักงานรถจักร ระดับ 4 (ช่างเครื่อง 2) พนักงานรถจักร ระดับ 5 (ช่างเครื่อง 1) พนักงานรถจักร ระดับ 6 (พนักงานขับรถ) พนักงานรถจักร ระดับ 7 (พนักงานขับรถ) และพนักงานรถจักร ระดับ 8 อาวุโส (พนักงานขับรถ)

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ต่อเดือนของพนักงานรถจักร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 6 ระดับ ได้แก่ ต่ำกว่า 10,000 บาท, 10,000-19,999 บาท, 20,000-29,999 บาท, 30,000-39,999 บาท, 40,000-49,999 บาท และ 50,000 บาทขึ้นไป

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการสมรสของพนักงานรถจักรกองลากเลื่อน เขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงาน of พนักงานรถจักร กองลากเลื่อน เขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ หรือ ความคาดหวังจากการทำงาน และเกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน และรู้สึกว่าคุณค่าจากการทำงานนั้น ๆ ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามที่จัดทำขึ้น โดยผู้วิจัย ได้ดัดแปลง ประยุกต์นำกรอบแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ

1. **ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ** หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับตอบแทนจากการทำงาน เบี้ยเลี้ยง เงินพิเศษ และผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมทั้งได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ และงานที่รับผิดชอบของตนหรือเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

2. **สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** หมายถึง รถจักร บ้านพักรถทำขบวน (ร้านนั่งรถ) สถานที่ทำงานสะอาด สบายปลอดภัย โปร่ง มีอากาศถ่ายเทที่สะดวก มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการฝึกอบรมให้ความรู้ มีการวางมาตรการที่ป้องกันอันตราย ให้ความสำคัญต่อสุขภาพ เวลาของการทำงานไม่ตรากตรำไม่น้อย ไม่มากเกินไปและสร้างความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งการบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือและจัดเก็บอย่างเป็นระเบียบ

3. **การพัฒนาความรู้ความสามารถ** หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานรถจักรหรือได้รับโอกาสให้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน ตลอดจนพัฒนาทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและมีโอกาสหาความรู้เพิ่มเติมตามแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เช่น คำสั่ง กฎระเบียบต่าง ๆ หรือห้องสมุดและสามารถนำองค์ความรู้ ความสามารถมาพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

4. **ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** หมายถึง การที่พนักงานรถจักรได้รับการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงานให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต และความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่พนักงานรถจักร มีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จและมีคุณค่า ได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสามารถเป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือ มีความรัก ความสามัคคี ไม่มีความขัดแย้งที่จะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาในหน่วยงานและได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขจนลุล่วงได้ด้วยดี หรือแม้กระทั่งการได้รับความร่วมมืออย่างดีเมื่อต้องติดต่อหรือประสานงานกับเพื่อนร่วมงานต่างสายงาน

6. ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง พนักงานรถจักรได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่มีการก้าวก่ายการทำงานซึ่งกันและกัน มีการให้เกียรติกันในสถานที่ทำงาน มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสม การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านนโยบายและการปฏิบัติงานโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตนเอง รวมทั้งการมีสิทธิตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ของงานขณะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน หมายถึง การที่พนักงานรถจักรสามารถบริหารจัดการ วันทำงานวันหยุดพักผ่อน การลาพักผ่อนประจำปี ตารางเวรทำการ การวางแผนกิจกรรมล่วงหน้า แบ่งเวลาการทำงานที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้กระทบต่องาน หลีกเลี่ยงการคร่ำเคร่งกับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ การกำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่พอเหมาะ ระหว่างงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง เช่น การมีเวลาเป็นของตนเองในการดูแลตนเอง การพักผ่อน การอบรมสั่งสอน หรือแก้ปัญหาสำหรับสมาชิกในครอบครัวอันจะไม่ทำให้เกิดปัญหาในชีวิตครอบครัวและการทำงาน

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การทำงานที่มีส่วนร่วมในการการรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ด้านความปลอดภัย สุวีถีภาพของประชาชนในการใช้บริการ โดยสารรถไฟ การปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยของผู้โดยสาร ให้ความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ รวมทั้งการให้ประโยชน์ต่อสังคม ในด้านการคมนาคมและการขนส่งทางราง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย
2. ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้อเสนอแนะหาวิธีการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง การรถไฟแห่งประเทศไทย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร: ศึกษากรณี กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย” ครั้งนี้ ได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นแนวคิดในการศึกษาโดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
4. ข้อมูลเกี่ยวกับฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ความหมายคุณภาพชีวิต

มีนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้หลากหลาย การให้ความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิต” เป็นเรื่องที่มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันไปแต่ละกลุ่มบุคคล วิชาชีพ องค์การ หรือหน่วยงาน คุณภาพชีวิต (Quality of Life) เป็นคำที่ใช้กล่าวถึงการมีชีวิตที่ดี (Good of Life) และการอยู่ดี กินดี มีสุข (Well Being) ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลย่อมมีมุมมองที่แตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการพยายามศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้มาก ซึ่งมีการให้ความหมายต่าง ๆ กัน ดังต่อไปนี้

ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ (2533, หน้า 28 อ้างถึงใน ณัฐวุฒิ พุพะเนียด, 2550) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีชีวิตอย่างมีคุณภาพ ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาสังคม เป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความคิดความสามารถที่จะดำรงสถานภาพทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและค่านิยมทางสังคม สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือปัญหาซับซ้อนได้ สามารถตระหนักรู้เหตุการณ์ภายนอกได้อย่างถูกต้อง และสามารถดำเนินวิธีการที่ชอบธรรม เพื่อให้ได้สิ่งที่พึงประสงค์ภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่

ลีปนันท เกตุทัต (2528, หน้า 2 อ้างถึงใน ศัสยา วาทยานนท์, 2542, หน้า 7) อธิบายคำว่า คุณภาพชีวิต คือ ชีวิตที่มีความสุข สามารถปรับตัวให้เข้ากับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้ ทั้งสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical-environmental) และสิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social-environmental) และสามารถปรับธรรมชาติ หรือสิ่งแวดล้อมให้เข้ากับตนเอง โดยไม่เบียดเบียน ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสังคม ไม่เบียดเบียนผู้อื่น กล่าวสั้น ๆ คือ การเรียนรู้ธรรมชาติจนปรับตัวเองและธรรมชาติให้เข้ากันได้โดยไม่เบียดเบียน

ปราโมทย์ แก่นอินทร์ (2544, หน้า 7 อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ ปานใจ, 2552) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีชีวิตหรือดำรงชีวิตของมนุษย์ที่ดีมีความพร้อมในความต้องการพื้นฐาน มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และจิตวิญญาณ อยู่ในสังคม ครอบครัวที่อบอุ่น สามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้ด้วยดี ขณะเดียวกันก็สามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้ รวมทั้งสามารถใช้ศักยภาพส่วนบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะให้ได้ในสิ่งที่พึงประสงค์ด้วยวิธีการที่ชอบธรรม ภายใต้ทรัพยากรและ เครื่องมือที่มีอยู่

ปิยวิมล แก้วมณี (2544, หน้า 7 อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ ปานใจ, 2552) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีมีระดับความพอใจหรือไม่พอใจของ องค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตในช่วงเวลาหนึ่งของความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้ง ด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม รวมถึงสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ อีกทั้งยังทำประโยชน์ให้กับตนเอง สังคม และประเทศชาติด้วย

ดูเบ (Dube, 1988, pp. 56-61 อ้างถึงใน ศศิรัศม์ วชิรโชติ, 2540, หน้า 36-37) สรุปว่า คุณภาพชีวิตเป็นจุดสมดุลของความพอใจผสานความต้องการของมนุษย์ซึ่งกำหนดตัวชีวิต ดังนี้

1. ความต้องการอยู่รวดเร็ว
2. ความต้องการทางสังคม
3. ความต้องการทางจิตใจและวัฒนธรรม
4. ความต้องการสวัสดิการ
5. ความต้องการที่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
6. ความต้องการความก้าวหน้า

ติน ปรัชญพฤทธิ (2534, หน้า 266-267 อ้างถึงใน ณิชฐวุฒิ พูพะเนียด, 2550) ยังได้กล่าวถึง แนวคิดของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีความสัมพันธ์กับปรัชญาในการทำงานและความจำเป็น พื้นฐานของมนุษย์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป ที่ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปรัชญาในการทำงาน คือ ในปัจจุบันนี้ มนุษย์ไม่ใช่แค่เพียงทำงานเพื่อเลี้ยงชีพตนเองเท่านั้น แต่ยังทำงาน

เพราะเห็นคุณค่าของงานที่สังคมยกย่อง และทำงานให้มีความผูกพันในงานและมีความสุขด้วย เพราะคนเราไม่ได้ทำงานเพียงเพื่อตอบสนองความต้องการด้านกายภาพเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องการสนองความต้องการทางด้านจิตใจด้วย นอกจากนี้ยังกล่าวต่ออีกว่า ถ้าองค์กรสามารถพบกันครึ่งทางระหว่างความคาดหวังขององค์กรและความต้องการของคนงานได้ ก็จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีลักษณะที่ไม่ขัดแย้งกันจนเกินไป และทั้งสองฝ่ายก็ได้รับผลประโยชน์ร่วมกันด้วย

องค์ประกอบคุณภาพชีวิต (Component of Quality of Life)

การที่บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบมากมาย แต่ละองค์ประกอบนั้นก็มีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันไป ตามทัศนะของผู้มองแต่ละคนหรือแต่ละสังคม ซึ่งจะพอกกล่าวกว้าง ๆ ได้ว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตจะต้องมีปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ค่านิยม จิตใจ ฯลฯ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ได้มีนักวิชาการทั้งหลาย เสนอว่า เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการมีคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ดังนี้

ชัยวัฒน์ ปิณฑพงษ์ (2533, หน้า 20-21 อ้างถึงใน ฌัญญวูฒิ พุพะเนียด, 2550) ได้เสนอและสรุปว่า องค์ประกอบของคนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นดังนี้

1. เป็นคนที่มีสุขวิทยาส่วนบุคคลที่ดี
2. สุขภาพอนามัยสมบูรณ์
3. เป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม มโนธรรม และศีลธรรมสูง
4. เป็นคนที่มีสุขภาพจิตดี
5. เป็นคนที่มีการศึกษาและประสบการณ์พอสมควร
6. ฐานะทางเศรษฐกิจไม่แย่งเกินไป
7. อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนจรรยาพัสติน
8. ปฏิบัติหน้าที่ตามประเพณี วัฒนธรรม และหน้าที่ทางสังคม
9. ดำเนินกิจกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนประสงค์ด้วยวิธีชอบธรรมประหยัด
10. รู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัดและถูกต้อง
11. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ
12. สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ
13. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่โอบอ้อมอารีย์ต่อพ่อแม่ และญาติพี่น้อง
14. สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ การเมือง
15. มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ
16. มีอุดมคติและอุดมการณ์ในการสร้างสรรค์ไม่ขัดต่อสังคม
17. ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาสังคม

เย็นใจ เลหาวิช (2533, หน้า 50-52 อ้างถึงใน ญัตติ พุทธเนียด, 2550) เสนอว่า องค์ประกอบที่จะนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตอาจแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ 1. ส่วนที่จำเป็นระดับพื้นฐาน ทำให้พอมีชีวิตอยู่ได้ คือ ปัจจัยสี่อย่างพอเพียง มีสุขภาพแข็งแรง มีความมั่นคงและอิสระ 2. ส่วนที่จำเป็นต่อการเพิ่มคุณภาพชีวิตเพื่อที่จะทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น คือ มีค่านิยมที่เหมาะสม มีจุดมุ่งหมายของชีวิต มีชีวิตกลมกลืนกับครอบครัว ชุมชน สิ่งแวดล้อม

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต พอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต ได้แก่

1. ปัจจัยที่เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ปัจจัยสี่ (อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค) การศึกษา มีงานทำ สุขภาพดี
2. ปัจจัยที่เป็นความต้องการทางสังคม เช่น ศาสนา สิ่งแวดล้อม มาตรฐานการครองชีพ เป็นต้น
3. ปัจจัยที่เป็นความต้องการทางจิตใจ เช่น ความพึงพอใจในสิ่งต่าง ๆ จากความต้องการพื้นฐานและความต้องการทางสังคม

ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต

เครื่องชี้วัดจัดทำเป็นแนวทางขององค์การสหประชาชาติ (The United Nations [UN], 1990, p. 15 อ้างถึงใน วีริธ ฉันทศาสตร์โกศล, 2544, หน้า 13) มีดังต่อไปนี้

1. ประชากร
2. การตั้งครอบครัว
3. การเรียนรู้และบริการสังคม
4. กิจกรรมเพื่อการมีรายได้และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
5. การกระจายรายได้ การบริโภคและการออม
6. ความมั่นคงทางสังคมและการใช้บริการสุขภาพ
7. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
8. ระเบียบสังคมและความปลอดภัย

เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตของประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก (UN, 1990, p. 35 อ้างถึงใน วีริธ ฉันทศาสตร์โกศล, 2544, หน้า 13) ประกอบด้วย เครื่องชี้วัด 9 หมวด (45 ตัวชี้วัด) ดังต่อไปนี้

1. สุขภาพอนามัย
2. ที่อยู่อาศัย
3. สิ่งแวดล้อม
4. การศึกษา

5. ความปลอดภัยของสาธารณะ
6. วัฒนธรรม
7. การจ้างงานและชีวิตการทำงาน
8. รายได้
9. สวัสดิการสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)

การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเอาใจใส่บุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญที่มีองค์กรอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม มีนักวิชาการที่ได้ให้แนวคิดและได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายทัศนะ ดังนี้

เดวิส และจอห์น (Davis & John, 1989, p. 389 อ้างถึงใน สมโชค เส็งแก้ว, 2547, หน้า 11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่พึงพอใจและไม่พึงพอใจ ความต้องการเบื้องต้น คือ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีต่อพนักงานมากที่สุด เช่นเดียวกับความต้องการทำงานเชิงมนุษย์ โดยพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์ที่เพิ่มมากกว่าความต้องการพื้นฐาน ต้องมีการจ้างงานผู้ที่มีทักษะในการทำงาน กล่าวคือ แรงงานมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ต้องได้รับการพัฒนาไม่ใช่ว่าเพียงแต่ใช้งานเท่านั้น นอกจากนี้ยังต้องให้แรงงานไม่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เลวร้ายเกินไป ไม่เครียดเกินไป ต้องไม่ทำให้ความเป็นมนุษย์ลดน้อยถอยลง ไม่มีการบังคับ หรือมีความเสี่ยง และทำยสุดควรได้มีเวลาหรือการพักผ่อนในบทบาทอื่น ๆ ของชีวิต เช่น ความเป็นพลเมือง คู่สมรส พ่อแม่

