

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทาง  
ในแขวงการทางสุรินทร์



โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต  
การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค  
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรินทร์  
ปีการศึกษา 2556

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทาง  
ในแขวงการทางสุรินทร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้นำโครงการฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

คณะกรรมการสอบโครงการ

---

(รศ. ดร.วชรภูมิ เบญจโอฬาร)

ประธานกรรมการ

---

(รศ. ดร.พรศิริ จงกล)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ)

---

(ผศ. ดร.ปรีชาพร โภษา)

กรรมการ

---

(รศ. ร.อ. ดร.กนต์ธร ชำนิประศาสน์)

คณบดีสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

ศุภิทัย ศรีด้วง : คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์  
(QUALITY OF WORKING LIFE OF PERSONNEL OF, SURIN HIGHWAY DISTRICT)

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.พรศิริ จงกล

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพทำงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการศึกษาเชิงสำรวจกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.951 ในการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตทั้งหมด 8 ด้านคือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบด้วย T-Test F-Test และ ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.698 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากมีเพียงด้านเดียวคือด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติ ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สาขาวิชา วิศวกรรมโยธา

ปีการศึกษา 2556

ลายมือชื่อนักศึกษา \_\_\_\_\_

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา \_\_\_\_\_

SUPITHAI SRIDUANG : QUALITY OF WORKING LIFE OF PERSONNEL  
OF, SURIN HIGHWAY DISTRICT. ADVISOR : ASSOC. PROF. PORNSIRI  
JONGKOL, Ph.D.

The objective of this study was to study and compare quality of working life of personnel of Subdistrict Highway, Surin District Highway. The samples were 200 personnel of Subdistrict Highway, Surin District Highway. Tool used in this study was a questionnaire. It's reliability of 0.951 was tested by Cronbach's method. In this study, eight categories of working life quality were social benefits and responsibility, health and safety at work, operators capabilities development, democracy at workplace, social value and teamwork, job security and success in career, roles of balance between work and health, and a fair pay. Statistics used were frequency, percentage, average, standard deviation, whereas the statistical tests were T-Test, F-Test, and Analysis of Variance (ANOVA).

The results showed that overall quality of working life of personnel officers of Subdistrict Highway, Surin District Highway was at moderate level, with the average of 3.18 and standard deviation of 1.002. When considering each category, the quality of working life was found at very good level in only a category of the benefit and social responsibility, whereas those of the rest were at moderate level. When comparing the quality of working based on physical characteristics, the result showed no significant difference between.

School of Civil Engineering  
Academic Year 2013

Student's Signature \_\_\_\_\_  
Advisor's Signature \_\_\_\_\_

## กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พรศิริ จงกล อาจารย์ที่ปรึกษาและ ศาสตราจารย์ ดร.สุขสันต์ หอพิบูลสุข ผู้ดูแลหลักสูตร ได้ให้คำแนะนำทางการช่วยเหลือ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนการชี้แนะข้อเท็จจริงทางวิชาการอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างยิ่ง ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้พร้อมแนวคิดและประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่นักศึกษาตลอดมา และขอขอบคุณบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง ที่กรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถามรวมทั้งขอกราบขอบพระคุณคณะผู้บริหารองค์กรทุกท่านที่ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรและให้ความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรในครั้งนี้

ท้ายสุดนี้คุณค่าทั้งหมดที่เกิดจากการศึกษาในครั้งนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาบุพการีของผู้ศึกษาและบูรพาคณาจารย์ทุกท่านที่อยู่เบื้องหลังแห่งการวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้ศึกษาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

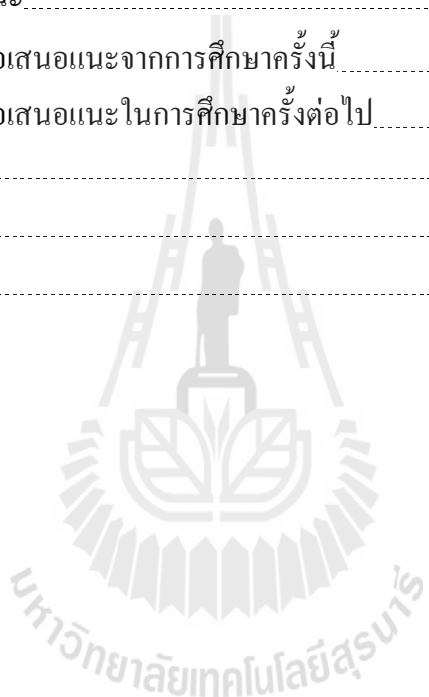
สุพิทัย ศรีด้วง

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่	
1  บทนำ.....	1
1.1  ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
1.2  วัตถุประสงค์ของโครงการ.....	2
1.3  แนวทางและวิธีการทำโครงการ (Methodology).....	2
1.4  ขอบเขตการวิจัยผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปร.....	3
1.5  ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Project Output).....	3
2  ปริทัศน์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	4
2.1  แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life).....	4
2.1.1  ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	4
2.1.2  องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	5
2.2  ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	8
2.2.1  ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์.....	8
2.3  งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.4  กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
2.5  สมมติฐานการวิจัย.....	11
2.6  นิยามศัพท์.....	11
2.6.1  คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวง การทางสุรินทร์กรมทางหลวง.....	11
2.6.2  อายุ.....	12
2.6.3  สถานภาพ.....	13
2.6.4  ระดับการศึกษา.....	13

2.6.5	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	13
2.6.6	เงินเดือน.....	13
2.6.7	ตำแหน่งงาน.....	13
3	ระเบียบวิธีการวิจัย.....	14
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	14
3.2	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	15
3.3	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	16
3.4	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	16
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	17
4.1	คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์	
	กรมทางหลวง.....	17
4.1.1	เพศ.....	17
4.1.2	อายุ.....	18
4.1.3	สถานภาพ.....	18
4.1.4	ระดับการศึกษา.....	19
4.1.5	อายุงาน.....	19
4.1.6	เงินเดือน.....	20
4.1.7	ตำแหน่งงาน.....	21
4.1.8	การเป็นผู้บังคับบัญชา.....	21
4.2	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์	
	กรมทางหลวง.....	22
4.2.1	คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม.....	22
4.2.2	คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสุขภาพและความปลอดภัยใน การทำงาน.....	23
4.2.3	คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงาน.....	24
4.2.4	คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน.....	25
4.2.5	คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน.....	26
4.2.6	คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน.....	27
4.2.7	คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับ สุขภาพที่มีความสมดุล.....	28

4.2.8	คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบ	
	ต่อสังคม.....	29
4.3	การทดสอบสมมติฐาน.....	30
4.3.1	สมมติฐานที่ 1.....	30
4.3.2	สมมติฐานที่ 2.....	32
5	สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	38
5.1	สรุปผลการการศึกษา.....	38
5.2	ข้อเสนอแนะ.....	39
5.2.1	ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้.....	39
5.2.2	ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	39
	เอกสารอ้างอิง.....	40
	ภาคผนวก.....	42
	ประวัติผู้เขียน.....	50

