

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรศูนย์สร้างทางสงขลา ที่ออกปฏิบัติงานภาคสนาม

Factors affecting the quality of living of the songkhla road

construction training center personnel who are out in the field

นางสาวศศิพิมพ์ หมิดทองคำ

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Sasipim Midtongkam

Master of Business Administration

Ramkhamhaeng University, Thailand

E-Mail : 6624104417@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรศูนย์สร้างทางสงขลาที่ออกปฏิบัติงานภาคสนาม เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรศูนย์สร้างทางสงขลา ที่ออกปฏิบัติงานภาคสนาม และเพื่อศึกษาคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรศูนย์สร้างทางสงขลาที่ออกปฏิบัติงานภาคสนาม โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรศูนย์สร้างทางสงขลาที่ออกปฏิบัติงานภาคสนาม จำนวน 140 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ T-Test One Way ANOVA และ Regression

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 72.8 อายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.7 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.4% มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 57.9 ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 53.6 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ที่ 1 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.7 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.4

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ตำแหน่งงาน และรายได้ มีผลต่อคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรศูนย์สร้างทางสงขลาที่ออกปฏิบัติงานภาคสนาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรศูนย์สร้างทางสงขลา ที่ออกปฏิบัติงานภาคสนาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ปัจจัยส่วนบุคคล, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, คุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากร

Abstract

This research aims to study the personal factors affecting the quality of life of personnel at the Songkhla Construction Center who work in the field, to examine the work environment factors influencing their quality of life, and to assess the quality of life of personnel working in the field. The sample group consisted of 140 personnel working in the field at the Songkhla Construction Center. Data were collected using questionnaires and analyzed using statistical software. The statistical methods used to test the hypotheses were T-Test, One-Way ANOVA, and Regression.

The research results found that most respondents were male, accounting for 72.8%, aged between 25-35 years (40.7%), and had an education level below a bachelor's degree (61.4%). The majority were married/living with a partner (57.9%), worked as temporary employees (53.6%), had 1-10 years of work experience (60.7%), and earned an average monthly income between 10,001-20,000 Baht (51.4%).

The hypothesis testing results revealed that 1) Personal factors such as age, job position, and income significantly affect the quality of life of personnel working in the field at the Songkhla Construction Center at a 0.05 significance level. 2) Work environment factors significantly influence the quality of life of personnel working in the field at the Songkhla Construction Center at a 0.01 significance level.

Keywords : Personal Factors, Work Environment, Quality of Life of Personnel

1. บทนำ

ศูนย์สร้างทางสงขลา ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2508 เป็นหน่วยงานที่อยู่ในสังกัด กรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม มีภารกิจหลักคือ การก่อสร้างและบูรณะปรับปรุงทางหลวง ด้วยวิธีการดำเนินการเอง มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 14 จังหวัดภาคใต้ ปัจจุบัน ปี พ.ศ.2567 มีโครงการก่อสร้างในความรับผิดชอบทั้งหมด 4 โครงการฯ ได้แก่ โครงการก่อสร้างทางหลวงหมายเลข 4151 ตอน บ่อล้อ – กุมแป , โครงการก่อสร้างทางหลวงหมายเลข 4163 ตอน เขาปู่ – ป่าพะยอม , โครงการก่อสร้างทางหลวงหมายเลข 4081 ตอน ท่านางพรหม – จงเก และ โครงการก่อสร้างทางหลวงหมายเลข 4016 ตอน พรหมคีรี – นบพิตำ ศูนย์สร้างทางสงขลา มีบุคลากรในสังกัด จำนวน 239 คน แบ่งเป็น ข้าราชการ จำนวน 37 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 4 คน พนักงานราชการ จำนวน 90 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 108 คน จากจำนวนดังกล่าว แยกเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน จำนวน 88 คน และ บุคลากรที่ออกไปปฏิบัติงานภาคสนาม จำนวน 151 คน (บัญชีรายชื่อบุคลากรศูนย์สร้างทางสงขลา ประจำเดือน กรกฎาคม : 8 กรกฎาคม 2567) จากภารกิจหลัก และพื้นที่โครงการก่อสร้างที่อยู่ไกลออกไป ศูนย์สร้างทางสงขลา จึงมีความจำเป็นต้องตั้งสำนักงานโครงการฯ ชั่วคราวในบริเวณพื้นที่ก่อสร้างในโครงการก่อสร้าง นั้นๆ และต้องส่งบุคลากรส่วนใหญ่ออกไปปฏิบัติงานในภาคสนาม ทำให้การใช้ชีวิตชีวิตส่วนใหญ่ของบุคลากรต้องอาศัยอยู่ในที่พักชั่วคราวของทางโครงการฯ และน้อยครั้งที่จะได้กลับไปใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัว ดังนั้น การสร้างขวัญและกำลังใจ รวมไปถึงการดูแลสุขภาพจิตการดำเนินงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภาคสนาม จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการเป็นอยู่ที่ดี ก็จะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงานเช่นกัน