เชอทส์ (Cert, 1989, p. 609 อ้างถึงใน สมโชค เส็งแก้ว, 2547, หน้า 11) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจในงานที่ตนทำ ยิ่งผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการตัดสินใจมากเท่าไร ยิ่งทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีมากขึ้นเท่านั้น

ชอแพร์ วิทยาเวช (2547) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ระดับความรู้สึกในเชิงพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานอันได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ รายได้และผลตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอกับการดำเนินชีวิต สถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขลักษณะและปลอดภัย มีโอกาสที่จะพัฒนาอาชีพของตนให้มีความก้าวหน้าได้ มีความสัมพันธ์

ที่ดีกับหน่วยงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสมดุลของช่วงเวลาที่ทำงาน อาทิ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน การปรับปรุงสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานรวมถึงการให้ความเสมอภาคแก่บุคคล และส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน

สารสิน อิม โยษฐ (2552) ที่ได้สรุปความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสองมิติ คือ ในมิติของพนักงานและมิติขององค์กร โดยมิติของพนักงานนั้นคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อสภาพการทำงานและประสบการณ์ในการทำงานในองค์กร ที่ได้รับการตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการ ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและมีสุขภาพดี ส่วนในด้านมิติองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรจัดให้มีขึ้น เพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข โดยพยายามตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของพนักงานเพื่อให้เกิดผลบวกต่อองค์กรทั้งในด้านทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นต้น

อมรรัตน์ พงษ์ปวน (2550) ได้สรุปความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงานว่า คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

อรุณี สุมม โนมหาอุคมิ (2542) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิต โดยรวมเกี่ยวกับการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานคือ การที่คนงานมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พึงพอใจในงานที่ทำและมีความเจริญก้าวหน้าในงาน การทำงานที่คนงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ ในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นฤดล มีเพียร (2541) ได้กล่าวสรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานและการทำงาน โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การตอบสนองความพึงพอใจและความสุขในการทำงานเพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร และคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

ธนัชฌ์อมงต์ เลิศสุรวุฒน์ (2553) ได้สรุปว่า คุณภาพในการทำงานคือ ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อการทำงานและมีผลต่อการดำเนินชีวิต ในรูปแบบที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและมีผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป ซึ่งนำไปสู่การดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข

ขวัญภา คงใจดี (2552) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การใช้ชีวิตที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมและสังคมที่ดี เหมาะสมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ช่วยให้บุคลากรทำงานด้วยความสุขมีความมั่นคง รู้สึกภูมิใจสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสร้างผลงาน สร้างประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อจะได้ใช้ชีวิตในการทำงานได้อย่างเป็นสุข และส่งผลให้องค์การมีคุณภาพก้าวหน้าต่อไป สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่จะพัฒนาบุคคลให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ตามสภาวะทางสังคม มีเวลาสำหรับการพักผ่อน มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค ยุติธรรมและได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตอบแทนจากการทำงานเพื่อให้นุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขสบาย และมีความปลอดภัยในการดำรงชีวิตหรือการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งสามารถสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้นุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานอันก่อให้เกิดผลดีทั้งตนเอง และองค์การ ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการดำเนินงานโดยทั่วไป องค์ประกอบที่สำคัญหลายประการที่มีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตของการทำงานไว้ ดังนี้

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530, หน้า 29-30 อ้างถึงใน ฌัญฐวุฒิ พุणेเนียด, 2550) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าหมายถึง ชีตหรือระดับคนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนประกอบ ดังนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณคนแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การ และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การ
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ ไม่ว่าจะเป็ในแง่เป้าหมายขององค์การ ค่านิยมรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและองค์การนั้น ๆ
4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงาน รวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทายได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการงาน ซึ่งเป็นผลที่ได้จากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลที่ได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

นอกจากส่วนประกอบทั้ง 5 ประการ ที่กล่าวถึงแล้ว ยังมีสิ่งสำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีความเป็นคน คนทุกคนย่อมต้องการได้รับการปฏิบัติต่อตนอย่างมีเกียรติศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ในทุกสถานการณ์

นพรัตน์ รุ่งอุทัย (2533, หน้า 201-206 อ้างถึงใน ฌัญฐวุฒิ พุणेเนยค, 2550) ได้เสนอว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมี 9 ประการ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. จิตวิทยาและมนุษย์สัมพันธ์ในงาน
3. ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
4. ปัญหาส่วนตัว
5. การจัดองค์การและการบริหาร
6. ปัญหาสุขภาพ
7. ระบบการทำงานในสำนักงาน
8. ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ
9. การสื่อสารและการประสานงาน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535, หน้า 38-39 อ้างถึงใน ฌัญฐวุฒิ พุणेเนยค, 2550) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ความปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. มีขอบเขตและการตัดสินใจของตัวเอง
9. โอกาสเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
10. ผลสะท้อนกลับความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
11. อำนาจหน้าที่ในงาน

12. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
13. ได้รับสนับสนุนทางสังคม
14. มีอนาคต
15. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายใน
16. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง
จากความหลากหลายในความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้ลักษณะมติ
หรือองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานหลากหลาย ดังนี้
เคิร์ช และคิวลีย์ (Kerce & Kewley, 1993, p. 194 อ้างถึงใน พรรรณิกา ม่วงคราม, 2550)
เสนอว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในงาน โดยรวม
2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ได้แก่
 - 2.1 ค่าจ้าง
 - 2.2 ผลตอบแทน
 - 2.3 สภาพแวดล้อมการทำงาน
 - 2.4 โอกาสที่จะก้าวหน้า
 - 2.5 ความมั่นคงในงาน
 - 2.6 เพื่อนร่วมงาน
 - 2.7 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
 - 2.8 ทรัพยากรและเครื่องมือ
 - 2.9 โอกาสที่จะพัฒนาทักษะ
 - 2.10 การนิเทศงาน
 - 2.11 โอกาสในการเจริญงอกงามและพัฒนาส่วนบุคคล
3. คุณลักษณะงาน ได้แก่
 - 3.1 ความหลากหลายของทักษะ
 - 3.2 เอกลักษณะของงาน
 - 3.3 ความสำคัญของงาน
 - 3.4 ความเป็นอิสระ
 - 3.5 ผลป้อนกลับ
4. ความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงาน

เดลามอตเต และเทเคซาวา (Delamotte & Takezawa, 1984, p. 11 อ้างถึงใน อรุณี เอกวงศ์ตระกูล, 2545) ได้เสนอองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ คือ

1. Tradition Goals หมายถึง เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน เช่น เรื่องชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ที่ควรแก้ไขเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร

2. Fair Treatment at Work หมายถึง ความต้องการบุคลากรที่ต้องการให้มีความยุติธรรมในองค์การและกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม

3. Influence of Decision คือ การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจ เพื่อลดความแตกแยกอันเนื่องมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของบุคคล

4. Challenge of Work Content คือ โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล

5. Work Life คือ ชีวิตการทำงานเป็นการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของบุคคล เลวิน (Lewin, 1981, p. 47 อ้างถึงใน ญัฐวุฒิ พุฒะเนียด, 2550) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Pay and Benefit)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of Employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of Work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervisor)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals Procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of Resources to Get Work Done)
10. ความอาวุโส (Seniority in Employment)

เบอร์นาร์ดีน และรัสเซล (Bernadine & Russel, 1998, pp. 520-521 อ้างถึงใน ชีระพนธ์ มณีสุด, 2552) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยปัจจัยเหล่านี้ คือ

1. สภาพการทำงาน (ความปลอดภัยสุขภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ)
2. การจ่ายค่าจ้างสวัสดิการและผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีความเสมอภาค
3. การจ้างงานที่มั่นคง
4. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
5. ความเชื่อมั่นในตนเอง
6. ประชาธิปไตย (การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ)

7. ความพึงพอใจของพนักงาน
8. รายได้ที่เพียงพอ
9. การมีส่วนร่วมของพนักงาน
10. การฝึกอบรมให้พนักงานทุกระดับ
11. การสนับสนุนการพัฒนาทักษะหลาย ๆ ด้าน
12. การให้สหภาพมีส่วนร่วมในเรื่องที่ควรเกี่ยวข้อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ฮาร์เปอร์ (Harper, 1987 อ้างถึงใน กัทธา เผือกพันธ์, 2545, หน้า 54) รายงานถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมี 2 ประเภท ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลและปัจจัยอันเป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรมของบุคคล

1.1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาต่อเนื่อง การอบรมประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ เหตุผลในการเข้าสู่วิชาชีพและงานที่ต้องรับผิดชอบ

1.2 ปัจจัยอันเป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ได้แก่ การรับรู้ค่านิยมทัศนคติ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ

2. ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านการผลิต ข้อผูกมัด ระเบียบข้อบังคับ บรรยากาศในองค์การและการบริหารจัดการที่แตกต่างกันไป

เวทเทอร์ และเดวิส (Werther & Davis, 1982 อ้างถึงใน จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543, หน้า 38) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัย 3 ด้านดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งพิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความต้องการของบุคคลและการงู้อใจของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบของพฤติกรรมบุคคลคือ การรับรู้ค่านิยมทัศนคติและภาวะรับการงู้อใจ

2. ปัจจัยด้านองค์การเป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันขององค์การต่าง ๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการ หน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ นโยบายรัฐบาล เทคโนโลยี ภาวะการแข่งขัน

จอร์จ (George, 1992, pp. 67-68 อ้างถึงใน เกษศิริินทร์ ไชยสงคราม, 2553) ได้ค้นพบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก ดังนี้

1. คุณภาพของบุคคล (Individual Quality) มี 3 ปัจจัยหลักซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคล ได้แก่

1.1 ลักษณะทางจิตวิทยาของคุณภาพชีวิตการทำงาน (The Psychological Aspects of QWL) เป็นสิ่งซึ่งบุคคลจะกระทำในการทำงานและวิธีการที่พวกเขาใช้ในการทำงานนั้น

1.2 ลักษณะทางกายภาพของคุณภาพชีวิตการทำงาน (The Physical Aspects of QWL) เงื่อนไขในการทำงานของบุคคลและทัศนคติทั่วไปของฝ่ายบริหารอันนำไปสู่ความปลอดภัยมลภาวะ เป็นต้น

1.3 ลักษณะทางเศรษฐกิจของคุณภาพชีวิตการทำงาน (The Economic Aspects of QWL) เป็นค่าจ้างที่พนักงานจะได้รับสำหรับงานที่พวกเขาทำและมาตรฐานการดำรงชีพ ซึ่งทำให้พวกเขาได้รับความพอใจ

โดยทั้ง 3 ปัจจัยนี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมจะบรรลุผลสำเร็จเมื่อความต้องการทั้งสามมีความสมดุลกัน ดังนั้นบุคคลผู้ซึ่งทำงานที่มีความสำคัญ และมีคุณค่าซึ่งพวกเขาปฏิบัติงานในสภาพการทำงานที่ดีและมีการจ่ายค่าตอบแทนที่ดีพวกเขาก็จะมีสถานภาพของคุณภาพโดยรวมที่ดี

2. คุณภาพขององค์การ (Organizational Quality)

ความต้องการของพนักงานคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีคุณภาพ และความต้องการของฝ่ายบริหารคือ การเพิ่มทุนของเจ้าของให้มีจำนวนมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ความต้องการที่แตกต่างกันนี้ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างเจ้าของทุน โดยมีฝ่ายบริหารเป็นตัวแทนและพนักงาน โดยองค์การพยายามจ่ายค่าตอบแทนในจำนวนที่น้อยที่สุดและมีความต้องการที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงจำกัดคุณภาพชีวิตของพนักงานทำให้พนักงานแสดงปฏิกิริยาได้ตอบและลดความพยายามในการทำงานลง เช่น การทำงานให้ช้าลง เป็นต้น ความแตกต่างนี้นำไปสู่ “พวกเขา-พวกเรา” ทำให้เกิดการทะเลาะในศักยภาพของทั้งสองกลุ่มขึ้น มีเพียงสิ่งเดียวที่เหมือนกันคือ ทั้งฝ่ายบริหารและพนักงานต่างมุ่งหวังในศักยภาพของการผลิตให้ได้มากที่สุดและรางวัลตอบแทน ดังนั้น กุญแจสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตสำหรับทั้งเจ้าของและพนักงานคือ การเพิ่มผลผลิตซึ่งเชื่อมโยงไปสู่ผลกำไร โดยมีฝ่ายบริหารเป็นกุญแจที่สำคัญ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg)

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg อ้างถึงใน เท็ดพวงษ์ โมพีพันธ์, 2551) ได้ศึกษากับสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานว่า ปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน (Motivators) กับปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พึงพอใจในงาน (Hygiene) นั้นแยกออกจากกันและไม่เหมือนกันเป็นปัจจัยที่เกิดจากสองกลุ่ม จึงให้ชื่อทฤษฎีว่า “ทฤษฎีสองปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน” (Two-factor Theory

of Motivation) โดยสมมุติฐานว่าความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดี องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นตัวทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานเป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริงได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จหรือมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ สิ่งที่เป็นนั้นก็คือนงานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถแรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่งคือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถในการที่จะทำงานนั้น

1.2 ความก้าวหน้า (Advancement) แต่ละบุคคลได้รับความก้าวหน้าโดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มพูนความรู้

1.3 การยอมรับนับถือ (Esteemed) เป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น การชมเชยด้วยคำพูดหรือการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร การให้การเสริมแรงบ่อย ๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องกันไป

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของเขาจะช่วยให้เขาเกิดความรู้สึกผูกพัน บุคคลต้องการมีโอกาสที่จะรับผิดชอบถ้าเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้วการถูกควบคุมจากภายนอกก็จะลดลง

1.5 ลักษณะของงาน (The Work Itself) ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับ การได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วยลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติจะต้องท้าทายความรู้ความสามารถ ไม่ซ้ำซากจำเจและสร้างความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการทำงาน เป็นตัวที่มีความสำคัญน้อยมากเมื่อเทียบกับปัจจัยจูงใจได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงานซึ่งอาจจะเป็นในรูปแบบของค่าจ้างเงินเดือนหรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