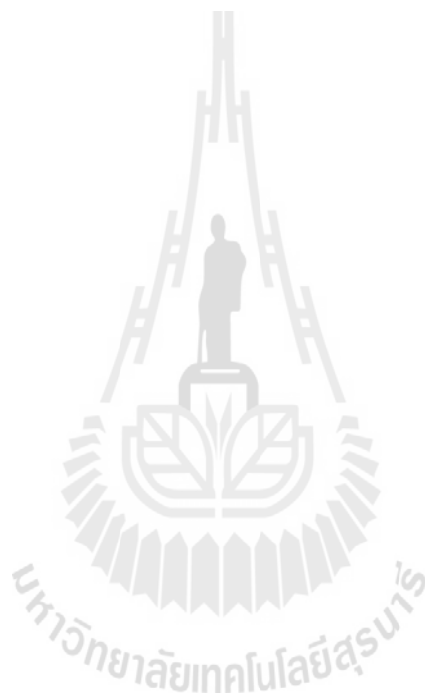




## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 ข้อมูลพนักงานหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง.....	14
3.2 การแปลความหมายจากข้อมูลที่ได้มากำหนดน้ำหนักคะแนน.....	16
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	17
4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	18
4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ.....	18
4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....	19
4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน.....	20
4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือน.....	20
4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	21
4.8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการเป็นผู้บังคับบัญชา.....	21
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทาง ในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง.....	22
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการ ทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม.....	23
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการ ทางในแขวง การทางสุรินทร์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน.....	24
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการ ทางในแขวงการทางสุรินทร์ ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน.....	25
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวด การทางในแขวงการทางสุรินทร์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน.....	26
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน หมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน.....	27
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน หมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน.....	28
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน หมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่ มีความสมดุล.....	29

4.17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน หมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ ด้านประ โยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม.....	30
4.18	ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.....	31
4.19	ผลการเปรียบเทียบตำแหน่งงานรายคู่.....	31
4.20	ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.....	32
4.21	ผลการเปรียบเทียบเงินเดือนรายคู่.....	32



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

การดำรงชีวิตของแต่ละบุคคลต้องมีอาชีพและงานทำเพื่อให้เกิดรายได้ ดังนั้นการทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ การทำงานก็ต้องอาศัยความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญเฉพาะด้านรวมทั้งสุขภาพร่างกายล้วนแต่เป็นสิ่งที่มีความสำคัญของชีวิตของคนเพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสในแสดงออกถึงสติปัญญาความคิดริเริ่มอันนำมาสู่เกียรติยศและความพึงพอใจในชีวิตเมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดีซึ่งส่งผลให้ทำงานติดตามไปด้วยดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกันได้แก่ความหลากหลายของงานความมีอิสระในการตัดสินใจโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงานและความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงานซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับนอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานอันประกอบด้วยการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสามัคคีกันในการทำงานการทำงานของบุคลากรในลักษณะที่มิจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้และการปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านทั้งด้านความก้าวหน้าในงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคลการทางมีหน้าที่ในการในการพัฒนาในด้านคมนาคม เศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมโดยการบำรุงรักษาถนนสะพาน เขตทาง และงานก่อสร้างถนนเพื่อให้เกิดความสะดวกปลอดภัยแก่ผู้ใช้ทาง ดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายดังนั้นการทำงานต้องใช้ความรู้ด้านวิศวกรรมโยธาเป็นส่วนใหญ่ สภาพการทำงานจะอยู่บนถนนที่มีการจราจรวิ่งไปมาตลอดเวลาแม้ว่าจะมีป้ายเตือนและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกแล้วก็ยังเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายจากอุบัติเหตุ

ลักษณะการทำงานมีความจำเป็นต้องใช้ยานพาหนะ เครื่องยนต์ เครื่องมือ เครื่องจักรทั้งหนักและเบา ซึ่งบุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์สูง ในปัจจุบันหน่วยงานหมวดการยังขาดบุคลากรใน การทำงานอยู่มาก หมวดการทางจะบรรจุเป้าหมายได้นั้นบุคลากรจะต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีดังนั้นก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางรวมทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของพนักงาน หมวดการทางให้เป็นที่น่าพึงพอใจให้มากขึ้น

## 1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ

- 1.2.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง
- 1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง ด้านตำแหน่งงาน และด้านเงินเดือน
- 1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง ด้านความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุและสุขภาพ

## 1.3 แนวทางและวิธีการทำโครงการ (Methodology)

- 1.3.1 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรคือบุคลากรหมวดการทางและตัวอย่างในการศึกษานี้บุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวงจำนวน 200 คน
- 1.3.2 สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยทำการค้นคว้าจากเอกสารตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับเรื่องการวิจัยในครั้งนี้
- 1.3.3 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดทำหนังสือถึงหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ เพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและความครบถ้วนของแบบสอบถาม
- 1.3.4 วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยอาศัยทฤษฎีแนวคิดต่าง ๆ ของนักวิชาการ
- 1.3.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล

## 1.4 ขอบเขตการวิจัยผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปรดังนี้

1.4.1 ตัวแปรอิสระคือคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรซึ่งประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- เงินเดือน
- ตำแหน่งงาน
- ความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายต่อสุขภาพ

1.4.2 ตัวแปรตามคือคุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้านคือ

- ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
- ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
- ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
- ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน
- ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล
- ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Project Output)

- 1.5.1 ใช้เป็นข้อมูลในการนำเสนอต่อผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อนำไปกำหนดนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
- 1.5.2 ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

## บทที่ 2

### ปริทัศน์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง” ได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบการสร้างเครื่องมือการวิจัยประกอบการสนับสนุนผลการวิจัยและประกอบผลการนำเสนอวิจัยไปใช้ประโยชน์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้แบ่งออกเป็นส่วนตัวต่าง ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 โครงสร้างหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง

ส่วนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

##### 2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในปัจจุบันคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความที่คลุมเครือคือยังไม่มีคำจำกัดความที่เฉพาะเจาะจงและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปแต่ในความหมายกว้างๆหมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่ประกอบด้วยค่าชั่วโมงการทำงานสภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานและการมีมนุษย์สัมพันธ์ในหน่วยงานสิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรมหากกล่าวถึงความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานแล้วจะพบว่าผู้เชี่ยวชาญหลายท่านหรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life = QWL) ความหมายในแง่มุมต่าง ๆ ไว้ดังนี้

สุนทร นาม โศตรศรี (2553) คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงการทำงานภายในองค์การอย่างมีความสุขมีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานจึงทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพในขณะที่เดียวกันก็มีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์การและถ้าบุคลากรปฏิบัติงานสามารถผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

สันติ บางอ้อ (2540) ได้กล่าวไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพสามารถปรับปรุงเพิ่มผลผลิตได้โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย

และจิตใจซึ่งถือว่าเป็นงานปัจจัยภายในสำหรับปัจจัยภายนอกคือสภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

กัลยา ดิษเจริญ (2538) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงสภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคลมีความพึงพอใจและความพึงพอใจในการทำงานนี้สามารถวัดหรือประเมินได้ในความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงานในองค์การ

ประไพพร สิงหเดช (2539) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าความพอใจของพนักงานที่มีต่อชีวิตการทำงานที่เกี่ยวกับงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานอันเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานในองค์การ

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2538) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคคลากรซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละสมัย

สรวงสรรค์ ตะปินดา (2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีงานทำจะทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับของสังคมซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิตโดยบุคคลจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าของชีวิต

### 2.1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

Huse and Cumming (1980) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ว่ามี 8 ด้านคือ

- 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนหมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ
- 2) สภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
- 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำโดยพิจารณาจาก ลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวองในการ

ทำงานงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

- 4) ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง
- 5) สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
- 6) ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึงการมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมพนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม
- 7) ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึงภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงานมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากงาน
- 8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึงกิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปใน ลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

Walton (1974) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ

ดังนี้

- 1) การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึงค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน
- 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่นเสียงและการรบกวนทางสายตา
- 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency Development) หมายถึงงานควรจะ ได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน



ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกทำทนายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน

- 4) ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ (Growth and Security) หมายถึง ควรจะให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเองความรู้ และทักษะใหม่ๆที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้
- 5) การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณค่าตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนมีคุณค่าจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติความรู้สึกรู้สึกว่าชุมชน หรือสังคมมีความสำคัญการเปิดเผยตนเองต่อบุคคลอื่นความรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชั้นกันในองค์กรและ ความรู้สึกว่ามีเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม
- 6) สิทธิตามรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไรและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไรคำตอบอาจแตกต่างกันเพราะอาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมของ องค์กรนั้นๆด้วยว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใดทนทานต่อความแตกร้างได้มากน้อยเพียงใดและยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด
- 7) จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม (Total Life Space) หมายถึงงานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคลนั้นบทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพการเดินทางซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ
- 8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึงกิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปใน ลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