คุณภาพชีวิต หมายถึงสภาพความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่ดี มีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นความพึงพอใจในตัวบุคคลต่อการดำรงชีวิต รวมถึงความต้องการขั้นพื้นฐานทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิด และจิตใจ ตามควรแก่สภาพและสภาวะ สำหรับองค์กรแล้วการเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานย่อมเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากคุณภาพชีวิตเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล และเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการดำเนินชีวิต การมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมแสดงให้เห็นว่าบุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดีสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารของหน่วยงานต้องให้ความสำคัญมาเป็นลำดับต้นๆ เพราะเมื่อสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรและผสมผสานความต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานได้ นั้น ก็จะทำให้บุคลากรภายในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เมื่อบุคลากรหรือพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ก็จะเกิดความสุขกับงาน งานที่ออกมาก็จะมีประสิทธิภาพ แต่หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดี ก็จะเกิดความเบื่อหน่ายซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาต่างๆตามมา เช่น การขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่ให้ความร่วมมือ และอาจจะต้องสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กรไป การบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญเพิ่มมากยิ่งขึ้นต่อองค์กรต่างๆ ทั้งส่วนราชการและส่วน

รัฐวิสาหกิจ เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับ ตัวบุคคลทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่าตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้น อยู่ที่คุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรนั่นเอง