2.2 โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงานที่มีชั้นยศสูงขึ้น หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Relations Subordinate) หมายถึง การพบปะสังสรรค์ของบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

2.4 สถานภาพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสายตาคนอื่นหรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้น ๆ อยู่ในฐานะตำแหน่งใดในองค์กร

2.5 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็สถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขตหรือเป็นการทำงานอิสระก็ตาม

2.6 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงานซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

2.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงานปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายหรือความสะดวกสบายในการทำงาน รวมทั้งผู้บริหารผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.8 สภาพความเป็นอยู่ (Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ไม่ทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่องานของเขา

2.9 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานทีนั้นอย่างมั่นคง

ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุนทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในงานนั้น เมื่อใดที่บุคคลได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้เพียงพอแล้วความไม่พึงพอใจจะหมดไป แต่มิได้หมายความว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อปัจจัยได้รับการตอบสนอง อีกนัยหนึ่งถ้าคนได้รับปัจจัยค้ำจุนเพียงพอมิได้หมายความว่าคนนั้นจะทำงานเต็มความสามารถของเขา คนจะทำงานเต็มหรือไม่เต็มความสามารถอยู่ที่ได้รับการตอบสนองปัจจัยจูงใจเท่านั้น

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ (Maslow อ้างถึงใน ปฎุต มาลากุล ณ อยุธยา, 2550) นักจิตวิทยาได้พัฒนาทฤษฎีว่าด้วยแรงจูงใจ (Motivation Theory) ของบุคคลขึ้นมา ซึ่งเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงแรงจูงใจของมนุษย์ในการที่จะมีชีวิตที่สมบูรณ์โดยการตอบสนองความต้องการของตนให้มากขึ้นตามลำดับ โดยมาสโลว์อธิบายว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการอยู่เสมอและความต้องการของมนุษย์ก็สามารถจำแนกออกเป็น 5 ชั้นจากต่ำสุดไปหาสูงสุด มนุษย์ที่ประสบความสำเร็จก็คือมนุษย์ที่สามารถสนองความต้องการของตนได้อย่างดีทุกชั้น ดังนี้

ความต้องการขั้นที่ 1 ความต้องการด้านสรีระ (ร่างกาย)

เป็นความต้องการที่จำเป็นที่สุดของชีวิตจะเห็นได้ว่าความต้องการขั้นต่ำสุดคือ ความต้องการด้านสรีระ (ร่างกาย) ซึ่งโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์จะมีความต้องการด้านนี้และจะมีมากที่สุด มิฉะนั้นแล้วมนุษย์จะไม่สามารถมีชีวิตอยู่รอดได้ ความต้องการด้านสรีระหรือความต้องการด้านร่างกายได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการอากาศหายใจ ความต้องการด้านการจับถ้ำ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น ถ้ามนุษย์ไม่สามารถสนองความต้องการขั้นต่ำสุดคือขั้นที่ 1 นี้ได้ มนุษย์จะไม่มีแรงจูงใจที่จะเกิดความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นคือขั้นที่ 2 ต่อไปได้เลย เมื่อมนุษย์สนองความต้องการขั้นที่ 1 ได้พอสมควรแล้ว (ซึ่งอาจไม่จำเป็นจะต้องถึง 100%) มนุษย์จึงจะมีความต้องการขั้นต่อไป

ความต้องการขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย

ความปลอดภัยเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาเช่นเดียวกันแต่จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลสามารถสนองความต้องการที่จำเป็นที่สุดได้แล้ว หากมนุษย์ไม่สามารถหาสิ่งสนองความต้องการให้ร่างกายอยู่รอดได้มนุษย์จะยอมเสี่ยงภัย ซึ่งเราคงจะเคยเห็นตัวอย่างคนที่ร้อนรุ่มเพนजरไม่มีที่อยู่อาศัยที่ปลอดภัยหรือเป็นหลักแหล่ง เนื่องจากพวกเขาต้องดิ้นรนหาซื้อเงินค่าเช่าเพื่อให้ได้อาหารมาเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว บางคนถึงกับยอมเสี่ยงภัยเข้าไปลักขโมยอาหารเมื่อท้องหิวเต็มที่ ทั้งนี้เนื่องมาจากความต้องการด้านสรีระมีอิทธิพลยิ่งกว่าความต้องการความปลอดภัย เมื่อบุคคลมีอาหารกินจนอิ่มท้องแล้วพอมีชีวิตอยู่ได้พักผ่อนนอนหลับให้มีเรี่ยวแรงพอสมควรจึงจะคิดหาที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่งและวิธีบำบัดความต้องการที่ปลอดภัยไม่เกิดความเดือดร้อนเป็นอันตรายแก่ตนเอง แต่ถ้าการบำบัดความต้องการในขั้นที่ 1 ไม่ประสบความสำเร็จบุคคลก็จะต้องเร่ร่อนเสี่ยงภัยอยู่ต่อไป

ความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการด้านความรักและความเป็นเจ้าของ

เป็นความต้องการในด้านจิตใจซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการระดับกลาง การที่บุคคลจะเกิดแรงจูงใจให้เกิดอยากได้อะไรสนองความต้องการถึงขั้นนี้จะต้องประสบความสำเร็จในการสนองความต้องการในขั้นที่ 1 และ 2 มาแล้วพอสมควร ความสามารถในการตอบสนองความต้องการในขั้นที่ 3 จะทำให้บุคคลมีความเป็นมนุษย์มากขึ้นคือ มีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข มีความหมาย และมีความอบอุ่นในด้านจิตใจ เพราะการดำรงชีวิตของมนุษย์มิได้เป็นเพียงเพื่อให้มีชีวิตอยู่รอดเหมือนสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ เท่านั้น การได้รู้ว่าตนมีความหมายและความสำคัญต่อใครบางคนที่ตนรักหรือเป็นเจ้าของนั้นย่อมก่อให้เกิดความสุขขึ้นในจิตใจ

ความต้องการขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับนับถือตนเอง

เป็นความต้องการขั้นสูงซึ่งมนุษย์ที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ มากมายในระดับหนึ่งแล้วเท่านั้นจึงจะเกิดแรงจูงใจถึงระดับนี้ได้ และความต้องการในระดับนี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อขั้น 1, 2 และ 3 ได้รับการสนองตอบอย่างพอควรแล้วเช่นกัน การที่บุคคลจะยอมรับนับถือตนเองได้นั้นมักจะได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่นมาก่อน โดยที่บุคคลนั้นอาจได้กระทำการต่าง ๆ ที่มีคุณประโยชน์ทั้งต่อตนเองและบุคคลอื่น ปรากฏผลงานที่ชัดเจนจนทำให้ผู้อื่นยอมรับนับถือและตนเองรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จในงานหรือผลแห่งการกระทำของตนจึงเกิดความเชื่อมั่นภาคภูมิใจมองเห็นคุณค่าและเกิดการนับถือตนเองขึ้น

ความต้องการขั้นที่ 5 ความต้องการสัจจการแห่งตน

หมายถึง การที่บุคคลมีความปรารถนาที่จะเข้าใจถึงตัวตนที่แท้จริงของตน ความต้องการขั้นนี้ นับเป็นความต้องการขั้นสูงสุดซึ่งมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์จริงเท่านั้นจึงจะเกิดความต้องการถึงระดับนี้และสามารถสนองความต้องการของตนได้ บุคคลที่จะมีแรงจูงใจให้เกิดความต้องการถึงระดับสูงสุดมักจะเป็นผู้ที่มีการประเมินตนเองอยู่เสมอ ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลว จุดมุ่งหมายก็เพื่อพัฒนาจุดดีให้นำไปสู่ความคิดหรือความสำเร็จยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันก็พยายามแก้ไขจุดด้อยซึ่งเป็นข้อเสียเพื่อขจัดความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นได้อีก จากการที่มีการประเมินตนเองอยู่เสมอจึงทำให้รู้จักและเข้าใจตนเองเป็นอย่างดี รู้ถึงจุดเด่นและศักยภาพสูงสุดที่ตนจะไปถึงได้ ตลอดจนข้อจำกัดที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคของตนอย่างชัดเจน บุคคลดังกล่าวจึงไม่อาจที่จะเปิดเผยตนเองและยอมรับความจริงเมื่อมีผู้กล่าวถึงข้อดีข้อเสียของตน

ข้อมูลเกี่ยวกับฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

การรถไฟแห่งประเทศไทย

วิสัยทัศน์ (Vision)

มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการระบบรางที่สะดวก ตรงต่อเวลาและปลอดภัย

พันธกิจ (Mission)

1. การรถไฟแห่งประเทศไทยมุ่งเน้นการให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการเพื่อสร้างรายได้และผลกำไรให้แก่องค์กร รวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพในการให้บริการอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นทางเลือกในการขนส่งที่มีประสิทธิภาพ

2. การรถไฟแห่งประเทศไทยดำเนินการให้บริการขนส่งในเชิงสังคมเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนและประเทศ และตอบสนองนโยบายในการให้บริการขนส่งราคาต่ำและมีประสิทธิภาพของภาครัฐ

3. ตอบสนองนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาขยายและเชื่อมโยงโครงข่ายการขนส่งผู้โดยสารและสินค้า

วัตถุประสงค์ (Objectives)

1. เพื่อสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการของการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

2. เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานของการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย ทั้งธุรกิจหลักและธุรกิจรอง รวมทั้งมีการจัดการต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรและบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานระบบราง อันจะนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืนของการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทยในระยะยาว

4. เพื่อให้เกิดบูรณาการการทำงานร่วมกันของหน่วยงานต่าง ๆ ของการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย ในการผลักดันวิสัยทัศน์การรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ยุทธศาสตร์ (Strategies) สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มแผนยุทธศาสตร์ ได้แก่

1. กลุ่มยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย (การมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการระบบราง) ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- 1.1 ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากร
- 1.2 ยุทธศาสตร์ด้านการเงินและการบัญชี
- 1.3 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและบริหารองค์กร
- 1.4 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและบริหารบุคลากร
- 1.5 ยุทธศาสตร์ด้านการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2. กลุ่มยุทธศาสตร์ด้านการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ (การให้บริการที่สะดวกตรงต่อเวลาและปลอดภัย) ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- 2.1 ยุทธศาสตร์ด้านการให้บริการขนส่งผู้โดยสารและสินค้า
- 2.2 ยุทธศาสตร์ด้านรถจักรและล้อเลื่อน
- 2.3 ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ฝ่ายการช่างกล

คณะกรรมการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทยได้กำหนดข้อบังคับการรถไฟฟ้า ฉบับที่ 2.1 ว่าด้วยการแบ่งส่วนงานและอำนาจความรับผิดชอบของผู้บริหารเพื่อให้การบังคับบัญชาและการบริหารงานดำเนินไปอย่างรัดกุมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 25 (4)

แห่งพระราชบัญญัติการรถไฟแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2494 (อ้างถึงใน สิทธิพงษ์ สืบสายสวัสดิ์, 2548) หน้าที่รับผิดชอบและบริหารงานในด้านการควบคุม การบำรุงรักษา ซ่อมแซม ออกแบบสร้าง ตลอดจนการจัดหารถจักร รถโดยสาร รถบรรทุก และล้อเลื่อนอื่น ๆ และดำเนินการลากจูงขบวนรถ ให้เป็นไปตามกำหนดและสอดคล้องประสานกันกับความต้องการของการเดินรถ และรวมถึง งานด้านวิศวกรรมเครื่องกลวิศวกรรมไฟฟ้าและวิศวกรรมอุตสาหกรรมโดยทั่วไป โดยมีวิศวกรใหญ่ ฝ่ายการช่างกลเป็นผู้บังคับบัญชา ควบคุมรับผิดชอบภายใต้การกำกับ ดูแลของรองผู้ว่าการ ด้านปฏิบัติการ 1 มีรองวิศวกรใหญ่สองนายคือ รองวิศวกรใหญ่ด้าน โรงงาน และรองวิศวกรใหญ่ ด้านลากเลื่อน และแบ่งส่วนงานออกเป็นดังนี้

1. กองบริหารงานทั่วไป
2. ศูนย์วิศวกรรมเครื่องกล
 - 2.1 กองแบบแผนรถจักร
 - 2.2 กองแบบแผนรถพ่วง
 - 2.3 กองโครงการและวางแผน
 - 2.4 กองระเบียบวิธี
3. ศูนย์ลากเลื่อน
 - 3.1 แผนกบริหารงานทั่วไป
 - 3.2 กองแผนงานลากเลื่อน
 - 3.3 กองลากเลื่อนเขตนครราชสีมา
 - 3.4 กองลากเลื่อนเขตอุดรดิตถ์
 - 3.5 กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง
 - 3.6 กองปฏิบัติการลากเลื่อน
4. ศูนย์ซ่อมบำรุง
 - 4.1 แผนกบริหารงานทั่วไป
 - 4.2 กองเทคนิครถจักร
 - 4.3 กองเทคนิครถพ่วง
 - 4.4 กองซ่อมบำรุงรถจักรเขตบางซื่อ
 - 4.5 กองซ่อมบำรุงรถสินค้าเขตบางซื่อ
 - 4.6 กองซ่อมบำรุงรถดีเซลรางเขตกรุงเทพ
 - 4.7 กองซ่อมบำรุงรถโดยสารเขตกรุงเทพ

5. ศูนย์ซ่อมรถโดยสาร
 - 5.1 แผนกบริหารงานทั่วไป
 - 5.2 แผนกแผนงานและประเมินผล
 - 5.3 กองซ่อมส่วนบนรถโดยสาร
 - 5.4 กองซ่อมส่วนล่างรถโดยสาร
6. ศูนย์ซ่อมรถจักร
 - 6.1 แผนกบริหารงานทั่วไป
 - 6.2 แผนกแผนงานและประเมินผล
 - 6.3 กองซ่อมรถจักร
 - 6.4 กองซ่อมเครื่องยนต์
 - 6.5 กองไฟฟ้า
7. ศูนย์ซ่อมรถดีเซลรางและรถปรับอากาศ
 - 7.1 แผนกบริหารงานทั่วไป
 - 7.2 แผนกแผนงานและประเมินผล
 - 7.3 กองซ่อมส่วนบนรถดีเซลรางและรถปรับอากาศ
 - 7.4 กองซ่อมส่วนล่างรถดีเซลรางและรถปรับอากาศ
8. ศูนย์แผนงานและการผลิต
 - 8.1 แผนกบริหารงานทั่วไป
 - 8.2 กองแผนงาน
 - 8.3 กองผลิต
 - 8.4 กองเครื่องมือกลผลิต
 - 8.5 กองการพัสดุ
9. กองบริหารงานทั่วไป
 - 9.1 แผนกบริหารงานทั่วไป
 - 9.2 แผนกบริการทั่วไป
 - 9.3 แผนกสวัสดิการและฝึกอบรม
 - 9.4 แผนกแผนบุคคล
10. แผนกบริหารงานเทคนิค