Bruce and Blackburn (1992) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังต่อไปนี้

- 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
- 3) การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆในการทำงาน

- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถรวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
- 5) การบูรณาการทางสังคมหมายถึงการมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
- 6) การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกัน
- 7) การมีเวลาว่างหมายถึงความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
- 8) การยอมรับทางสังคมคือมีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

จากองค์ประกอบทั้งหมดของ คุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวไว้ต่าง ๆ ข้างต้นเมื่อสรุปจะเห็นว่าปัจจัยที่สามารถชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหลายปัจจัยด้วยกันขึ้นอยู่กับใครจะนำองค์ประกอบใดมาใช้ในแต่ละเรื่องตามความต้องการของแต่ละบุคคลซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ใช้เกณฑ์ของวอลตัน (Walton) เพราะเป็นตัวชี้วัดที่ใช้กันค่อนข้างแพร่หลายและมีเนื้อหาที่ครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างจะสมบูรณ์

## 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

### 2.2.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970)

ทฤษฎี Maslow's Theory ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้วก็จะมีความปรารถนาในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับดังนี้

- 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการอาหารน้ำดื่มที่พักอาศัยยารักษาโรคการพักผ่อนนอนหลับอุณหภูมิที่เหมาะสมความต้องการทางเพศเป็นต้น
- 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เช่นความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพงานที่มั่นคงบำนาญประกันชีวิตเป็นต้น
- 3) ความต้องการความรักและการเป็นที่รัก (Love/ Belongingness Needs) เช่นการมีครอบครัวเพื่อนคนรักการเป็นสมาชิกหรือมีความสัมพันธ์กับคนอื่นในสังคมหรือชุมชนเป็นต้น

- 4) ความต้องการการยอมรับและยกย่อง (Esteem Needs) ความต้องการในขั้นนี้สามารถแบ่งได้เป็นระดับคือขั้นพื้นฐาน (Lower Level Needs for the Respect) ได้แก่คนได้รับการยอมรับนับถือสถานภาพการเป็นที่สนใจศักดิ์ศรีการมีชื่อเสียงการมีอิทธิพลเป็นต้นนอกจากความต้องการขั้นพื้นฐานดังกล่าวแล้วในระดับของความ ต้องการได้รับการยอมรับและการยกย่องนี้ยังมีระดับความต้องการในระดับสูงขึ้น ไป (Higher Level Needs for the Respect of Others)
- 5) ความต้องการความสำเร็จและการประจักษ์ในตน (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการในขั้น

สูงสุดของพัฒนาการแห่งพฤติกรรมของมนุษย์โดยปกติความต้องการระดับนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการในระดับต้นได้รับการตอบสนองแล้ว Self Actualization Needs เป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเองความสามารถที่จะบรรลุถึงศักยภาพที่สูงสุดของตนเอง Maslow ได้อธิบายความต้องการในข้อนี้ว่า “อะไรที่มนุษย์สามารถจะเป็นได้เขาจะต้องเป็นสิ่งนั้น”

### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุนทร นามโคตรศรี (2553) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลขุนทดจังหวัดนครราชสีมา คุณภาพชีวิตของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลขุนทดจังหวัดในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับดีมากมีเพียงด้านเดียวคือด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลางรองลงมาก็คือการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ศึกษากรณีเฉพาะบริษัทมินิแบไทยจำกัดพบว่าพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยทางด้านเพศอายุสถานภาพสมรสระดับการศึกษารายได้และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

อรุณี สมุโนมหาอุดม (2542) ทำการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูงได้แก่ด้านความ

สมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆและด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ด้านบูรณาการด้านสังคมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลด้านธรรมเนียมในองค์การด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพและด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา (2541) ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและลักษณะส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและมีอำนาจทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุดคือระดับตำแหน่งและระยะเวลาในการทำงานซึ่งอาจสรุปได้ว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างขึ้นอยู่กับตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานเป็นส่วนใหญ่

วัลลภ ปรัชญาสันติ (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างของกรมทางหลวงกรณีศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 12 (จังหวัดชลบุรี) จากกลุ่มประชากรจำนวน 569 คน โดยสุ่มตัวอย่าง 235 คนพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในรายด้านพบว่าไม่มีด้านใดที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูงและค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับปานกลางได้แก่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสำเร็จของงานด้านการได้รับความยอมรับนับถือส่วนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อยู่ในระดับต่ำได้แก่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวการทำงานและสังคมด้านค่าตอบแทนด้านลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและด้านการบังคับบัญชา

ภัทธา หิรัญรัตนพงษ์ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ใดกินอินคัสทรีส์(ประเทศไทย)จำกัดพบว่าทั้งคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังจะส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานและพบว่าพนักงานมีคุณภาพการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังที่ไม่แตกต่างกันมากนักส่วนที่แตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและคาดหวังน้อยกว่าก็จะผูกพันต่อองค์การสูงกว่ากลุ่มที่มีความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและคาดหวัง

#### 2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

ตัวแปรอิสระ

คุณลักษณะบุคคลของบุคลากร

- เพศ

- อายุ
- สถานภาพ
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- เงินเดือน
- ตำแหน่งงาน

### ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง

- ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
- สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
- ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- ประชาธิปไตยในหน่วยงาน
- บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล
- ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

## 2.5 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง มีปัจจัยหลายด้าน จากการสำรวจวรรณกรรมพบว่าตำแหน่งงานและเงินเดือนเป็นปัจจัยที่อาจมีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรมากจึงเลือกมาตั้งเป็นสมมติฐานดังนี้

- 2.5.1 สมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>): ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
สมมติฐานทางเลือก (H<sub>1</sub>): ตำแหน่งงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
- 2.5.2 สมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>): เงินเดือนไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
สมมติฐานทางเลือก (H<sub>1</sub>): เงินเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

## 2.6 นิยามศัพท์

งานวิจัยครั้งนี้ได้มีการกำหนดนิยามปฏิบัติการที่ใช้ในการศึกษาเพื่อสร้างแบบสอบถามได้ ดังนี้

- 2.6.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง หมายถึงคุณลักษณะของการดำเนินชีวิตการทำงานในหน่วยงานของ

ข้าราชการพนักงานหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวงโดยมีการ  
ประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งมีเกณฑ์ตัวชี้วัด 8 ด้านเป็นตัวกำหนดดังนี้

**ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม** หมายถึงการที่ข้าราชการพนักงานผู้ปฏิบัติงานได้รับ  
รายได้ประจำคือค่าจ้างเงินเดือนเงินตอบแทนและผลประโยชน์ที่ก่อเกิดจากการทำงานอย่างเพียง  
พอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตนและต้องเป็นธรรมกับงานที่ปฏิบัติ

**สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน** หมายถึงผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อม  
ของการทำงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพและอันตรายและควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอน  
เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย

**การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน** หมายถึงผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการ  
ทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้นโดยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่สามารถควบคุมงานด้วย  
ตนเองได้สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่มีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนร่วมใน  
การทำงานทุกขั้นตอน

**ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน** หมายถึงผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ  
งานมากขึ้นมีทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้นเปิดโอกาสให้ได้มีความก้าวหน้าประสบความสำเร็จในงาน  
และมีความมั่นคงในอาชีพและรายได้

**คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน** หมายถึงผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสรภาพในการทำงาน  
ปราศจากการรังเกียจเหยียดฉันท์ที่มีโอกาสได้รับความเท่าเทียมกันในความก้าวหน้าและได้รับการ  
สนับสนุนจากหน่วยงาน