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญในชีวิตของเราทุกคนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในแต่ละวันเราต้องใช้เวลา หลายชั่วโมงในการทำงานเพื่อที่จะผลิตผลงานและสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ สถานที่ทำงานจึงเข้ามาเป็นส่วนที่สำคัญเพราะออฟฟิศก็เปรียบเสมือนบ้านอีกหลังหนึ่งที่เราจำเป็นต้องเข้ามาใช้ชีวิต เราจึงไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานสามารถสร้างสรรค์ผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สถานที่ทำงานนั้นส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก เพราะว่าพวกเขาจำเป็นต้องอยู่ในที่แห่งนี้ทุกวัน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความต้องการของบุคลากรจึงมีส่วนช่วยทำให้องค์กรก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น จากบทความของ voip.review (Aiste Kryzanovske, 2020) ได้กล่าวถึงผลกระทบของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไว้ว่า ถ้าหากสภาพแวดล้อมน่าดึงดูดและสะดวกสบายจะช่วยเพิ่มพลังงานเชิงบวกในที่ทำงาน อีกทั้งยังสร้างผลผลิตและความสำเร็จที่ดี ในทางกลับกัน สถานที่ทำงานที่ไม่น่าพึงพอใจจะทำให้ประสิทธิภาพของพนักงานลดลงและยังทำให้พวกเขาเกิดความเครียดขึ้นได้ ในบทความกล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) เป็น 1 ใน 2 ปัจจัยที่สำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดีและสุขภาพของตัวพนักงานเอง อาทิเช่น สภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย, ความสะอาด, พื้นที่และโต๊ะทำงานที่เหมาะสม, ห้องประชุมที่ไม่เป็นทางการจนเกินไป ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงานของพนักงานแบบไม่ต้องสงสัย ด้วยสาเหตุเหล่านี้ เราจึงเห็นออฟฟิศยุคใหม่มีการปรับเปลี่ยนไปมากขึ้นเพื่อให้เข้ากับไลฟ์สไตล์การทำงานของผู้คนในยุคดิจิทัล ปัจจุบันสถานที่ทำงานที่ดีจึงไม่ควรมีแต่ห้องทำงานที่มีเอาไว้สำหรับทำงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ควรใส่ใจและคำนึงถึงวิถีการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไปของผู้คน ไม่ว่าจะเป็นทำเลที่ตั้งที่เหมาะสมเดินทางสะดวกสบาย, พื้นที่สีเขียวหรือสวนสาธารณะสำหรับพักผ่อนและออกกำลังกาย, พื้นที่ relax สำหรับพนักงาน, สถานที่เสริมสร้างการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ, ศูนย์อาหารและร้านอาหารที่หลากหลาย, หรือเทคโนโลยีล้ำสมัยเข้ากับยุค 4.0 สิ่งเหล่านี้จะเป็นส่วนช่วยสำคัญที่ทำให้สถานที่ทำงานมีความยืดหยุ่น สร้าง Work-life balance ให้แก่ชีวิตการทำงานของพนักงานเพื่อให้พวกเขาความสุขมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญ ที่มีผลต่อสภาพจิตใจของพนักงานภายในองค์กร และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมาก ปัจจุบัน หลายๆองค์กร เริ่มหันมาให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศให้น่าทำงาน ไม่น้อยไปกว่าเรื่องอื่นๆ ภายในองค์กร ผู้นำองค์กรหลายๆ ท่าน อาจจะมองว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่จำเป็นอาจมีเพียงแค่โต๊ะเก้าอี้ หรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานก็เพียงพอ แต่จริงๆ แล้วนั้น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ว่่านี้ เราหมายถึงสภาพแวดล้อมที่จะเป็นพื้นที่ในการช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี ส่งเสริมรูปแบบการทำงานของพนักงานในทุกๆ ด้าน เป็นสภาพแวดล้อมที่พนักงานภายในองค์กร จะรู้สึกถึงความสบายใจเมื่ออยู่ในสถานที่นั้นๆ เพื่อให้พนักงานสามารถที่จะดึงศักยภาพการทำงานของตัวเองออกมาได้มากที่สุด สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น มีผลต่อสภาพจิตใจของพนักงานภายในองค์กร และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีคือพื้นที่ที่ส่งเสริมให้ผู้คนทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตน มีค่านิยมที่ทุกคนเข้าถึงได้ มีบรรยากาศที่เปี่ยมไปด้วยความเอื้ออาทร มีวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ และสามารถนำไปปรับใช้ได้ไม่ว่าพนักงานจะทำงานร่วมกันในที่ทำงานจริงหรือทำงานจากทางไกลผ่านสภาพแวดล้อมเสมือนจริง

จากข้อมูลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรศูนย์สร้างทางสงขลา ที่ออกปฏิบัติงานภาคสนาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อนำไปปรับใช้ในการวางแผนการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

2. ทบทวนวรรณกรรม

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ศิริพร สอนไชยา (2557) กล่าวถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร มีดังนี้

1. อายุ ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นสิ่งที่ควรให้ความสนใจ เช่น การศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ที่มีอายุมากจะทำงานสุขุมมากกว่าคนอายุน้อย ในขณะที่ผลผลิตของงานที่ได้ก็แตกต่างจากคนอายุน้อย

2. เพศ จากการทบทวนงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า ผลผลิตของการทำงานของผู้ชายและหญิงมีความแตกต่างกัน เพศหญิงมีแนวโน้มขาดงานหรือออกจากงานสูงกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงต้องมึบทบาทในการดูแลครอบครัวและขาดความอดทนมากกว่าผู้ชาย

3. สถานภาพสมรส การศึกษาวิจัยยังมีไม่มากพอที่จะสรุปความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างสถานภาพสมรสกับผลผลิตของงาน แต่ก็พบว่าคนที่แต่งงานแล้วจะขาดงานและออกจากงานน้อยกว่าคนที่ยังไม่ได้แต่งงาน และมีความพึงพอใจในงานสูง ซึ่งอาจเป็นเพราะต้องรับผิดชอบครอบครัว จึงให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงาน เพื่อให้มีรายได้มาเลี้ยงครอบครัว

4. ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งโดยส่วนใหญ่ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ

5. ประสบการณ์การทำงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากประสบการณ์จากการทำงานส่งผลให้บุคคลสามารถทำงานตามที่ได้มอบหมายได้ดีขึ้น เพราะได้เรียนรู้จากการทำงานโดยตรง ส่งผลความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น

ศศินันท์ ทิพย์โอสถ (2556) ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. เพศ : มีผลต่อการทำงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เช่น ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานหรือการใช้เวลาทำงาน