ฝ่ายการช่างกล ภายใต้ชื่อ “หน่วยธุรกิจการซ่อมบำรุง” (ฝ่ายการช่างกล, 2554) ได้วางแนวทางในการพัฒนาอย่างยั่งยืนและครอบคลุมถึงด้านการพัฒนาองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งทาง

ด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงภายในฝ่ายการช่างกลที่จะพัฒนาศักยภาพโดยรวมขององค์กร ตามยุทธศาสตร์ในการพัฒนากิจการการรถไฟแห่งประเทศไทย โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรและโครงสร้างพื้นฐานด้านรถจักรล้อเลื่อนและบริภัณฑ์ต่าง ๆ อัตรากำลังพนักงาน รวมปัจจุบันอยู่ที่ 4,232 คน จากอัตราอนุมัติที่ 6,199 คน ฝ่ายการช่างกลประสบปัญหาของ โครงสร้างอัตรากำลังจำนวนพนักงานที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นหน่วยหลักของการรถไฟแห่งประเทศไทย โดยเฉพาะจำนวนพนักงานรถจักรและยัง รวมถึงช่างฝีมือและพนักงานเทคนิค ซึ่งพนักงานดังกล่าวเป็นกลุ่มพนักงานวิชาชีพเฉพาะต้องอาศัย การฝึกฝนพัฒนาและสะสมประสบการณ์ในการทำงานมาอย่างยาวนาน

ตารางที่ 2 จำนวนอัตรากำลังฝ่ายการช่างกลตั้งแต่ ปี 2544-2554 (การรถไฟแห่งประเทศไทย, 2554)

พ.ศ.	อัตรา	มีจริง	ว่าง
2554	6,199	4,232	1,967
2553	6,199	4,372	1,827
2552	6,199	4,563	1,636
2551	6,199	4,722	1,477
2550	6,199	4,939	1,260
2549	6,199	5,123	1,076
2548	6,199	5,325	874
2547	6,199	5,508	6,91
2546	6,199	5,696	503
2545	6,199	5,885	314
2544	6,199	6,071	128

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นหน่วยงานภายใต้กำกับดูแลของการรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ ด้านคุณภาพ มาตรฐานการซ่อมบำรุง การขับเคลื่อนขบวนรถและการควบคุมต้นทุน เพื่อรองรับ และตอบสนองกับลูกค้าผู้ใช้บริการทุกกลุ่มพร้อมกับส่งเสริมคุณภาพการทำงานความปลอดภัย และสุขลักษณะให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ฝ่ายการช่างกลได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ดังนี้

1. ความพร้อมใช้งานของรถจักรล้อเลื่อน

2. การมีประสิทธิภาพของพนักงานรถจักร
3. การมีส่วนร่วมของพนักงาน
4. ความก้าวหน้าในสายงานของพนักงาน
5. การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของรถจักรล้อเลื่อน

ความพร้อมใช้งานของรถจักรล้อเลื่อน

ปัจจุบันรถจักรและล้อเลื่อนถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนกิจการการรถไฟแห่งประเทศไทย เนื่องจากจำนวนรถจักรล้อเลื่อนที่มีสภาพสมบูรณ์พร้อมใช้งานสามารถเป็นตัวชี้วัดของความสำเร็จในการดำเนินงาน ได้เป็นอย่างดี ฝ่ายการช่างกลมุ่งเน้นที่จะมีรถจักรล้อเลื่อนทุกชนิดให้มีสภาพพร้อมใช้งาน ได้ไม่ต่ำกว่า 80% ของจำนวนรถทั้งหมด แม้ว่าสถานการณ์ปัจจุบันจำนวนรถจะมีไม่เพียงพอต่อการใช้งานและมีสภาพที่เก่าแต่ก็ยังคงมุ่งหวังที่จะให้รถจักรล้อเลื่อนทุกชนิดสามารถใช้งานได้เต็มที่ประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจต่อผู้ใช้บริการและผู้โดยสารทุกคน

การมีประสิทธิภาพของพนักงานรถจักร

พนักงานรถจักรหรือพนักงานขับรถนับว่าเป็นฟันเฟืองที่สำคัญของการรถไฟแห่งประเทศไทย การพัฒนาบุคลากรด้านขับรถให้มีประสิทธิภาพเป็นเรื่องสำคัญนอกจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแล้ว การพัฒนาด้านความรู้เทคโนโลยีก็เป็นเรื่องสำคัญและยังรวมถึงการมีสมรรถนะที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่และความพร้อมในงานบริการและมีจิตสำนึกที่ดีต่อการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร

การมีส่วนร่วมของพนักงาน

ภายใต้การดำเนินภายในฝ่ายการช่างกลสิ่งที่หล่อหลอมให้พนักงานฝ่ายการช่างกลสามารถก้าวเดินฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ได้นั้นคือ การมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นล้วนแต่เกิดจากการดำเนินงานของพนักงานทุกคนที่พร้อมจะปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้องค์กรพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

ความก้าวหน้าในสายงานของพนักงาน

การพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายงานนับว่าเป็นเรื่องจำเป็นอย่างเร่งด่วน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานฝ่ายการช่างกลที่ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้สภาวะความกดดันจากสังคมรอบด้าน ฝ่ายการช่างกลวางกรอบและแนวทางในการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในแต่ละวิชาชีพ (Career Path) ทั้ง 5 กลุ่ม เพื่อสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดความพร้อมโดยนำเอาการประเมินจาก Competency เพื่อวางกรอบในการพัฒนาและเติมเต็มในส่วนที่ขาดของพนักงาน

การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของรถจักรล้อเลื่อน

นอกจากสภาพความพร้อมใช้งานแล้ว รถจักรล้อเลื่อน รถโดยสาร รถดีเซลรางทุกชนิด ต้องมีสภาพสวยงาม มีภาพลักษณ์ที่ดีชวนแก่การมองและชื่นชม มีความสะอาด สีสันห้องสุขา เบาะเก้าอี้นั่งสภาพภายในและภายนอก เครื่องปรับอากาศ ล้วนแต่เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้โดยสาร ทุกอย่าง ฝ่ายการช่างกลจึงมุ่งหวังที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสภาพรถจักรล้อเลื่อนต่าง ๆ ให้มีสภาพสวยงามสมบูรณ์และพร้อมใช้ตลอดไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิตยาพร สาทร (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา: โรงไฟฟ้าแม่เมาะ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาในด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านงานที่อิสระและท้าทาย และด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว 2. ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และกองทุน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จำนวน 1,003 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 278 คน ตามตารางสุ่มของเครื่อจซี และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบวัดระดับที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์ ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Test) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัย พบว่า 1. ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก 2. ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ที่มีลักษณะบุคคลในเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และกองทุน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาที่มีเพศ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยอดเยี่ยม ชันทอง (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงาน ไปรษณีย์ที่ปฏิบัติงานในศูนย์ไปรษณีย์ และที่ปฏิบัติงานในท่าทำการ

ไพรชนีย์ สังกัดสำนักงานไพรชนีย์ เขต 5 วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างพนักงานไพรชนีย์ที่ปฏิบัติงานในศูนย์ไพรชนีย์ และที่ปฏิบัติงานในที่ทำกรไพรชนีย์ สังกัดสำนักงานไพรชนีย์ เขต 5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไพรชนีย์ และเพื่อระบุปัญหาในการทำงานของพนักงานไพรชนีย์ โดยรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีโครงสร้างจากประชากรพนักงานไพรชนีย์ จำนวน 240 คน ใน 11 ที่ทำการสังกัดสำนักงานไพรชนีย์ เขต 5 ได้แก่ ศูนย์ไพรชนีย์ลำพูน ศูนย์ไพรชนีย์เด่นชัย ที่ทำการไพรชนีย์เชียงใหม่ ที่ทำการไพรชนีย์ลำพูน ที่ทำการไพรชนีย์พะเยา ที่ทำการไพรชนีย์เชียงราย และที่ทำการไพรชนีย์แม่ฮ่องสอน แบบสอบถามได้ส่งกลับคืนมาเป็นจำนวน 240 ชุด

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้ 1. คุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานไพรชนีย์ที่ปฏิบัติงานศูนย์ไพรชนีย์และที่ปฏิบัติงานในที่ทำกรไพรชนีย์ ไม่มีความแตกต่างกัน และมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง 2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไพรชนีย์ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา อัตราเงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน การได้รับพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ และลักษณะที่พักอาศัย ส่วน เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไพรชนีย์ 3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์ไพรชนีย์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.51) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มี 5 ด้านที่ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมา คือ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (ค่าเฉลี่ย 3.72) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.69) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) และชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.47) 4. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในที่ทำกรไพรชนีย์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.52) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มี 5 ด้านที่ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.76) รองลงมา คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.71) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.60) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (ค่าเฉลี่ย 3.48) 5. ปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์ไพรชนีย์และที่ปฏิบัติงานในที่ทำกรไพรชนีย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.81 และ 2.90 ตามลำดับ

โสภณ งามขำ (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่ ภาคเหนือ) การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ คุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยสุขวิทยา กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ 6 จังหวัด ภาคเหนือตอนบน คือ จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง พะเยา เชียงราย และแม่ฮ่องสอน จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษา สร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบนัยสำคัญด้วย t-test, F-test และ Pearson Correlation

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกตามด้าน พบว่า 2 ด้าน คือ ด้านคุณภาพ ชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับ คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการทำงาน ร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่วนอีก 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านจังหวะชีวิต ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้าน โอกาส ในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่าโดยรวมปัจจัยส่วนบุคคลด้านการไฟฟ้าในสังกัดที่ปฏิบัติงาน ด้านอัตราเงินเดือนมีความแตกต่างกันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยสุขวิทยา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

นุชนาถ วิจิต (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ คุณภาพชีวิต การทำงานเป็นปัจจัยส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ส่งผลต่อการสร้างผลผลิตที่ดีให้เพิ่มขึ้น การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะ ประชากร ลักษณะงาน สภาพแวดล้อม องค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชน กรุงเทพฯ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานขับรถโดยสาร ประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ จำนวน 460 คน ซึ่งสุ่มโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด สถิติทดสอบไคสแควร์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43 \pm .53$) และพบว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมองค์กร ลักษณะงาน และอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ ($r = .225, .643, \text{ และ } .207$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนชั่วโมงการทำงานต่อวัน มีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ ($r = -.147$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าลักษณะงาน ชั่วโมงการทำงาน และอายุ สามารถร่วมกันทำนายความแปรผันของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ ได้ ร้อยละ 44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ช่อเพชร วิทยานเวช (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่หมุนเวียนไปปฏิบัติงาน ณ หอबंध์การบินส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่หมุนเวียนไปปฏิบัติงาน ณ หอबंध์การบินส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยมีพนักงานที่หมุนเวียนไปปฏิบัติงาน ณ หอबंध์การบินส่วนภูมิภาค ด้านควบคุมจราจรทางอากาศ และวิศวกรรม หอबंध์การบิน/ช่างหอबंध์การบิน จำนวน 182 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่าวิเคราะห์ความแปรปรวน One-way ANOVA และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่หมุนเวียน ไปปฏิบัติงาน ณ หอबंध์การบินส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สายงานและอัตราเงินเดือนที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานหลัก ความเหมาะสมของระยะเวลาปฏิบัติงานช่วงหมุนเวียนที่ต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปภูต มาลาคุต ณ อยุธยา (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานด้านโรงงาน มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการรถไฟ

แห่งประเทศไทย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามกับพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย (เฉพาะด้าน โรงงานมักกะสัน) จำนวน 330 คน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย (เฉพาะด้าน โรงงานมักกะสัน) ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป จำนวน 125 คน ระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา/ ปวช. จำนวน 171 คน มีสถานภาพสมรส จำนวน 243 คน มีรายได้ 25,001 บาทต่อเดือน จำนวน 152 คน พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 5 จำนวน 88 คน และมีอายุงานมากกว่า 13 ปี จำนวน 214 คน มีการปฏิบัติต่อคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้พบว่า คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงของพนักงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงที่แตกต่างกัน ระดับตำแหน่งอายุงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงไม่แตกต่างกัน รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในด้านคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงเห็นสมควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ แนะนำ และสนับสนุนให้พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยทราบถึงหลักการและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และรู้จักฝึกหัดจัดทำบัญชีเงินออมให้มีการอบรมเพิ่มเติมในหลักสูตรเกี่ยวกับด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานพิจารณาปรับปรุงค่าตอบแทนรวมถึงด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในงานรวมถึงจัดกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร

วิรัช ฉัตรฤทธิ์ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ศึกษาระดับการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ สำหรับวิธีดำเนินการวิจัยผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาวิจัย สรุปได้ดังนี้ 1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง 2. การปฏิบัติงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านลักษณะงานมีการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพในการทำงานและด้านการปกครองบังคับบัญชามีการปฏิบัติงานน้อยที่สุด 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 57.80 ส่วนปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

อัจฉริยะ สิริทวิวัฒน์ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ พนักงานการประปานครหลวง จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ชนิดประเมินค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.9062 วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test การทดสอบค่า F-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการศึกษา พบว่า พนักงาน

การประปานครหลวงมีระดับคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่าอยู่ระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.45 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและอายุ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา สถานภาพการสมรส และรายได้ ต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ การศึกษาและสถานภาพการสมรสไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและรายได้ ต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้อเสนอแนะหน่วยงานการประปานครหลวงควรส่งเสริมให้พนักงานดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงในด้านการใช้จ่ายอย่างประหยัดรู้จักใช้รู้จักเก็บออม และสามารถนำหลักการดังกล่าวไปปรับใช้ให้เหมาะสมได้เป็นอย่างดีในชีวิตประจำวัน ในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงานหน่วยงานควรจัดหากิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงานเป็นประจำจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อพนักงานองค์กรและสังคมต่อไป