**ประชาธิปไตยในหน่วยงาน** หมายถึงผู้ปฏิบัติงานจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่า  
เทียมกันโดยผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานควรมีสิทธิอะไรบางอย่างและต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่าง  
เท่าเทียมกันทั้งยังต้องให้เกียรติแก่บุคคลในเรื่องสิทธิส่วนบุคคลต้องให้ความเคารพต่อการเป็น  
มนุษย์ด้วยกันของเพื่อร่วมงานมีอิสระในความคิดเห็นอย่างเปิดเผย

**บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล** หมายถึงการแบ่งเวลาในการทำงาน  
ให้เหมาะสมกับตนเองครอบครัวและสังคมควรมีสัดส่วนในการใช้เวลาว่างอย่างเหมาะสม

**ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม** หมายถึงผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรักภูมิใจใน  
หน่วยงานที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการให้ความร่วมมือกับสังคมหรือ  
หน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์

**2.6.2 อายุ** หมายถึงระยะเวลาตั้งแต่บุคคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรม  
ทางหลวง เกิดจนถึงปีปัจจุบัน โดยนับเป็นปีแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มคืออายุไม่เกิน 31 ปี,

อายุระหว่าง 31–35 ปี, อายุระหว่าง 36–40 ปี, อายุระหว่าง 41–45 ปี, อายุมากกว่า 45 ปี

- 2.6.3 สถานภาพ** หมายถึงสถานภาพของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง แบ่งออกเป็น 5 กลุ่มคือ โสด สมรส หย่าร้าง ม่าย แยกกันอยู่
- 2.6.4 ระดับการศึกษา** หมายถึงระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวงที่ได้รับขณะที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
- 2.6.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** หมายถึงช่วงระยะเวลาหรือจำนวนปีที่ปฏิบัติงานภายในบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง โดยนับตั้งแต่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงาน หรือนับตั้งแต่โยกย้ายจากหน่วยงานอื่นเข้ามาปฏิบัติงานจนถึงปีปัจจุบันแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มคือน้อยกว่า 3 ปี, 3– 5 ปี, 5–10 ปี, มากกว่า 10 ปี
- 2.6.6 เงินเดือน** หมายถึงเงินค่าจ้างหรือเงินค่าตอบแทนที่บุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง ได้รับเป็นรายได้ประจำจากการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มคือ น้อยกว่า10,001บาท, 10,001–15,000 บาท, 15,001–20,000 บาท, มากกว่า 20,000 บาท
- 2.6.7 ตำแหน่งงาน** หมายถึงตำแหน่งงานที่บุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง ได้ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะตำแหน่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มคือข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจพนักงานจ้างทั่วไป

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในกรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวงประกอบไปด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป รวมจำนวนทั้งสิ้น 200 คน ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ข้อมูลพนักงานหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง

หมวดการทาง	จำนวนพนักงาน	หมายเหตุ
สุรินทร์	27	
ปราสาท	27	
ศีขรภูมิ	26	
กาบเชิง	25	
สังขะ	24	
บัวเชด	23	
ท่าตูม	29	
ชุมพลบุรี	24	

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธี Taro Yamane กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ของการสุ่มตัวอย่าง

สูตร

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

$$n = \frac{205}{1 + 205(0.05)^2}$$



$$n = 135$$

เมื่อ

N หมายถึงขนาดประชากรเท่ากับ 205คน

n หมายถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

e หมายถึงความคลาดเคลื่อนในการสุ่มร้อยละ 5 (0.05)

เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากพอที่จะเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรตัวอย่าง จึงปรับเพิ่มจำนวน 65 คน ฉะนั้น การวิจัยครั้งนี้ใช้ บุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ จำนวน 200 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ทำการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยทำการค้นคว้าจากเอกสารตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับเรื่อง การวิจัยในครั้งนี้มีรายละเอียดดังนี้

#### 3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 คุณลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษาระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรม ทางหลวงแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนการประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

#### 3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

- 1) ความถูกต้องในเนื้อหาเครื่องมือแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อ ปรับปรุง
- 2) การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบสอบถามไปสอบถามบุคคลที่ คล้ายกับกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 20 รายแล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธี สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.951

#### 3.2.3 สร้างแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มประชากรที่จะทำการวิจัย

### 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 3.3.1 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดทำหนังสือถึงหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และความครบถ้วนของแบบสอบถามใช้เวลาในการเก็บรวบรวมประมาณ 45 วัน

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ข้อมูลสาระสำคัญ

- 3.4.1 เกณฑ์การแปลคะแนน

ตารางที่ 3.2 การแปลความหมายจากข้อมูลที่ได้มากำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความจริง / คุณภาพชีวิตการทำงาน
4.21 – 5.00	ดีมากที่สุด
3.41 - 4.20	ดีมาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

ที่มา : วิเชียรเกตุสิงห์

- 3.4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะแสดงค่าสถิติต่าง ๆ ที่ต้องการคำนวณแล้วนำมาประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า T-test ค่า F – test และค่าแปรปรวนทางเดียว (ANOVA)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวงได้ทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 225 ฉบับได้รับกลับคืน 200 ฉบับเท่ากับร้อยละ 82 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งออกบพนี้นำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

- 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง
- 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง
- 3) การทดสอบสมมติฐานการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง

#### 4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยเพศอายุสถานภาพระดับการศึกษาระยะเวลาปฏิบัติงานเงินเดือนและตำแหน่งงาน

- 4.1.1 เพศ** ผลการศึกษาพบว่าส่วนมากบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง เป็น เพศหญิงจำนวน 46 คนคิดเป็นร้อยละ 23 และเพศชายจำนวน 154 คนคิดเป็นร้อยละ 77 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (n= 200คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
หญิง	46	23
ชาย	154	77
<b>รวม</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

**4.1.2 อายุ** ผลการศึกษาพบว่าส่วนมากบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวงมากที่สุด คือ อายุ 45 ปีขึ้นไปจำนวน 59 คนคิดเป็นร้อยละ 29.5 รองลงมาคืออายุ41-45 ปีจำนวน 54 คนคิดเป็น ร้อยละ23 น้อยสุดคืออายุต่ำกว่า30 ปี จำนวน 24 คนคิดเป็นร้อยละ 12 ดังแสดงใน ตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (n = 200 คน)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า30ปี	24	12
31-35ปี	28	14
36-40ปี	35	17.5
41-45ปี	54	23
45ปีขึ้นไป	59	29.5
<b>รวม</b>	200	100

**4.1.3 สถานภาพ** ผลการศึกษาพบว่าส่วนมากสถานภาพบุคลากรหมวดการทางในแขวง การทางสุรินทร์ กรมทางหลวง สถานภาพสมรสจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ79.5 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ17.5 น้อยสุดคือ สถานภาพม่ายจำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ1 ดังแสดง ในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (n = 200 คน)	ร้อยละ
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	35	17.5
สมรส	159	79.5
หย่าร้าง	4	2

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (n = 200 คน)	ร้อยละ
ม่าย	2	1
แยกกันอยู่	-	-
<b>รวม</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

**4.1.4 ระดับการศึกษา** ผลการศึกษาพบว่าส่วนมากระดับการศึกษานุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวงระดับต่ำปริญญาตรีจำนวน 170 คนคิดเป็นร้อยละ 85 และระดับการศึกษา น้อยสุดคือปริญญาตรีจำนวน 30 คนคิดเป็นร้อยละ 15 ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (n = 200 คน)	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	170	85
ปริญญาตรี	30	15
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-
<b>รวม</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

**4.1.5 อายุงาน** ผลการศึกษาพบว่าส่วนมากอายุงานบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง อายุงานมากกว่า 10 ปีจำนวน 72 คนคิดเป็นร้อยละ 36 รองลงมาอายุงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปีจำนวน 61 คนคิดเป็นร้อยละ 30.5 และอายุงานน้อยสุดคือน้อยกว่า 3 ปีจำนวน 12 คนคิด เป็นร้อยละ 6 ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (n = 200 คน)	ร้อยละ
อายุงาน		
น้อยกว่า3ปี	12	6
3-5ปี	55	27.5
6 -10 ปี	61	30.5
มากกว่า10ปี	72	36
<b>รวม</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

**4.1.6 เงินเดือน** ผลการศึกษาพบว่าส่วนมากเงินเดือนบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง เงินเดือนน้อยกว่า10,001บาท จำนวน 172 คนคิดเป็นร้อยละ 87.3 รองลงมาเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาทจำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 5.6 และเงินเดือนน้อยสุดคือมากกว่า 20,000บาท จำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 2.5 ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือน

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (n = 200 คน)	ร้อยละ
เงินเดือน		
น้อยกว่า10,001บาท	172	87.3
10,001-15,000บาท	9	4.6
15,001-20,000บาท	11	5.6
มากกว่า20,000บาท	5	2.5
<b>รวม</b>	<b>197</b>	<b>98.5</b>

4.1.7 ตำแหน่งงาน ผลการศึกษาพบว่าส่วนมากตำแหน่งงานบุคลากรหมวดการทางใน  
 แขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง ตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างทั่วไปจำนวน 160  
 คนคิดเป็นร้อยละ 80 รองลงมา ตำแหน่งงานลูกจ้างประจำเป็นจำนวน 20 คนคิดเป็น  
 ร้อยละ10 และตำแหน่งงานน้อยสุดคือพนักงาน จ้างตามภารกิจจำนวน 8 คนคิดเป็น  
 ร้อยละ 4 ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (n = 200 คน)	ร้อยละ
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
ข้าราชการ	11	5.5
ลูกจ้างประจำ	20	10
พนักงานจ้างตามภารกิจ	8	4
พนักงานจ้างทั่วไป	160	80
<b>รวม</b>	<b>199</b>	<b>99.5</b>

4.1.8 การเป็นผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่าส่วนมากตำแหน่งงานบุคลากรหมวดการ  
 ทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง การเป็นผู้บังคับบัญชาจำนวน 9 คนคิด  
 เป็นร้อยละ 4.5 และการ ไม่เป็นผู้บังคับบัญชาจำนวน 188 คนคิดเป็นร้อยละ 94  
 ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการเป็นผู้บังคับบัญชา

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (n = 200 คน)	ร้อยละ
<b>การเป็นผู้บังคับบัญชา</b>		
เป็น	9	4.5
ไม่เป็น	188	94
<b>รวม</b>	<b>197</b>	<b>98.5</b>

#### 4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง

คุณภาพชีวิตของบุคลากรพนักงานหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.689 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับดีมากมีเพียงด้านเดียวคือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือด้าน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน บทบาทระหว่าง การทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ประชาธิปไตยในหน่วยงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ในงาน การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมเป็น อันดับสุดท้าย รายละเอียดดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทาง ในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางใน แขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวงภาพรวม	$\bar{x}$	SD	ระดับความเป็นจริง	อันดับที่
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.93	0.664	ปานกลาง	8
2. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.40	0.759	ปานกลาง	2
3. การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	2.99	0.762	ปานกลาง	7
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.01	0.767	ปานกลาง	6
5. คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.34	0.768	ปานกลาง	3
6. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.07	0.831	ปานกลาง	5
7. บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความ สมดุล	3.20	0.709	ปานกลาง	4
8. ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.50	0.764	ดีมาก	1
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.18</b>	<b>0.698</b>	<b>ปานกลาง</b>	

##### 4.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมในภาพรวมพบว่ามีความคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.664 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่าอันดับแรกคือ การกำหนดรายได้และ



คำตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รองลงมาคือหน่วยงานมีการกำหนดรายได้และคำตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบอันดับสุดท้ายคือ รายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตราค่าของค่าและครอบครัวรายละเอียดดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง ด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวงภาพรวม	$\bar{x}$	SD	ระดับความเป็นจริง	อันดับที่
1. หน่วยงานมีการกำหนดรายได้และคำตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.06	0.560	ปานกลาง	1
2. หน่วยงานมีการกำหนดรายได้และคำตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.00	0.630	ปานกลาง	2
3. สวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน	2.94	0.774	ปานกลาง	3
4. รายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตราค่าของค่าและครอบครัว	2.72	0.691	ปานกลาง	5
5. หน่วยงานมีการกำหนดคำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	2.94	0.666	ปานกลาง	4
รวม	2.93	0.664	ปานกลาง	

#### 4.2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.759 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า อันดับแรกคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมากคือหน่วยงานให้ความสนใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน รองลงมาคือหน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน อันดับ

สุดท้ายคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยคือหน่วยงานได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี รายละเอียดดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวง การทางสุรินทร์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางใน แขวงการทางสุรินทร์ด้านสุขภาพและ ความปลอดภัยในการทำงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับความ เป็นจริง	อันดับที่
1. หน่วยงานได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี	3.26	1.000	ปานกลาง	5
2. หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ และไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน	3.46	0.762	ดีมาก	2
3. หน่วยงานให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของ สถานที่ทำงาน	3.53	0.672	ดีมาก	1
4. หน่วยงานการจัดสภาพแวดล้อมเช่นแสงสว่าง อุณหภูมิและเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย	3.44	0.722	ดีมาก	3
5. หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการใน การจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือ วินาศภัยต่าง ๆ	3.32	0.641	ปานกลาง	4
<b>รวม</b>	<b>3.40</b>	<b>0.759</b>	<b>ปานกลาง</b>	

#### 4.2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในภาพรวมพบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 2.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.762 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า อันดับแรกคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือหน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน รองลงมาคือหน่วยงานมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน

ด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ อันดับสุดท้ายหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รายละเอียดดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับความเป็นจริง	อันดับที่
1. หน่วยงานมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ	3.02	0.972	ปานกลาง	2
2. หน่วยงานมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงาน	2.96	0.963	ปานกลาง	4
3. ได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน	2.99	0.977	ปานกลาง	3
4. หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	2.94	0.989	ปานกลาง	5
5. หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน	3.06	0.952	ปานกลาง	1
<b>รวม</b>	<b>2.99</b>	<b>0.762</b>	<b>ปานกลาง</b>	

#### 4.2.4 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานในภาพรวมพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.767 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า อันดับแรกคือผู้บริหารมีหลักการพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรมรองลงมาคือหน่วยงานเป็นที่ได้รับความสนใจของบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน อันดับสุดท้ายคือหน่วยงานมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง รายละเอียดดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการ  
ทางในแขวงการทางสุรินทร์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการ ทางในแขวงการทางสุรินทร์ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับความ เป็นจริง	อันดับที่
1. หน่วยงานมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตของ ท่านอยู่สบาย	2.90	0.739	ปานกลาง	4
2. หน่วยงานมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อน ตำแหน่ง	2.85	0.788	ปานกลาง	5
3. หน่วยงานเป็นที่ได้รับความสนใจของ บุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน	3.10	0.748	ปานกลาง	2
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญสนับสนุนนโยบายการ พัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของ พนักงานแต่ละฝ่าย	3.10	0.748	ปานกลาง	3
5. ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่าง เป็นธรรม	3.12	0.812	ปานกลาง	1
<b>รวม</b>	<b>3.01</b>	<b>0.767</b>	<b>ปานกลาง</b>	