กฤษธิกา กิตติวงษ์ประทีป (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานประจำสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนครปฐมและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 213 คน

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง และความสุขในการทำงานระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ เงินเดือน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อังฉรา เชื้อแก้ว (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่ง

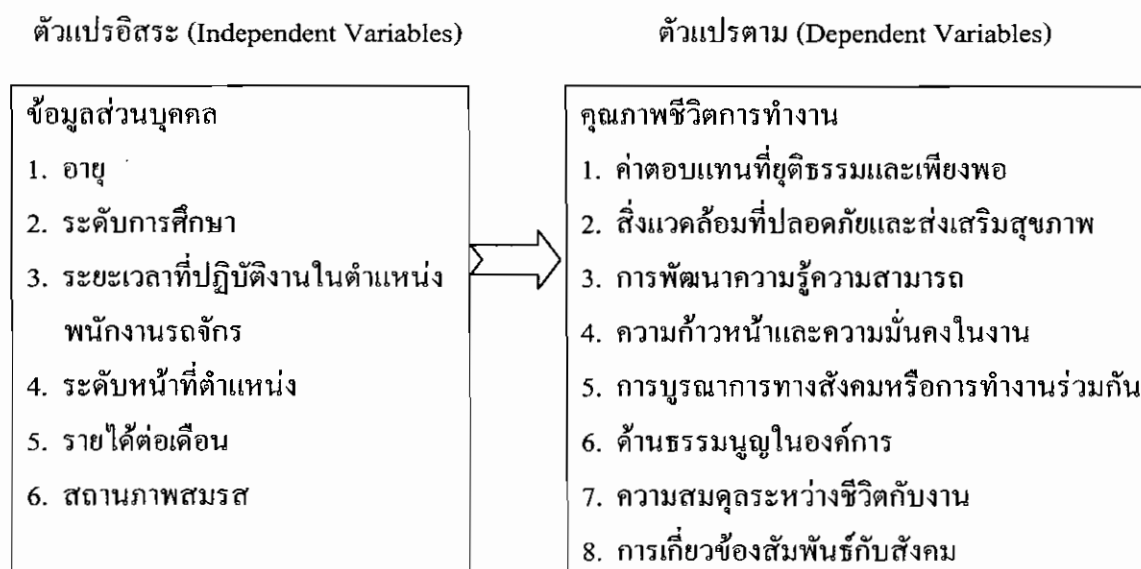
ประเทศไทย จำกัด และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยผู้วิจัยได้นำ กรอบความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton ซึ่งมีตัวชี้วัด 8 ตัว ได้แก่ การได้รับ ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคมมาประยุกต์ใช้ ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการ วิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามที่ได้ผ่านการทดสอบทั้งความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของ แบบสอบถามแล้ว หลังจากนั้นได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดคือ พนักงานศูนย์ควบคุม การบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 140 คน สถิติที่นำมาใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที t-test และ การทดสอบ F-test ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานศูนย์ควบคุม การบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดแสดงความคิดเห็นว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคมและประชาธิปไตยในองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่เรียงตามลำดับ และ 2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่ง ประเทศไทย จำกัด ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการเดินทาง ไปปฏิบัติงาน และชั่วโมงในการพักผ่อน โดยปัจจัยด้านชั่วโมงในการพักผ่อนเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่มากที่สุด

ชัยวัฒน์ ปานใจ (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายช่างที่ทำงานเป็นช่วงเวลา บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานฝ่ายช่างที่ทำงานเป็นช่วงเวลา เปรียบเทียบคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานฝ่ายช่างที่ทำงานเป็นช่วงเวลา และศึกษาแนวทางการปรับปรุงคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานฝ่ายช่างที่ทำงานเป็นช่วงเวลา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือพนักงาน ฝ่ายช่างที่ทำงานเป็นช่วงเวลา บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเซฟเฟ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานฝ่ายช่างที่ทำงานเป็นช่วงเวลา

อยู่ในระดับ 2. พนักงานฝ่ายช่างที่ทำงานเป็นช่วงเวลาที่มียุ่ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุ การทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายช่างที่ทำงานเป็นช่วงเวลาที่ต้องดำเนินการในระยะแรก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับผู้อื่น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร: ศึกษาเฉพาะกรณีกองลากเลื่อน เขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ผู้ศึกษาได้เลือกแนวทางของ Walton ซึ่งมีเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่อยู่ดีธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มาเป็นกรอบในการศึกษา และจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักร ระดับหน้าที่ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และสถานภาพสมรส มาใช้เป็นตัวแปรเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสรุปไว้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร: ศึกษากรณีกองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรถจักร และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และเพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม มีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การแปลผล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานรถจักรแขวงสารวัตรรถฟ่วงชุมพร พนักงานรถจักรแขวงสารวัตรรถจักรทุ่งสง และพนักงานรถจักรแขวงสารวัตรรถจักรหาคใหญ่ กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำนวน 345 นาย

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน	จำนวน (นาย)
1.	สารวัตรรถฟ่วงชุมพร (สรพ.ขพ.)	105
2.	สารวัตรรถจักรทุ่งสง (สรจ.ทส.)	139
3.	สารวัตรรถจักรหาคใหญ่ (สรจ.หใ.)	101
	รวม	345

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารวบรวมข้อมูลนี้ ผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้าน โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักร ระดับตำแหน่งหน้าที่ รายได้ ต่อเดือน สถานภาพสมรส เป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำนวน 4 ข้อ
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 5 ข้อ
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถ จำนวน 4 ข้อ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำนวน 3 ข้อ
5. การบูรณาการทางสังคม และการทำงานร่วมกัน จำนวน 4 ข้อ
6. ธรรมเนียมในองค์กรจำนวน 4 ข้อ
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน จำนวน 4 ข้อ
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 3 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 อันดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีเกณฑ์การตรวจให้คะแนนของตัวแปรคุณภาพชีวิตโดยคุณภาพชีวิตในแต่ละด้าน มีคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วย	ให้ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานรถจักร ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ทำการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำราวิชาการเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักรและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบในด้านความตรงเนื้อหา (Content Validity) รูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ความเหมาะสมด้านภาษา (Wording) ความสมบูรณ์ของคำชี้แจง เมื่อรับเครื่องมือกลับคืนจากผู้เชี่ยวชาญ นำข้อแก้ไขทั้งหมดมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์อีกครั้งเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

4. นำเครื่องมือที่ได้ตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษและผู้เชี่ยวชาญที่ได้ปรับปรุงแล้วไปใช้ทดลอง (Try Out) กับพนักงานรถจักร กองปฏิบัติการลากเลื่อน ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำนวน 30 นาย ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่า Reliability โดยใช้ค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับนี้ได้ค่า Alpha เท่ากับ 0.92 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มประชากร (พนักงานรถจักร กองลากเลื่อน เขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย) เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามพร้อมเก็บรวบรวมส่งคืนผู้ศึกษาเมื่อตอบข้อมูลเสร็จแล้ว

2. ผู้ศึกษาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามอีกครั้ง เพื่อเตรียมข้อมูลในการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

3. จากการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไป จำนวน 345 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 345 ชุด คิดเป็นร้อยละ 345 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2554-เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2555

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ใช้การประมวลผลค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยมีการเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของข้อมูลลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกความถี่ และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. การอธิบายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใช้การแจกแจงความถี่ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคลใช้การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD

เกณฑ์การแปรผล

นำผลคะแนนที่ได้รับมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับดี

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับไม่ดี

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับไม่ดีมาก

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร: ศึกษากรณีกองลากเลื่อน เขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงประยุกต์นำกรอบแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ วอลตัน (Walton, 1975 อ้างถึงใน เสวต แก้วไกรสร, 2546) เพื่อใช้ในการศึกษา 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อน เขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักรกองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากพนักงานรถจักรกองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำนวน 345 ชุด มาวิเคราะห์ทางสถิติ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหน้าที่พนักงานรถจักร ระดับตำแหน่งหน้าที่รายได้ต่อเดือน และสถานภาพสมรส โดยการนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อน เขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
30 ปีหรือน้อยกว่า	14	4.06
31-40 ปี	147	42.61
41-50 ปี	100	28.98
51-60 ปี	84	24.35
รวม	345	100.00
ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด		
ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือน้อยกว่า	41	11.88
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	95	27.54
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	75	21.74
ระดับประกาศนียบัตรวิศวกรรมรถไฟ	91	26.38
ระดับปริญญาตรี	43	12.46
รวม	345	100.00
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักร		
5 ปีหรือน้อยกว่า	20	5.80
6-10 ปี	32	9.28
11-15 ปี	93	26.96
16-20 ปี	69	20.00
21-25 ปี	51	14.78
26 ปีขึ้นไป	80	23.19
รวม	345	100.00
ระดับตำแหน่งหน้าที่		
พนักงานรถจักร ระดับ 4 (ช่างเครื่อง 2)	7	2.03
พนักงานรถจักร ระดับ 5 (ช่างเครื่อง 1)	116	33.62
พนักงานรถจักร ระดับ 6 (พนักงานขับรถ)	155	44.93
พนักงานรถจักร ระดับ 7 (พนักงานขับรถ)	57	16.52
รวม	345	100.00

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	18	5.22
10,000-19,999 บาท	147	42.61
20,000-29,999 บาท	73	21.16
30,000-39,999 บาท	33	9.57
40,000-49,999 บาท	31	8.99
50,000 บาทขึ้นไป	43	12.46
รวม	345	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	39	11.30
สมรส	287	83.19
หม้าย/หย่าร้าง	19	5.51
รวม	345	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า จำนวนและร้อยละของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุ 31-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 42.61 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 28.99 จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ร้อยละ 27.54 รองลงมา ระดับประกาศนียบัตรวิศวกรรมรถไฟ ร้อยละ 26.38 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักร 11-15 ปี ร้อยละ 26.96 รองลงมา 26 ปีขึ้นไป ร้อยละ 23.19 ระดับตำแหน่งหน้าที่พนักงานรถจักร 6 (พนักงานขับรถ) ร้อยละ 44.93 รองลงมา พนักงานรถจักร 5 (ช่างเครื่อง 1) ร้อยละ 33.62 รายได้ต่อเดือนของพนักงานรถจักร 10,000-19,999 บาท ร้อยละ 42.61 รองลงมา 20,000-29,999 บาท ร้อยละ 21.16 และสถานภาพสมรส ร้อยละ 83.19 รองลงมา โสด ร้อยละ 11.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปรความและการจัดอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย
จำแนกในภาพรวม

องค์ประกอบคุณภาพชีวิต	คุณภาพชีวิต			
	μ	σ	แปรความ	อันดับ
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	2.99	0.62	ปานกลาง	3
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.44	0.61	ไม่ดี	8
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถ	2.53	0.68	ไม่ดี	7
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.82	0.65	ปานกลาง	6
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	2.85	0.69	ปานกลาง	5
6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร	2.94	0.71	ปานกลาง	4
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน	3.04	0.73	ปานกลาง	2
8. การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	3.53	0.92	ดี	1
รวม	2.89	0.50	ปานกลาง	

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.89 ($\sigma = 0.50$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก และอันดับสุดท้าย พบว่า ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับค่อนข้างดี มีค่าเฉลี่ย 3.53 ($\sigma = 0.92$) รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.04 ($\sigma = 0.73$) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.99 ($\sigma = 0.62$) และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับไม่ดี 2.44 ($\sigma = 0.61$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและการจัดอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอ ต่อการดำรงชีวิตในสภาวะ เศรษฐกิจปัจจุบัน	3 (0.87)	55 (15.94)	198 (57.39)	80 (23.19)	9 (2.61)	2.89	0.72	ปานกลาง	3
2. ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน เบียดเบียน เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ	4 (1.16)	52 (8.99)	150 (43.48)	108 (31.30)	31 (8.99)	2.68	0.87	ปานกลาง	4
3. ได้รับค่าตอบแทน เงินเดือน อย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ในตำแหน่งเดียวกัน	4 (1.16)	683 (24.06)	181 (52.46)	4 (18.55)	13 (3.77)	3.00	0.79	ปานกลาง	2
4. สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน บุตรที่ได้รับมีความเหมาะสม	32 (9.28)	130 (37.68)	137 (39.71)	36 (10.43)	10 (2.90)	3.40	0.90	ปานกลาง	1
	รวม					2.99	0.62	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.99 ($\sigma = 0.62$) เมื่อจำแนกโดยเรียงตามอันดับจะพบว่า พนักงานรถจักรมีความเห็นว่าสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรที่ได้รับมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.99 ($\sigma = 0.90$) รองลงมาคือ ได้รับค่าตอบแทน เงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานในตำแหน่งเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.99 ($\sigma = 0.79$) ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.99 ($\sigma = 0.72$) และค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน เบียดเบียน เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.99 ($\sigma = 0.87$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและการจัดอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. หน่วยงานมีการฝึกอบรม บุคลากรเพื่อให้ความรู้และ ตระหนักถึงสภาพการทำงาน ให้ปลอดภัย	8 (2.32)	33 (9.57)	113 (32.75)	149 (43.19)	42 (12.17)	2.47	0.91	ไม่ดี	2
2. จำนวนชั่วโมงในการ ทำงานบนรถจักรมีความ เหมาะสม	14 (4.06)	74 (21.45)	209 (60.58)	44 (12.75)	4 (1.16)	3.14	0.73	ปานกลาง	1
3. สภาพบ้านพักรื้อทำขบวน (รันนิ่งรูม) มีความสบาย สะอาดและเป็นส่วนตัว	2 (0.58)	26 (7.54)	143 (41.45)	110 (31.88)	64 (18.55)	2.40	0.89	ไม่ดี	3
4. หน่วยงานให้ความสำคัญ ต่อสุขภาพและความปลอดภัย ในการทำงานของพนักงาน	6 (1.74)	24 (6.96)	96 (27.83)	157 (45.51)	62 (17.97)	2.29	0.90	ไม่ดี	4
5. รถจักรที่ใช้การและ อุปกรณ์ได้รับการบำรุงรักษา ให้อยู่ในสภาพดีและ พร้อมใช้งานเสมอ	1 (0.29)	10 (2.90)	63 (18.26)	158 (45.80)	113 (32.75)	1.92	1.92	ไม่ดี	5
	รวม					2.44	0.61	ไม่ดี	