#### 4.2.5 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงาน  
ร่วมกันในภาพรวมพบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.34 ส่วน  
เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.768 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า อันดับแรกคือหน่วยงานมีการทำงาน  
สามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันรองลงมาคือหน่วยงานให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้าง  
ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันดับสุดท้ายคือผู้บริหารให้ความสำคัญในการทำงาน  
และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นที่ม รายละเอียดดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน  
หมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	$\bar{X}$	SD	ระดับความเป็นจริง	อันดับที่
1. ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม	3.16	0.769	ปานกลาง	5
2. หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.32	0.838	ปานกลาง	3
3. หน่วยงานมีการทำงานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.50	0.750	ดีมาก	1
4. หน่วยงานให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.47	0.694	ดีมาก	2
5. ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.28	0.789	ปานกลาง	4
รวม	3.34	0.768	ปานกลาง	

#### 4.2.6 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน

เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานในภาพรวมพบว่ามีความคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.831 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า อันดับแรกคือผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานรวมถึงการเสียดสีและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน รองลงมาคือผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย อันดับสุดท้ายคือผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย รายละเอียดดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน  
หมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน หมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ด้าน ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความ เป็นจริง	อันดับที่
1. ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีหรือการเลื่อน ขั้นพิจารณาจากความรู้ความสามารถและมี กระบวนการที่ตรวจสอบได้	3.00	0.827	ปานกลาง	4
2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นปัญหาและ ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของ ผู้ปฏิบัติ	3.05	0.825	ปานกลาง	3
3. ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับผิดชอบ	3.13	0.804	ปานกลาง	2
4. ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ ได้รับมอบหมาย	2.97	0.913	ปานกลาง	5
5. ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการ ปฏิบัติงานรวมถึงการเสียดสและมีความ รับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน	3.25	0.787	ปานกลาง	1
รวม	3.07	0.831	ปานกลาง	

4.2.7 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล  
เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านบทบาทระหว่างการทำงาน  
กับสุขภาพที่มีความสมดุลในภาพรวมพบว่ามีความคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี  
ค่าเฉลี่ย 3.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.709 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า อันดับแรกคุณภาพ  
ชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมากคือหน่วยงานมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน  
รองลงมาหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอรวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเอง อันดับ  
สุดท้ายคือในหน่วยงานเวลาที่มีความเครียดมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสม รายละเอียดดัง  
ตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน  
หมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่  
มีความสมดุล

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน หมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ด้าน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพ ที่มีความสมดุล	$\bar{X}$	SD	ระดับความ เป็นจริง	อันดับที่
1. หน่วยงานให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่ เพียงพอ	3.24	0.733	ปานกลาง	2
2. ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบ ในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ และจิตใจ	3.19	0.697	ปานกลาง	3
3. ในหน่วยงานเวลาที่มีความเครียดมีวิธีการผ่อน คลายความเครียดที่เหมาะสม	3.00	0.780	ปานกลาง	5
4. หน่วยงานมีการกำหนดเวลาการทำงานที่ เหมาะสมในแต่ละวัน	3.44	0.755	ดีมาก	1
5. แม้นอกเวลาการทำงานในหน่วยงานสามารถ ลดความกังวลและเครียดกับงานที่ได้รับผิดชอบ	3.16	0.584	ปานกลาง	4
<b>รวม</b>	<b>3.20</b>	<b>0.709</b>	<b>ปานกลาง</b>	

#### 4.2.8 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบ  
ต่อสังคมในภาพรวมพบว่ามีความคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วน  
เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.764 เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่า อันดับแรกหน่วยงานมีส่วนช่วยเหลือ  
สังคมในด้านต่าง ๆ เช่นช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ บริจาคโลหิต รองลงมาคือหน่วยงานให้  
ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอันดับสุดท้ายคือหน่วยงานมีส่วนร่วมใน  
การรณรงค์การประหยัดพลังงานหาสอง รายละเอียดดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน  
หมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน หมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ด้าน ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	$\bar{X}$	SD	ระดับความ เป็นจริง	อันดับที่
1. หน่วยงานให้ความร่วมมือในการจัด กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.74	0.685	ดีมาก	2
2. หน่วยงานมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้าน ต่าง ๆ เช่นช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ บริจาคโลหิต	3.76	0.718	ดีมาก	1
3. หน่วยงานให้ความร่วมมือกันโครงการ ต่าง ๆ ของ ส่วนราชการอื่นๆ	3.70	0.724	ดีมาก	3
4. หน่วยงานให้การสนับสนุนการอนุรักษ์ วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ของไทย	3.54	0.873	ดีมาก	4
5. หน่วยงานมีส่วนร่วมในการรณรงค์การ ประหยัดพลังงานหารสอง	3.50	0.821	ดีมาก	5
รวม	3.64	0.764	ดีมาก	

#### อภิปรายผลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

คุณภาพชีวิตของบุคลากรพนักงานหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ ในภาพรวมมี  
คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าระดับความเป็น  
จริงอยู่ในระดับดีมากมีเพียงด้านเดียวคือด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนที่  
เหลืออยู่ในระดับปานกลางรองลงมาก็คือการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานบทบาทระหว่าง  
การทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านประชาธิปไตยใน  
หน่วยงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและด้าน  
สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย

#### 4.3 การทดสอบสมมุติฐาน

##### 4.3.1 สมมุติฐานที่ 1 สมมุติฐานที่ต้องการทดสอบเป็นดังนี้

สมมุติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) : ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร



สมมติฐานทางเลือก (H1) : ตำแหน่งงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-Way-ANOVA) เป็นดัง  
ตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรพนักงานหมวด การทางในแขวงการทาง สุรินทร์	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of squares	df	Mean Square	F	p-value
ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.253	3	0.084	0.621	0.602
	ภายในกลุ่ม	25.406	187	0.136		
	รวม	25.659	190			

จากตารางที่ 4.18 แสดงค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.602 (มากกว่า 0.05) จึงไม่ปฏิเสธ H0  
และสรุปว่าตำแหน่งงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การเปรียบเทียบตำแหน่ง  
งานรายคู่ รายละเอียดดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบตำแหน่งงานรายคู่

ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน เปรียบเทียบ	Sig.	สรุปผลการเปรียบเทียบรายคู่
ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	0.787	มากกว่า0.05 แสดงว่าไม่แตกต่าง
	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	0.270	มากกว่า0.05 แสดงว่าไม่แตกต่าง
	พนักงานทั่วไป	0.336	มากกว่า0.05 แสดงว่าไม่แตกต่าง
	ลูกจ้างประจำ	0.343	มากกว่า0.05 แสดงว่าไม่แตกต่าง
ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	0.442	มากกว่า0.05 แสดงว่าไม่แตกต่าง
	พนักงานทั่วไป		
พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานทั่วไป	0.576	มากกว่า0.05 แสดงว่าไม่แตกต่าง

#### 4.3.2 สมมติฐานที่ 2 สมมติฐานที่ต้องการทดสอบเป็นดังนี้

สมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>): เงินเดือน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

สมมติฐานทางเลือก (H<sub>1</sub>): เงินเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way-ANOVA)

เป็นดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรพนักงานหมวด การทางในแขวงการทาง สุรินทร์	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of squares	df	Mean Square	F	p-value
เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	1.627	3	0.542	4.241	0.006
	ภายในกลุ่ม	23.791	186	0.128		
	รวม	25.419	189			

จากตาราง 4.20 แสดงค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.006 (น้อยกว่า 0.05) จึงปฏิเสธ H<sub>0</sub> และสรุปว่าเงินเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การเปรียบเทียบเงินเดือนรายคู่รายละเอียดดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบเงินเดือนรายคู่

เงินเดือน	เงินเดือนเปรียบเทียบ	Sig.	สรุปผลการเปรียบเทียบรายคู่
น้อยกว่า 10,001	10,001-15,000	0.321	มากกว่า0.05 แสดงว่าไม่ แตกต่าง มากกว่า0.05 แสดงว่าไม่ แตกต่าง น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าแตกต่าง
	15,001-20,000	0.211	
	มากกว่า 20,001	0.002	
10,001-15,000	15,001-20,000	0.107	มากกว่า0.05 แสดงว่าไม่ แตกต่าง น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าแตกต่าง
	มากกว่า 20,001	0.001	
15,001-20,000	มากกว่า 20,001	0.018	น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าแตกต่าง

### อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับการวิจัยของณัชพล ภูเต็ง (2540) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานมักกะสันการรถไฟแห่งประเทศไทยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานโรงงานมักกะสันจำนวน 360 คนพบว่าองค์ประกอบ 8 ด้านได้แก่ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพการพัฒนาความสามารถของบุคคลธรรมดาในองค์การความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับชีวิตด้านอื่นๆและการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ในแต่ละด้านเป็นดังนี้

- 1) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถแต่รายได้ที่ได้รับแต่ละเดือนยังไม่พอสำหรับค่าใช้จ่ายของบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 1 กล่าวถึงความต้องการทางด้านร่างกายและงานวิจัยของอรุณี สมุโนมหา อุดม (2542) ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็น รายได้พบว่าด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพด้านธรรมดาใน องค์การอยู่ในระดับปานกลาง
- 2) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัยในการทำงาน เช่นแสงสว่างอุณหภูมิเสียงในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบายแต่ หน่วยงานยังขาดการจัดการด้านสุขภาพคือเชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพของบุคลากรในหน่วยงาน ประจำปีซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปาริชาติ พูลวิวัฒน์ชัยการ (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการลูกจ้างในโรงงานห้องแถวเขตคลองสานกรุงเทพมหานครพบว่าลูกจ้างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดีในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานค่าจ้างชั่วโมงทำงานวันหยุดประจำสัปดาห์วันหยุดตามประเพณี

- 3) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานด้าน ต่าง ๆ อยู่เสมอและยังส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรนำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการทำงานพอสมควรซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 4 ความต้องการยกย่องและชื่นชมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องฉันทพล กู๋เต็ง (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานมักกะสัน การรถไฟแห่งประเทศไทยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคลธรรมดาในองค์การความสมดุลระหว่างชีวิตกับด้านอื่นๆและการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม
- 4) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานได้รับความสนใจของบุคลากรภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงานค่อนข้างมากและผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานของบุคลากรในหน่วยงานพอสมควรซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow 5 ในระดับที่ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องชาญชัย จันทร์แจ่ม (2542) ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการศึกษากรณีข้าราชการและลูกจ้างกองรักษาความปลอดภัยกรมช่างทหารอากาศพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาตรฐานอาศัยส่วนมิตีย่อยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาตรฐาน ได้แก่มิติด้านความมั่นคงมิติด้านความปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติงาน
- 5) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีการทำงานสามัคคีกันและมีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันพอสมควรซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนฤตล มีเพียง (2541) ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกตามมิติพบว่ามิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานมิติด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมิติด้านบูรณาการทางสังคมมิติด้านสิทธิของพนักงานมีระดับคุณภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

- 6) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารในหน่วยงานมีการพิจารณาความคิดหรือการเลื่อนขั้นและรับฟังความคิดเห็นในการทำงานและเปิดโอกาสให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานพอสมควรซึ่งสอดคล้องงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์ (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้น (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและคาดหวังจะส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานในภาพรวมทุกด้านรวมทั้งด้านประชาธิปไตยในองค์กรและด้านอื่น ๆ
- 7) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลพบว่าคุณภาพชีวิต การทำงานอยู่ในระดับปานกลางแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ รวมทั้งดูแลสุขภาพและความเครียดที่เกิดขึ้นกับงานที่รับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงานด้าน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลพอสมควรสอดคล้องงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเจษฎาธรรม ชันติพงศ์ (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐมพบว่าพนักงานในภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพของพนักงานประชากรมีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสุขภาพต่อพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 8) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมากแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานได้ให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับส่วนราชการและช่วยเหลือสังคมในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมดี มากทั้งนี้เพราะความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ประการหนึ่งคือความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและการยอมรับจากบุคคลอื่นซึ่งอรุณ รักธรรม(2526) ได้กล่าวถึงความต้องการทางสังคมของบุคคลในการทำงานตามแนวคิดของสตอล์ทและเซเลสท์ที่กล่าวว่ามีมิตรภาพระหว่างกลุ่มการอยู่ร่วมกัน 36 การให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญการทำงานร่วมกันการได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่นการได้รับความช่วยเหลือ การได้รับคำชมเชยและการรับรองความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมด้วยความรู้สึกในความสัมพันธ์กับหน้าที่การงานการได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรมความต้องการดังกล่าวเป็นเหตุจูงใจให้ผูปฏิบัติงานกระทำด้วยความพึงพอใจ

และต้องการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรเป็นดังนี้

- 1) บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันจากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าตำแหน่งงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นพรัตน์ รุจนกานต์ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารของบริษัทไทยแอร์พอร์ตกราวด์ เซอร์วิสซึ่งจำกัดพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าประสบการณ์การทำงานเงินเดือน สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ในขณะที่เพศวุฒิการศึกษาระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานและด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันตำแหน่งข้าราชการคือผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งมีระบบขึ้นเงินเดือนมีโบนัสสวัสดิการเพียบทั้งตัวเองและครอบครัว พ่อแม่ลูกเมียมีระบบบำเหน็จ บำนาญมีการโอนย้ายและช่วยราชการฯตำแหน่ง ลูกจ้างประจำคือผู้ได้รับการจ้างแบบถาวรมีขึ้นเงินเดือนที่น้อยกว่าราชการสิทธิ น้อยกว่าข้าราชการในบางประการแต่สวัสดิการเหมือนกันส่วนตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจมีเงินเดือนตามวุฒิเหมือนพนักงานมีสัญญาจ้างไม่เกิน 4 ปีต้อง ประเมินทุกปีถ้าไม่ผ่านต้องถูกเลิกจ้างมีขึ้นเงินเดือนจะแบ่งพนักงานจ้างตาม ภารกิจผู้มีประสบการณ์ผู้มีทักษะผู้เชี่ยวชาญแต่ไม่มีสวัสดิการและสุดท้าย ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปมีสัญญาจ้างไม่เกิน 1ปี ไม่มีขึ้นเงินเดือนแต่เงินเดือน จะปรับขึ้นตามมติ ครม.มีสิทธิได้รับโบนัสวันลาการรักษาวินัยการปฏิบัติงาน เหมือนพนักงานมีการประเมินผล การปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้งส่วนมากจะเป็นงานที่ ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมากนักเช่นนักการฯแม่บ้านคนสวน
- 2) บุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันจากผลการ ทดสอบสมมติฐานพบว่าเงินเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันซึ่ง ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีเงินเดือนมากและ

เงินเดือนน้อยมีการปฏิบัติงานในหน่วยงานเหมือน ๆ กันมีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานคล้ายคลึงกันมีความเสมอภาคกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันตรีชฎา อุ้นเรือน (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลางพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเพศอายุสถานภาพสมรสรายได้ต่อเดือนระยะเวลาในการปฏิบัติงานภาระหนี้สินไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน



## บทที่ 5

### สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการการศึกษา

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ ประกอบด้วยข้าราชการลูกจ้างประจำพนักงานจ้างตามภารกิจพนักงานจ้างทั่วไปรวมจำนวนทั้งสิ้น 205 คนโดยใช้วิธีของ Taro Yamane เพื่อหาจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้จำนวน 135 คนเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากพอที่จะเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรตัวอย่างจึงปรับเพิ่มจำนวน 65 คนเป็นจำนวน 200 คนของกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้ส่วนที่ 1 เป็นคุณลักษณะบุคคลของของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน ตำแหน่งงาน ส่วนที่ 2 เป็นคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนการประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับรวมทั้งสิ้น 40 ข้อ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถามค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาคค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับเท่ากับ 0.95 ข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติและแสดงผลในรูปความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) ค่า T –Test ค่า F – Test และค่าแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดใช้การวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ผลการศึกษาครั้งนี้สรุปได้ดังนี้