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง
ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
ภาพรวมอยู่ในระดับ ไม่ดี มีค่าเฉลี่ย 2.44 ($\sigma = 0.61$) เมื่อจำแนกโดยเรียงตามอันดับจะพบว่า
พนักงานรถจักรมีความเห็นว่าจำนวนชั่วโมงในการทำงานบนรถจักรมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย
สูงกว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.14 ($\sigma = 0.73$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการ
ฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้ความรู้และตระหนักถึงสภาพการทำงานให้ปลอดภัย อยู่ในระดับ ไม่ดี
มีค่าเฉลี่ย 2.47 ($\sigma = 0.91$) สภาพบ้านพักรื้อทำขบวน (รันนิ่งรูม) มีความสบายสะอาดและ

เป็นส่วนตัว อยู่ในระดับไม่ดี มีค่าเฉลี่ย 2.40 ($\sigma = 0.89$) หน่วยงานให้ความสำคัญต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับไม่ดี มีค่าเฉลี่ย 2.99 ($\sigma = 0.90$) และรถจักรที่ใช้การและอุปกรณ์ได้รับการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพดีและพร้อมใช้งานเสมอมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับไม่ดี มีค่าเฉลี่ย 1.92 ($\sigma = 1.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและการจัดอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. หน่วยงานให้โอกาส พนักงานในการฝึกอบรมและ พัฒนาความรู้	7 (2.03)	27 (7.83)	137 (39.71)	134 (38.84)	40 (11.59)	2.50	0.87	ไม่ดี	2
2. มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น ได้ไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนาหรือศึกษาต่อ	5 (1.45)	24 (6.96)	121 (35.07)	139 (40.29)	56 (16.23)	2.37	0.89	ไม่ดี	4
3. หน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่สามารถ ค้นคว้าได้ เช่น คำสั่ง กฎระเบียบต่าง ๆ หรือห้องสมุด	2 (0.58)	28 (8.12)	125 (36.23)	131 (37.97)	59 (17.10)	2.37	0.88	ไม่ดี	3
4. สามารถนำองค์ความรู้ ความสามารถมาพัฒนาและ ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่การงาน	7 (2.03)	58 (16.81)	176 (51.01)	98 (28.41)	6 (1.74)	2.89	2.89	ปานกลาง	1
	รวม					2.53	2.53	ไม่ดี	

จากตารางที่ 8 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับไม่ดี มีค่าเฉลี่ย 2.53 ($\sigma = 2.53$) เมื่อจำแนกโดยเรียงตามอันดับจะพบว่า พนักงานรถจักรมีความเห็นว่าสามารถนำองค์ความรู้ความสามารถมาพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

การงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.89 ($\sigma = 2.89$) รองลงมา หน่วยงานให้โอกาสพนักงานในการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ อยู่ในระดับไม่ดี มีค่าเฉลี่ย 2.50 ($\sigma = 0.87$) โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น ได้ไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนาหรือศึกษาต่อ อยู่ในระดับไม่ดี มีค่าเฉลี่ย 2.37 ($\sigma = 0.89$) หน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูล ข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้ เช่น คำสั่ง กฎระเบียบต่าง ๆ หรือห้องสมุด อยู่ในระดับไม่ดี มีค่าเฉลี่ย 2.37 ($\sigma = 0.88$) และโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น ได้ไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนาหรือศึกษาต่อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับไม่ดี มีค่าเฉลี่ย 2.37 ($\sigma = 0.89$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและการจัดอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานรถจักรกองกลางเคลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. หน่วยงานมีการสนับสนุน และเปิดโอกาสให้พนักงาน มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	5 (1.45)	41 (11.88)	183 (53.04)	98 (28.41)	18 (5.22)	2.76	0.78	ปานกลาง	2
2. หน่วยงานมีระเบียบ กฎเกณฑ์ในการพิจารณา เลื่อนขั้นประจำปีอย่างชัดเจน	6 (1.74)	45 (13.04)	135 (39.13)	99 (28.70)	60 (17.39)	2.53	0.98	ไม่ดี	3
3. งานในตำแหน่งที่ รับผิดชอบมีโอกาสก้าวหน้า และมั่นคง	9 (2.61)	103 (29.86)	182 (52.75)	47 (13.62)	4 (1.16)	3.19	0.74	ปานกลาง	1
	รวม					2.82	0.65	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองกลางเคลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.82 ($\sigma = 0.65$) เมื่อจำแนกโดยเรียงตามอันดับจะพบว่า พนักงานรถจักรมีความเห็นว่างานในตำแหน่งที่รับผิดชอบมีโอกาสก้าวหน้าและมั่นคงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า

ด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.19 ($\sigma = 0.74$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการสนับสนุน และเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.76 ($\sigma = 0.78$) และหน่วยงานมีระเบียบ กฎเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นประจำปีอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ย น้อยกว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับไม่ดี มีค่าเฉลี่ย 2.53 ($\sigma = 0.98$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและการจัดอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคม และการทำงานร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานสามารถเป็น ที่ปรึกษาและช่วยเหลือในเรื่องงาน	8 (2.32)	91 (26.38)	187 (54.20)	46 (13.33)	13 (3.77)	3.10	0.79	ปานกลาง	1
2. พนักงานในหน่วยงาน มีความรักความสามัคคี ไม่มี ความขัดแย้งที่จะก่อให้เกิดปัญหา ในการทำงาน	9 (2.61)	67 (19.42)	156 (45.22)	97 (28.12)	16 (4.64)	2.87	0.87	ปานกลาง	2
3. พนักงานทุกระดับมีโอกาส รับทราบปัญหาที่เกิดขึ้น ในหน่วยงานและได้ร่วมกันแสดง ความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไข	12 (3.48)	33 (9.57)	136 (39.42)	123 (35.65)	41 (11.88)	2.57	0.94	ไม่ดี	4
4. ได้รับความร่วมมืออย่างดี เมื่อต้องติดต่อหรือประสานงาน กับเพื่อนร่วมงานต่างสายงาน	1 (0.29)	80 (23.19)	160 (46.38)	78 (22.61)	26 (7.54)	2.86	0.87	ปานกลาง	3
	รวม					2.88	0.69	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน รถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านการบูรณาการทาง สังคมและการทำงานร่วมกัน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.88 ($\sigma = 0.69$) เมื่อจำแนก โดยเรียงตามอันดับจะพบว่า พนักงานรถจักรมีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

สามารถเป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือในเรื่องงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10 ($\sigma = 0.79$) รองลงมาคือ พนักงานในหน่วยงานมีความรักความสามัคคีไม่มีความขัดแย้งที่จะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.87 ($\sigma = 0.87$) พนักงานทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานและได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.86 ($\sigma = 0.87$) ได้รับความร่วมมืออย่างดีเมื่อต้องติดต่อหรือประสานงานกับเพื่อนร่วมงานต่างสายงานพนักงานทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานและได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ไขมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับไม่ดี มีค่าเฉลี่ย 2.57 ($\sigma = 0.94$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและการจัดอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านธรรมนุญในองค์การ

ด้านธรรมนุญในองค์การ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. หน่วยงานให้ความเคารพ ต่อหน้าที่ซึ่งกันและกัน ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	21 (6.09)	72 (20.87)	159 (46.09)	78 (22.61)	15 (4.35)	3.02	0.92	ปานกลาง	2
2. มีความเสมอภาคใน การปฏิบัติงานในหน่วยงาน	7 (2.03)	60 (17.39)	140 (40.58)	103 (29.86)	35 (10.14)	2.71	0.94	ปานกลาง	3
3. มีอิสระในการแสดง ความคิดเห็นด้านนโยบาย และการปฏิบัติงานโดย ไม่มีผลต่อการพิจารณาความ ดีความชอบของตนเอง	15 (4.35)	45 (13.04)	141 (40.87)	108 (31.30)	36 (10.43)	2.70	0.97	ปานกลาง	4
4. ขณะปฏิบัติหน้าที่ มีสิทธิ คัดติงใจในเรื่องต่าง ๆ ของ งานที่ปฏิบัติ	26 (7.54)	123 (35.65)	147 (42.61)	43 (12.46)	6 (1.74)	3.35	0.86	ดี	1
	รวม					2.94	0.72	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านธรรมเนียมในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.94 ($\sigma = 0.72$) เมื่อจำแนกโดยเรียงตามอันดับจะพบว่า พนักงานรถจักรมีความเห็นว่ขณะปฏิบัติหน้าที่มีสิทธิตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.35 ($\sigma = 0.86$) รองลงมาคือ หน่วยงานให้ความเคารพต่อหน้าที่ซึ่งกันและกัน ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.02 ($\sigma = 0.92$) มีความเสมอภาคในการปฏิบัติงานในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.71 ($\sigma = 0.94$) และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านนโยบายและปฏิบัติงานโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.70 ($\sigma = 0.97$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและการจัดอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม	11 (3.19)	92 (26.67)	167 (48.41)	67 (19.42)	8 (2.32)	3.09	0.82	ปานกลาง	2
2. เห็นว่าการจัดการตารางเวลาการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงาน	9 (2.61)	69 (20.00)	181 (52.46)	69 (20.00)	17 (4.93)	2.95	0.84	ปานกลาง	3
3. สามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้	5 (1.45)	52 (15.07)	157 (45.51)	109 (31.59)	22 (6.38)	2.74	0.84	ปานกลาง	4
4. มีความพึงพอใจต่อจำนวนวันทำงานและวันหยุดที่มีอยู่	21 (6.09)	109 (31.59)	174 (50.43)	37 (10.72)	4 (1.16)	3.31	0.79	ปานกลาง	1
	รวม					3.02	0.62	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.02 ($\sigma = 0.62$) เมื่อจำแนกโดยเรียงตามอันดับจะพบว่า พนักงานรถจักรมีความเห็นว่ามี ความพึงพอใจต่อจำนวนวันทำงานและวันหยุดที่มีอยู่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.31 ($\sigma = 0.79$) รองลงมาคือ สามารถแบ่งเวลาในการทำงานเวลาส่วนตัวเวลาสำหรับครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.09 ($\sigma = 0.84$) เห็นว่าการจัดตารางเวรทำการในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.95 ($\sigma = 0.97$) และสามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.74 ($\sigma = 0.84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและการจัดอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. การรถไฟแห่งประเทศไทย ได้ให้ประโยชน์ต่อสังคม ในด้านการคมนาคมและการขนส่งทางราง	86 (24.93)	107 (31.01)	91 (26.38)	49 (14.20)	12 (3.48)	3.60	1.11	ดี	1
2. หน่วยงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ด้านความปลอดภัยและสวัสดิภาพของประชาชนในการใช้บริการโดยสารรถไฟ	50 (14.49)	79 (22.90)	122 (35.36)	72 (20.87)	22 (6.38)	3.18	1.11	ปานกลาง	2
3. ภาระหน้าที่มีส่วนช่วยพัฒนาหน่วยงานให้มีส่วนร่วมต่อสังคม เช่น การปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยของผู้โดยสาร	104 (30.14)	118 (34.20)	87 (25.22)	27 (7.83)	9 (2.61)	3.18	1.03	ปานกลาง	3
รวม						3.53	0.92	ดี	

จากตารางที่ 13 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.53 ($\sigma = 0.92$) เมื่อจำแนกโดยเรียงตามอันดับจะพบว่า พนักงานรถจักรมีความเห็นว่าการรถไฟแห่งประเทศไทยได้ให้ประโยชน์ต่อสังคมในด้านการคมนาคมและการขนส่งทางรางมีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.60 ($\sigma = 1.11$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ด้านความปลอดภัยและสวัสดิภาพของประชาชนในการใช้บริการโดยสารรถไฟอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.18 ($\sigma = 1.11$) และภาระหน้าที่มีส่วนช่วยพัฒนาหน่วยงานให้มีส่วนร่วมต่อสังคม เช่น การปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยของผู้โดยสารมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.18 ($\sigma = 1.03$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

นำเสนอการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) ตามรายละเอียดดังนี้ ผลปรากฏตามตารางที่ 14-28

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	μ	σ
30 ปีหรือน้อยกว่า	14	3.17	.59
31-40 ปี	147	2.82	.52
41-50 ปี	100	2.92	.44
51-60 ปี	84	2.96	.52
รวม	345	2.90	.50

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย กับอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3	2.38	.79	3.17	.02*
ภายในกลุ่ม	341	85.22	.25		
รวม	344	87.61			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย กับอายุ พบว่า ค่า Sig เท่ากับ .02 แสดงว่า พนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ

อายุ	μ	30 ปีหรือน้อยกว่า	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.17	2.82	2.92	2.96
30 ปีหรือน้อยกว่า	3.17		.35*	.25	.21
31-40 ปี	2.82			-.09	-.14*
41-50 ปี	2.92				-.04
51-60 ปี	2.96				

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 16 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบด้วย LSD พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีอายุ 30 ปีหรือน้อยกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าพนักงานรถจักรที่มีอายุ 31-40 ปี

คู่ที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีอายุ 51-60 ปีมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าพนักงานรถจักรที่มีอายุ 31-40 ปี

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	μ	σ
ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือน้อยกว่า	41	3.02	.51
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	95	2.94	.52
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	75	2.77	.52
ระดับประกาศนียบัตรวิศวกรรมรถไฟ (วรฟ.)	91	2.80	.44
ระดับปริญญาตรี	43	3.09	.50
รวม	345	2.90	.50

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย กับระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4	4.31	1.07	4.40	.00*
ภายในกลุ่ม	340	83.29	.24		
รวม	344	87.61			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย กับระดับการศึกษาพบว่า ค่า Sig เท่ากับ .00 แสดงว่า พนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	μ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ
		มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือน้อยกว่า	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	ประกาศนียบัตรวิศวกรรมรถไฟ	ปริญญาตรี
ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือน้อยกว่า	3.02	3.02	2.94	2.77	2.80	3.09
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	2.94			.17*	.14	-.15
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	2.77				.24*	-.08
ระดับปริญญาตรี	2.80					

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	μ	ระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือน้อยกว่า	ระดับ ประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.)	ระดับ ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	ระดับ ประกาศนียบัตร วิศวกรรมรถไฟ	ระดับ ปริญญาตรี
		3.02	2.94	2.77	2.80	3.09
ระดับ ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	2.77				-0.03	-0.32*
ระดับ ประกาศนียบัตร วิศวกรรมรถไฟ	2.80					-0.29*
ระดับปริญญาตรี	3.09					

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 19 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบด้วย LSD พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 5 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกลการรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือน้อยกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าพนักงานรถจักรที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