- 1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 77 เพศหญิง ร้อยละ 23 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 10,001บาท และส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป
- 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าคุณภาพชีวิตในระดับดีมีเพียงด้านเดียวคือด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลืออยู่ระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตอันดับรองลงมาคือสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพ



ที่มีความ ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอันดีสุดท้าย

- 3) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าตำแหน่งงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ ในขณะที่เงินเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

### 5.2.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมควรให้มีรายได้ในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตราของครอบครัวและตัวเองและค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบรวมทั้ง กำหนดรายได้และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ
- 2) ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานควรเชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปีและควรจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่อันตรายต่อการทำงานรวมทั้งการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ

### 5.2.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานในสำนักงานแขวงการทางสุรินทร์
- 2) ศึกษาการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรพนักงานบุคลากรพนักงานหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์และบุคลากรพนักงานในสำนักงานแขวงการทางสุรินทร์ เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของทั้ง 2 ส่วน

## เอกสารอ้างอิง

- กัลยา ดิษเจริญ.(2538). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมกลางเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- เจษฎา ธรรมขันตีพงษ์. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาวิทยาลัษรรมศาสตร์.
- ชาญชัย จันทร์แจ่ม.(2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการศึกษากรณีสข้าราชการและลูกจ้างกองรักษาความปลอดภัยกรมข้ายทหารอากาศ**. คณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัชพล ภู่อึ้ง.(2540). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสัการไฟฟ้าแห่งประเทศไทย**. ภาคนิพนธ์ปรัชญาพัฒนาบริหารศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมสถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- นพรัตน์ รุจนกานต์.(2547). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารของบริษัทไทยแอร์พอร์ตกราวด์เซอร์วิสจำกัด**. กรุงเทพมหานคร :วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นฤคัล มีเพียร.(2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน)**. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดิน ประชญพฤทธิ.(2538). **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตรีชฎา อุ่นเรือน. (2545). **คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประไพพร สิงหเดช. (2539). **การศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพในชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ**. วิทยานิพนธ์กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปาริชาติ พูลวิวัฒน์ชัยการ.(2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในโรงงานห้องแถวเขตคลองสานกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ร.ส.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,กรุงเทพฯ.

- ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์. (2542). **การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกินอินดัสทรีส์(ประเทศไทย)จำกัด.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ศึกษากรณีเฉพาะบริษัทมินิแบไทยจำกัด.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัลลภ ปรัชญาสันติ. (2542). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับล่างของกรมทางหลวง : กรณีศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 12 (จังหวัดชลบุรี).** วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมिता อ้วนงษ์. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.** วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สันติ บางอ้อ. (2540). **กรกฎาคม-สิงหาคม.การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. ProDuctivity World 2, หน้า 39-40.**
- สรวงสรรค์ ติ่งปิ่นตา. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2540). **แผนปฏิบัติการ 5 ปี.** กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- อรุณ รักรัชม. (2526). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อภิชัย ศรีเมือง. (2539). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช.** กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Bruce, W.M. and J.W. Blackburn. (1992). **Balancing Job Satisfaction & Performance : a Guide for Human Resource Professionals.** Westport : Quorum Books.
- Huse, E. & T. Cumming. (1985). **Organizaton Development and Change.** Minnesota : West.
- Maslow, A.H. (1970). **Motivation and personality (2nd ed.).** New York : Harper & Row.
- Walton, R.E. (1974, June 12). **Improving the Quality of work life.** *Harvard Business*, 149, pp. 10-35.



## แบบสอบถาม

## เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทาง

## ในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง

## ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย  ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

## สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

## 1.เพศ

1.( ) หญิง

2.( ) ชาย

## 2.อายุ

1.( ) ไม่เกิน 31 ปี

2.( ) อายุระหว่าง 31-35 ปี

3.( ) อายุระหว่าง 36-40 ปี

4.( ) อายุระหว่าง 41-45 ปี

5.( ) อายุมากกว่า 45 ปี

## 3.สถานภาพการสมรส

1.( ) โสด

2.( ) สมรส

5.( ) แยกกันอยู่

2.( ) หย่าร้าง

4.( ) ม้าย

## 4. ระดับการศึกษา

1. ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี      2. ( ) ปริญญาตรี      3. ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

## 5. อายุงาน

1. ( ) น้อยกว่า 3 ปี      2. ( ) 3-5 ปี  
3. ( ) 6-10 ปี      4. ( ) มากกว่า 10 ปี

## 6. เงินเดือน

1. ( ) น้อยกว่า 10,001 บาท      2. ( ) 10,001 - 15,000 บาท  
3. ( ) 15,001 - 20,000 บาท      4. ( ) มากกว่า 20,000 บาท

## 7. ตำแหน่งงาน

1. ( ) ข้าราชการ      2. ( ) ลูกจ้างประจำ  
3. ( ) พนักงานจ้างตามภารกิจ      4. ( ) พนักงานจ้างทั่วไป

## 8. การเป็นผู้บังคับบัญชา

1. ( ) เป็น      2. ( ) ไม่เป็น

## ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทาง ในแขวงการทางสุรินทร์

### กรมทางหลวง

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย  ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับระดับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม</b>						
1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
3	สวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน					
4	รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตราของท่านและครอบครัว					
5	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
<b>สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน</b>						
6	หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี					
7	หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน					

ข้อ	คำถาม คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน					
9	หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อมเช่นแสงสว่างอุณหภูมิและเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย					
10	หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ					
<b>การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน</b>						
11	หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ					
12	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงาน					
13	ได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน					
14	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
15	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆมาปรับปรุงในการทำงาน					



ข้อ	คำถาม คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน</b>					
16	หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตของท่านอยู่อย่างสบาย					
17	หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง					
18	หน่วยงานของท่านเป็นที่ได้รับความสนใจของบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน					
19	ผู้บริหารให้ความสำคัญสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย					
20	ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม					
	<b>คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน</b>					
21	ผู้บริหารให้ความสำคัญเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม					
22	หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน					
23	หน่วยงานของท่านมีการทำงานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
24	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
25	ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม					

ข้อ	คำถาม คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น								
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
<b>ประชาธิปไตยในหน่วยงาน</b>										
26	ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีหรือการเลื่อนขั้นพิจารณาจากความรู้ความสามารถและมีกระบวนการที่ตรวจสอบได้									
27	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นปัญหาและดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ									
28	ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับผิดชอบ									
29	ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย									
30	ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานรวมถึงการเสียดสีและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน									
<b>บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล</b>										
31	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอรวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเอง									
32	ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ท่านได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ									
33	ในหน่วยงานของท่านเวลาที่มีความเครียดมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสม									

ข้อ	คำถาม คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
34	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน					
35	เมื่อนอกเวลาการทำงานในหน่วยงานของท่านสามารถลดความกังวลและเครียดกับงานที่รับผิดชอบ					
<b>ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม</b>						
36	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
37	หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่นช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ /บริจาคโลหิต					
38	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับโครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการอื่น ๆ					
39	หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ของไทย					
40	หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์การประหยัดพลังงาน 2					

ตอนที่ 3 การแสดงความคิดเห็นในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง

.....

.....

.....

.....

.....

## ประวัติผู้เขียน

นายสุพิทย์ ศรีด้วง เกิดวันที่ 26 เมษายน 2510 อายุ 47 ปี ที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่ 4/1 บ้านหนองบัว หมู่ที่ 3 ตำบลหนองบัว อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์ 32120 ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2547 ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) นครราชสีมา ตำแหน่งปัจจุบัน นายช่างโยธาชำนาญงาน แขวงการทางสุรินทร์ กรมทางหลวง