คู่ที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกลการรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือน้อยกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าพนักงานรถจักรที่มีระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิศวกรรมรถไฟ

คู่ที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกลการรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าพนักงานรถจักรที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

คู่ที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกลการรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าพนักงานรถจักรที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

คู่ที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า พนักงานรถจักรที่มีการศึกษาระดับระดับประกาศนียบัตรวิศวกรรมรถไฟ

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตของพนักงานรถจักรกองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักรต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตาม ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักร

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งพนักงานรถจักร	จำนวน	μ	σ
5 ปีหรือน้อยกว่า	20	3.02	.57
6-10 ปี	32	2.72	.43
11-15 ปี	93	2.86	.44
16-20 ปี	69	2.82	.58
21-25 ปี	51	2.97	.47
26 ปีขึ้นไป	80	3.00	.52

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย กับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	5	2.95	.59	2.36	.03*
ภายในกลุ่ม	339	84.65	.25		
รวม	344	87.61			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย กับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักร พบว่า ค่า Sig เท่ากับ .03 แสดงว่า พนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักรแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักร

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักร	μ	5 ปีหรือน้อยกว่า	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26 ปีขึ้นไป
		3.00	2.90	2.84	3.00	3.02	2.90
5 ปีหรือน้อยกว่า	3.00		.10*	.16	.00	-.02	.10
6-10 ปี	2.90			-.14	-.10	-.12*	.00*
11-15 ปี	2.84				.16	-.18	-.06
16-20 ปี	3.00					-.20	-.10*
21-25 ปี	3.02						-.12
26 ปีขึ้นไป	2.90						

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 22 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบด้วย LSD พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 4 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักร 5 ปีหรือน้อยกว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าพนักงานรถจักรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักร 6-10 ปี

คู่ที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักร 21-25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าพนักงานรถจักรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักร 6-10 ปี

คู่ที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักร 26 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าพนักงานรถจักรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักร 6-10 ปี

คู่ที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักร 26 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าพนักงานรถจักรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักร 16-20 ปี

สมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามระดับตำแหน่งหน้าที่

ระดับตำแหน่งหน้าที่	จำนวน	μ	σ
พนักงานรถจักร ระดับ 4 (ช่างเครื่อง 2)	7	3.00	.46
พนักงานรถจักร ระดับ 5 (ช่างเครื่อง 1)	116	2.90	.60
พนักงานรถจักร ระดับ 6 (พนักงานขับรถ)	155	2.84	.41
พนักงานรถจักร ระดับ 7 (พนักงานขับรถ)	57	3.00	.54
พนักงานรถจักร ระดับ 8 อาวุโส (พนักงานขับรถ)	10	3.02	.47
รวม	345	2.90	.50

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย กับระดับตำแหน่งหน้าที่

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4	1.32	.33	1.30	.26
ภายในกลุ่ม	340	86.29	.25		
รวม	344	87.61			

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย กับระดับตำแหน่งหน้าที่พบว่า ค่า Sig เท่ากับ .26 แสดงว่า พนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 5 คุณภาพชีวิตของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	μ	σ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	18	2.85	.58
10,000-19,999 บาท	147	2.84	.52
20,000-29,999 บาท	73	2.89	.45
30,000-39,999 บาท	33	2.93	.42
40,000-49,999 บาท	31	3.08	.53
50,000 บาทขึ้นไป	43	2.95	.55
รวม	345	2.90	.50

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย กับรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	5	1.69	.34	1.34	.24
ภายในกลุ่ม	339	85.91	.25		
รวม	344	87.60			

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย กับรายได้ต่อเดือนพบว่า ค่า Sig เท่ากับ .24 แสดงว่า พนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 6 คุณภาพชีวิตของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	μ	σ
โสด	39	4.33	.468
สมรส	287	4.22	.579
หม้าย/ หย่าร้าง	19	3.73	.722

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต
การทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟ
แห่งประเทศไทย กับสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2	.42	.21	.83	.43
ภายในกลุ่ม	342	87.18	.25		
รวม	344	87.60			

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่ง
ประเทศไทย กับรายได้ต่อเดือนพบว่า ค่า Sig เท่ากับ .43 แสดงว่า พนักงานรถจักร กองลากเลื่อน
เขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิต
การทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
พนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่ง ประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
พนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่ง ประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
พนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่ง ประเทศไทย ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักร แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
พนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกลการรถไฟแห่ง ประเทศไทยที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิต การทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 29 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
พนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
พนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำนวน 345 ชุด มีพนักงานรถจักรที่ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 214 ชุด คิดเป็นร้อยละ 62.02 พบข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

1. บ้านพักระหว่างรอทำขบวน (Running Room) ควรจัดระบบการจัดการใหม่ทั้งหมด เช่น เรื่องความสะอาด ห้องน้ำ บ้านพักชำรุดทรุดโทรม (จำนวน 96 คน)
2. การรถไฟควรส่งเสริมระบบการขนส่งทางรางอย่างจริงจัง เช่น ควรจัดหารถจักร รถพ่วง ให้เพียงพอต่อการใช้การในปัจจุบัน การบำรุงรักษาทางรถไฟให้สมบูรณ์ใช้งานได้ (จำนวน 85 คน)
3. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีควรจัดการพิจารณาเฉพาะกลุ่มพนักงานรถจักร เท่านั้น ไม่ควรนำพนักงานตำแหน่งอื่นเข้ามารวมในกลุ่มพนักงานรถจักร การพิจารณาโดยใช้ความยุติธรรมบนพื้นฐานความเป็นจริง (จำนวน 67 คน)
4. พนักงานขับรถไฟควรจะได้รับค่าตอบแทนเงินประจำตำแหน่งพิเศษ หรือค่าวิชาชีพ เฉพาะ (จำนวน 63 คน)
5. การรถไฟควรจัดให้พนักงานรถจักรได้รับการอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงกัน (จำนวน 23 คน)
6. การรถไฟควรให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยต่อสุขภาพของพนักงานรถจักร ขณะทำงานด้านอาชีวอนามัยมากขึ้น (จำนวน 21 คน)

7. เรื่องสวัสดิการ การเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรควรจ่ายตรง เบิกตรง
ไม่จำเป็นต้องสำรองจ่ายไปก่อน (จำนวน 13 คน)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร: ศึกษากรณี กองลากเลื่อน เขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานรถจักร เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล ศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรถจักร

ประชากรในการศึกษา คือ พนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ทั้งหมด จำนวน 345 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และ One-way ANOVA ซึ่งผลการศึกษานำเสนอตามลำดับดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน รถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทยโดยผู้วิจัยได้ดัดแปลง ประยุกต์นำกรอบแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton องค์กรประกอบคุณภาพ ชีวิตที่ใช้ในการศึกษานี้ จำนวน 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน 5) การบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน 6) ธรรมเนียมในองค์กร 7) ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับงาน และ 8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัญหาและ ข้อเสนอแนะของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร ลักษณะเป็นแบบสอบถาม ปลายเปิด ผู้ศึกษาเก็บข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคล

พนักงานรถจักรส่วนใหญ่ มีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 42.61 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 28.99 จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ร้อยละ 27.54 รองลงมา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ร้อยละ 26.38 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง พนักงานรถจักร ระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ 26.96 รองลงมา 26 ปีขึ้นไป ร้อยละ 23.19 ตำแหน่งหน้าที่พนักงานรถจักร 6 (พนักงานขับรถ) ร้อยละ 44.93 รองลงมา พนักงานรถจักร 5 (ช่างเครื่อง 1) ร้อยละ 33.62 รายได้ต่อเดือนของพนักงานรถจักร 10,000-19,999 บาท ร้อยละ 42.61 รองลงมา 20,000-29,999 บาท ร้อยละ 21.16 และสถานภาพสมรส ร้อยละ 83.19 รองลงมา โสด ร้อยละ 11.30

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.89 ($\sigma = 0.50$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านเรียงลำดับมากไปน้อย 3 อันดับแรกและอันดับสุดท้าย พบว่า ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.53 ($\sigma = 0.92$) รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.04 ($\sigma = 0.73$) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.99 ($\sigma = 0.62$) และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับไม่ดี 2.44 ($\sigma = 0.61$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิต

การทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีอายุระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักรแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ระดับหน้าที่ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ที่จะให้การสนับสนุนต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัช ฉัตรฤทธิ์ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ช่อแพรว วิทยาเวช (2547) ศึกษาเรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่หมุนเวียนไปปฏิบัติงาน ณ หอबंधับการบินส่วนภูมิภาค บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่หมุนเวียนไปปฏิบัติงาน ณ หอबंधับการบินส่วนภูมิภาค บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุญฐิภา กิตติวงษ์ประทีป (2551) ศึกษาการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลางและความสุขในการทำงานระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาถ วิจิต (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ชัดแย้งกับงานวิจัยของ นิตยาพร สาทร (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา: โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา โรงไฟฟ้าแม่เมาะ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ชัดแย้งกับงานวิจัยของ ยอดเยี่ยม ชันทอง (2547) ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานไปรษณีย์ที่ปฏิบัติงานศูนย์ไปรษณีย์และที่ปฏิบัติงานในที่ทำการไปรษณีย์ สังกัดสำนักงานไปรษณีย์เขต 5 ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานไปรษณีย์ที่ปฏิบัติงานศูนย์ไปรษณีย์และที่ปฏิบัติงานในที่ทำการไปรษณีย์ไม่มีความแตกต่างกัน และมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ชัดแย้งงานวิจัยของ โสภณ งามขำ (2547) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่ ภาคเหนือ) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ชัดแย้งกับงานวิจัยของ อัจฉริยะ สิริทวีวัฒน์ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีระดับคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่าอยู่ระดับมาก ชัดแย้งกับงานวิจัยของ ปกฤษ มาลากุล ณ อยุธยา (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานด้าน โรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักร ระดับหน้าที่ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และสถานภาพสมรส ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายเฉพาะตัวแปรที่น่าสนใจ ดังนี้ คือ

ปัจจัยด้านอายุ

พนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งผลจากการวิจัยนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเป็นเพราะการมีอายุ มีผลต่อการควบคุมอารมณ์ความอดทนอดกลั้นมีสมาธิสุขุมรอบคอบ ที่แตกต่างกันพนักงานรถจักรเมื่อปฏิบัติงานบนรถจักรเป็นงานที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานหลายหน่วยงานหลายฝ่าย ดังนั้นพนักงานรถจักรที่ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบจะต้องมีความอดทนอดกลั้นกับสภาพแวดล้อมรอบข้าง และเป็นคนช่างสังเกตหากพนักงานรถจักรขาดสิ่งเหล่านี้ โอกาสเกิดอุบัติเหตุได้โดยง่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาด วิจิต (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมองค์การ ลักษณะงาน และอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยด้านระดับการศึกษา

พบว่า พนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเป็นเพราะการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรขององค์การ การศึกษาย่อมสร้างความรู้ให้กับผู้ที่ได้ทำการศึกษาอย่างกว้างไกล ดังนั้นผู้ที่ได้ศึกษามากย่อมมีสติ ปัญญาและความรอบรู้มากกว่า ผู้ที่มีการศึกษาน้อยกว่าและผลที่ได้จากการศึกษาก็สามารถช่วยให้บุคคลผู้นั้นนำเอาองค์ความรู้จากการที่ได้ศึกษานำมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาในการทำงาน การศึกษาหาความรู้ของพนักงานรถจักรเป็นการศึกษาส่วนบุคคลเมื่อสำเร็จแล้ว ไม่มีผลต่อการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะพนักงานรถจักรเป็นวิชาชีพเฉพาะ โดยอดีตโรงเรียนวิศวกรรมรถไฟเป็นแหล่งผลิตผู้ชำนาญเฉพาะด้านของการรถไฟเพื่อเข้าปฏิบัติงานในการรถไฟแห่งประเทศไทย โดยเฉพาะสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยาพร สาธร (2546) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการ ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา: โรงไฟฟ้าแม่เมาะผล การวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ที่มีลักษณะบุคคลในเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และ กองงาน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักร

พบว่า พนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักรแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ก็โดยจากการสั่งสมตามระยะเวลาของการทำงานเท่านั้น ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานานจึงย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า โดยเฉพาะผู้ที่เป็นพนักงานรถจักรกว่าจะได้ทำหน้าที่เป็นพนักงานขับรถ จะต้องผ่านการเป็นช่างเครื่องฝึกหัด สอบเลื่อนเป็นช่างเครื่อง 2 แล้วสอบเลื่อนเป็นช่างเครื่อง 1 แล้วจึงสามารถสอบเลื่อนเป็นพนักงานขับรถได้ต้องเป็นผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักรให้ได้ถึงช่วงระยะเวลาตามกฎ ระเบียบแล้ว และการรถไฟแห่งประเทศไทยต้องเปิดการสอบด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ที่เป็นพนักงานรถจักรการรถไฟแห่งประเทศไทยจึงได้เน้นถึงความสำคัญขอประสบการณ์ในการทำงานว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ได้มีประสบการณ์ในการทำงานที่พอเพียงสามารถนำมาใช้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่จะเกิดขึ้นได้และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการที่พนักงานรถจักรมีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจึงทำให้พนักงานรถจักรมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยาพร สาทร (2546) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา: โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะที่มีลักษณะบุคคลในเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และกองทุน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านระดับหน้าที่ตำแหน่ง

พบว่า พนักงานรถจักรที่มีระดับหน้าที่ตำแหน่งแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานบนรถจักร นับตั้งแต่ต้นทางถึงปลายทางพนักงานรถจักรต้องปฏิบัติงานร่วมกันในห้องขับบนรถจักรเพียง 2 คนเท่านั้น เป็นผู้รับผิดชอบในการนำขบวนรถเดินให้ไปอย่างปลอดภัยจนกว่าจะถึงปลายทางในระหว่างทางพนักงานรถจักรจะละทิ้งหน้าที่ไม่ได้ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นพนักงานขับรถ หรือช่างเครื่องรับผิดชอบด้วยกัน เมื่อมีเหตุขัดข้องจะต้องร่วมกันแก้ไขในการทำขบวนรถให้ถึงจุดหมายปลายทางโดยสวัสดิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปญฺฑ มลากุล ณ อยุธยา (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานด้าน โรงงานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งและอายุงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน

พบว่า พนักงานรถจักรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากเงินเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการทำงาน เมื่อทำงานในวันหยุดพักผ่อนสามารถเบิกเงินได้ตามระดับเงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยงต่าง ๆ ในการทำขบวน ซึ่งได้รับไม่ต่างกันมากนัก แม้จะกำหนดขั้นต่ำของเงินเดือน กำหนดระดับตำแหน่งหน้าที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซ่อแพร วิทยาเวช (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่หมุนเวียนไปปฏิบัติงาน ณ หอบังคับการบินส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สายงานและอัตราเงินเดือนที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส

พบว่า พนักงานรถจักรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานรถจักรเป็นงานที่ไม่มีเวลาแน่นอน ไม่ว่าพนักงานจะมีสถานภาพสมรส โสด หรือคู่/ หม้าย/ หย่า/ แยกกันอยู่ ก็ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อความก้าวหน้าในงาน ดังนั้นสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฎุมาลา กุล ณ อยุธยา (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานด้านโรงงานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งและอายุงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อน เขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ภาพรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปสู่ระดับที่ดีและยั่งยืน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานรถจักรการรถไฟแห่งประเทศไทย มาเป็นแนวทางในการเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การรถไฟ ควรวางหลักเกณฑ์การพิจารณา การเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษให้ชัดเจนกว่า ปัจจุบัน กล่าวคือปัจจุบันพนักงานรถจักรถูกรื้อถอนสิทธิจากการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ ดังนั้นควรแยกกลุ่ม พนักงานบริหารทั่วไป พนักงานเทคนิคหรือพนักงานกลุ่มอื่น ๆ ออกจาก

กลุ่มพนักงานรถจักร เพราะลักษณะการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนกับกลุ่มดังกล่าว เพื่อที่เป็นขวัญกำลังใจ เกิดการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่โดยหวังความก้าวหน้าต่อไป

2. นโยบายการรับพนักงานรถจักรเพิ่ม ทดแทนอัตรากำลังที่ขาดแคลนในปัจจุบัน เป็นกรณีพิเศษ โดยอยู่บนพื้นฐานความจำเป็นต่อการปฏิบัติตามหน้าที่ตำแหน่ง

3. การรถไฟควรให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยในการเดินรถ รวมทั้งชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนการเอาใจใส่ต่อสุขภาพอนามัยของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานรถจักร ซึ่งปัจจุบันพนักงานมีร่างกายที่ทรุดโทรมจากการปฏิบัติงานบนรถจักร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. บ้านพักรถทำขบวน (Running Room) เนื่องจากปัจจุบันพนักงานรถจักรได้รับความเดือดร้อน ไม่สะดวกสบายในการเข้าพักผ่อนทั้งก่อนและหลังการปฏิบัติหน้าที่ เช่น บ้านพักชำรุดทรุดโทรม สกปรก ขาดการดูแลรักษาทำความสะอาดอย่างจริงจัง โดยเฉพาะห้องน้ำ ดังนั้นทางเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบควรเร่งแก้ไขปรับปรุงบ้านพักรถทำขบวน (Running Room) โดยด่วนเพื่อการพักผ่อนที่เพียงพอก่อนการไปทำขบวนรถของพนักงานรถจักร

2. ด้านรถจักรรถพ่วง เนื่องจากรถจักรรถพ่วงที่ใช้งานในการรถไฟปัจจุบันมีอายุการใช้งานมานาน ซึ่งเมื่อใช้ในการทำขบวนรถจึงมักเกิดการชำรุดระหว่างทำขบวนบ่อยครั้ง ดังนั้นเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องและรับผิดชอบจึงควรทำการตรวจสอบซ่อมแซมและบำรุงรักษาให้รถจักรรถพ่วงมีความพร้อมในการใช้งาน ส่วนเครื่องมืออุปกรณ์ประจำรถจักรควรมีให้เพียงพอและพร้อมในการใช้งานเมื่อเกิดเหตุขบวนรถชำรุดระหว่างทำขบวนพนักงานรถจักรสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้

3. สภาพทางรถไฟในสายใต้ ปัจจุบันชำรุดทรุดโทรมอย่างมาก แม้จะมีการเปลี่ยนหมอนเปลี่ยนราง ในบางช่วงบางตอนของทางสายใต้ไม่ได้รับการบำรุง ดูแลอย่างจริงจังจากผู้เกี่ยวข้อง แก้ไขปัญหาโดยการปักป้ายลดความเร็วในบางช่วงบางตอน ปักป้ายลดความเร็วไว้เป็นปีโดยไม่ได้ซ่อมแซมแก้ไขแต่อย่างใด ดังนั้นเพื่อความปลอดภัยแก่การเดินรถ ชีวิตและทรัพย์สิน ทั้งของการรถไฟและประชาชนผู้ใช้บริการ การรถไฟจึงควรรีบแก้ไขเรื่องสภาพทางรถไฟโดยเร่งด่วน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร กองลากเลื่อนเขตทุ่งสง ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งอาจไม่ทราบถึงข้อมูลในเชิงลึก ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป หากต้องการทราบรายละเอียดต่าง ๆ และได้ข้อมูลอีกรูปแบบหนึ่งเพิ่มขึ้น ควรใช้เทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ และควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อทราบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาที่ตรงประเด็นและมีประสิทธิภาพ

2. ควรทำการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง และควรศึกษาเปรียบเทียบกับพนักงานรถจักรฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย ทั่วประเทศเพื่อจะได้พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจะสามารถรับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษามากยิ่งขึ้นและบริหารจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพต่อไป

3. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักรการรถไฟแห่งประเทศไทยกับพนักงานขับรถไฟฟ้าบริษัทระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) หรือพนักงานขับรถไฟฟ้าใต้ดินการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย (รฟม.) หรือพนักงานขับรถไฟของต่างประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศอาเซียน

บรรณานุกรม

- การรถไฟแห่งประเทศไทย. (2554). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2553 ฝ่ายการช่างกล
หน่วยธุรกิจการซ่อมบำรุง. กรุงเทพฯ: การรถไฟแห่งประเทศไทย.
- _____. (2555). วิสัยทัศน์และพันธกิจ. วันที่ค้นข้อมูล 4 เมษายน 2555, เข้าถึงได้จาก
<http://www.railway.co.th>.
- กัญธิภา กิติวงษ์ประทีป. (2551, กรกฎาคม-ธันวาคม). การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิต
ในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (บพคัตย่อ). วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 20.
- เกษศิริพันธ์ ไชยสงคราม. (2553). การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทที่ได้รับรางวัลจาก
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทางด้านผลการดำเนินงานยอดเยี่ยมประจำปี 2551
และบริษัทที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน
จากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์และองค์กร, คณะพัฒนาระบบบริหารมนุษย์, สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ขวัญนภา คงใจดี. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยหาดใหญ่. สารนิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนามนุษย์และสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศ
องค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร
การพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ช่อแพรว วิทยาเวช. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่หมุนเวียนไปปฏิบัติงาน
ณ หอบังคับการบินส่วนภูมิภาค บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัยวัฒน์ ปานใจ. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่างที่ทำงานเป็นช่วงเวลา
บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ณัฐวุฒิ พุฒะเนียด. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: ศึกษากรณีสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เทิดพงษ์ โมฬีพันธ์. (2551). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.*
- ธน์ชฌ์ม่อนต์ เลิศสุรวัดน์. (2553). *บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนามนุษย์และสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- ธีระพนธ์ มณีสุด. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.*
- นฤดล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- นิตยาพร สาธ. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา: โรงไฟฟ้าแม่เมาะ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- นุชนาด วิจิต. (2548). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการพยาบาลสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- ปฎุส มาลากุล ณ อยุธยา. (2550). *คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานด้านโรงงานมักกะสัน. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.*
- พรรณีภา ม่วงคราม. (2550). *มิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*

- ภัทรา เผือกพันธ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยอดเยี่ยม ขันทอง. (2547). การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานไปรษณีย์ที่ปฏิบัติงานในศูนย์ไปรษณีย์ และที่ปฏิบัติงานในที่ทำการไปรษณีย์ สังกัดสำนักงานไปรษณีย์เขต 5. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิรัช ฉัตถฤทธิ. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วีรณ ถันทศาสตร์โกศล. (2544). คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกรณีกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศศิรัศมี วชิร โขติ. (2540). คุณภาพชีวิตของนักเรียนไทยมุสลิมในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม กรณีศึกษา โรงเรียนมูลนิธิอาชีวะสถาน อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมโชค เส็งแก้ว. (2547). คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกค้าประเทศ กรมช่างอากาศ กองบัญชาการทหารสูงสุด. กรุงเทพฯ: โรงเรียนเสนาธิการทหารบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- สัสยา วาทยานนท์. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาทางกรมทางหลวง. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สารสิน อิม โอบฐ. (2552). วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตงานตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับกลางในสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- _____. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สิทธิพงษ์ สืบสายสวัสดิ์. (2548). *ความคิดเห็นของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสวต แก้วไกรสร. (2546). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: ศึกษากรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โสภณ งามขำ. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อมรรัตน์ พงษ์ปวน. (2550). *ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรุณี สุมมโนมหาอุดม. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงานบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อังฉรา เชื้อแก้ว. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อังฉริยะ สิริทวีวัฒน์. (2550). *คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร: ศึกษากรณี กองรถเลื่อนเขตทุ่งสง
ฝ่ายการช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร การรถไฟแห่งประเทศไทย ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อการศึกษาและนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงองค์การ
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แบบสอบถามนี้เพื่อใช้ประกอบการวิจัยต้องการทราบความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีต้องลงชื่อเพื่อเก็บเป็นความลับและเพื่อประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงตามความเป็นจริง
4. ขอขอบพระคุณท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้

ธีระ กาญจนนะ

นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม (โปรดตอบทุกข้อ)

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านในปัจจุบัน
ให้ครบถ้วน

1. อายุ

- () 30 ปีหรือน้อยกว่า
- () 31-40 ปี
- () 41-50 ปี
- () 51-60 ปี

2. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

- () ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือน้อยกว่า
- () ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
- () ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
- () ระดับประกาศนียบัตรวิศวกรรมรถไฟ
- () ระดับปริญญาตรี

3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานรถจักร

- () 5 ปีหรือน้อยกว่า
- () 6-10 ปี
- () 11-15 ปี
- () 16-20 ปี
- () 21-25 ปี
- () 26 ปีขึ้นไป

4. ระดับตำแหน่งหน้าที่

- () พนักงานรถจักร ระดับ 4 (ช่างเครื่อง 2)
- () พนักงานรถจักร ระดับ 5 (ช่างเครื่อง 1)
- () พนักงานรถจักร ระดับ 6 (พนักงานขับรถ)
- () พนักงานรถจักร ระดับ 7 (พนักงานขับรถ)
- () พนักงานรถจักร ระดับ 8 อาวุโส (พนักงานขับรถ)

5. รายได้ต่อเดือน

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 10,000-19,999 บาท |
| <input type="checkbox"/> 20,000-29,999 บาท | <input type="checkbox"/> 30,000-39,999 บาท |
| <input type="checkbox"/> 40,000-49,999 บาท | <input type="checkbox"/> 50,000 บาทขึ้นไป |

6. สถานภาพ

- โสด
- สมรส
- หม้าย/หย่าร้าง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรถจักร การรถไฟแห่งประเทศไทย
คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ลงใน ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 คำตอบและ
กรุณาตอบทุกข้อ

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. คำตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน					
2. คำตอบแทน เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยงเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน					
3. ท่านได้รับคำตอบแทนเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อ เทียบกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานในตำแหน่งเดียวกัน					
4. สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
1. หน่วยงานของท่านมีการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้ ความรู้และตระหนักถึงสภาพการทำงานให้ปลอดภัย					
2. จำนวนชั่วโมงในการทำงานบนรถจักรของท่าน มีความเหมาะสม					
3. สภาพบ้านพักหรือทำขบวน (รันนิ่งรูม) มีความสบาย สะอาดและเป็นส่วนตัว					
4. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อสุขภาพและ ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน					
5. รถจักรที่ใช้การและอุปกรณ์ได้รับการบำรุงรักษา ให้อยู่ในสภาพดีและพร้อมใช้งานเสมอ					

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
การพัฒนาความรู้ความสามารถ					
1. หน่วยงานของท่านให้โอกาสพนักงานในการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้					
2. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น ได้ไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนาหรือศึกษาต่อ					
3. หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้ เช่น คำสั่ง กฎระเบียบต่าง ๆ หรือห้องสมุด					
4. ท่านสามารถนำองค์ความรู้ความสามารถมาพัฒนา และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่การงาน					
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
1. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
2. หน่วยงานของท่าน มีระเบียบกฎเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นประจำปีอย่างชัดเจน					
3. งานในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบมีโอกาสดำเนินการและมั่นคง					
การบูรณาการทางสังคม และการทำงานร่วมกัน					
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสามารถเป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือท่านในเรื่องงาน					
2. พนักงานในหน่วยงานของท่านมีความรัก ความสามัคคี ไม่มีความขัดแย้งที่จะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน					
3. พนักงานทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานและได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไข					
4. ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีเมื่อต้องติดต่อหรือประสานงานกับเพื่อนร่วมงานต่างสายงาน					

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ธรรมเนียมในองค์กร					
1. หน่วยงานของท่านให้ความเคารพต่อหน้าที่ซึ่งกันและกัน ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
2. มีความเสมอภาคในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน					
3. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านนโยบายและ การปฏิบัติงาน โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดี ความชอบของตนเอง					
4. ขณะปฏิบัติหน้าที่ ท่านมีสิทธิตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ของงานที่ปฏิบัติ					
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน					
1. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม					
2. ท่านเห็นว่าการจัดตารางเวรทำการในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงาน					
3. ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้า					
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อจำนวนวันทำงานและวันหยุด ที่มีอยู่ในปัจจุบัน					
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม					
1. การรถไฟแห่งประเทศไทยได้ให้ประโยชน์ต่อสังคม ในด้านการคมนาคมและการขนส่งทางราง					
2. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ด้านความปลอดภัยและสวัสดิภาพของประชาชนในการใช้ บริการ โดยสารรถไฟ					
3. ภาระหน้าที่ของท่านมีส่วนช่วยพัฒนาหน่วยงาน ให้มีส่วนร่วมต่อสังคม เช่น การปฏิบัติงานที่คำนึงถึง ความปลอดภัยของผู้โดยสาร					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านทั้งนี้
เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงองค์กรของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านมา ณ ที่นี้