2. อายุ : ส่งผลต่อประสบการณ์และการปรับตัวในงานต่าง ๆ โดยผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์และความรอบคอบในการทำงาน

3. ระดับการศึกษา : มีอิทธิพลต่อความสามารถในการทำงาน การตัดสินใจในการเลือกงาน และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

4. ตำแหน่งงาน : ที่บุคคลดำรงอยู่ในองค์กรมีผลต่อความรับผิดชอบและการตัดสินใจในงาน

5. รายได้ต่อเดือน : ช่วยสะท้อนถึงความมั่นคงทางการเงินและความพึงพอใจในการทำงาน

6. สถานภาพการสมรส : อาจมีผลต่อการบริหารจัดการเวลาการทำงานและภาระงาน

7. ประสบการณ์ในการทำงาน : ช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถในการจัดการกับปัญหาหรือความท้าทายในงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีของ ศศินันท์ ทิพย์โอสถ (2556) มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเพื่อศึกษาลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคล อันประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งลักษณะที่กล่าวมา ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไป โดยการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลนั้น เป็นปัจจัยที่สามารถนำมาพิจารณาคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรในองค์กรได้

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึงสิ่งต่างๆ รอบตัวบุคลากรที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ ความสะดวก และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งทางกายภาพและทางจิตใจ สภาพแวดล้อมที่ดีมีบทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

Moos and Moos (1986) ได้ศึกษาเรื่อง สิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ โดยได้ทำการแบ่งมิติด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 5 มิติหลัก ดังต่อไปนี้ ซึ่งแต่ละมิติมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

1. มิติทางสังคม (Social Environment)

1.1 ความสัมพันธ์ภายในองค์กร : มิติทางสังคมเกี่ยวข้องกับการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเชื่อมโยงระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชา ความสามารถในการทำงานร่วมกันในทีม และการมีช่องทางในการสื่อสารที่เปิดเผย

1.2 การสนับสนุนทางสังคม : การมีการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สามารถช่วยให้พนักงานรู้สึกมั่นใจและทำงานได้ดีขึ้น เมื่อพนักงานรู้สึกว่ามีการสนับสนุนจากคนรอบข้าง จะช่วยลดความเครียดและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

1.3 การแก้ไขความขัดแย้ง : มิติทางสังคมยังเกี่ยวข้องกัวิธีจัดการกับความขัดแย้งในองค์กร การมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่ดีช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นบวกและลดความตึงเครียดในที่ทำงาน

2. มิติทางวัฒนธรรม (Cultural Environment)

2.1 ค่านิยมและความเชื่อในองค์กร : วัฒนธรรมขององค์กรรวมถึงค่านิยมหลักที่องค์กรยึดถือ เช่น ความซื่อสัตย์, ความเป็นธรรม, การทำงานเป็นทีม, การพัฒนาตนเอง และการเคารพความหลากหลาย

2.2 การยอมรับความแตกต่าง : องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและยอมรับความแตกต่างจะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการเคารพ สิ่งนี้ช่วยเพิ่มความภักดีต่อองค์กรและลดอัตราการลาออก

2.3 ความเป็นธรรมและความเท่าเทียม : วัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับความเป็นธรรมและความเท่าเทียมจะช่วยลดการแบ่งแยกและส่งเสริมการร่วมมือกันภายในองค์กร

3. มิติทางโครงสร้าง (Structural Environment)

3.1 โครงสร้างองค์กร : หมายถึงการจัดระเบียบงานและหน้าที่ของพนักงานในองค์กร การมีโครงสร้างที่ชัดเจนและเหมาะสมช่วยให้พนักงานเข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบของตนเอง

3.2 การตัดสินใจและความยืดหยุ่น : การตัดสินใจในองค์กรต้องมีการแบ่งอำนาจและการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น การทำงานจากที่บ้าน หรือการปรับตัวตามสถานการณ์ จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

3.3 ระบบการสนับสนุน : โครงสร้างที่มีระบบสนับสนุนการทำงานที่ดี เช่น การมีเครื่องมือที่ทันสมัย และการฝึกอบรม จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดอุปสรรคในการทำงาน

4. มิติทางจิตใจ (Psychological Environment)

4.1 ความพึงพอใจในงาน : มิติทางจิตใจเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน การที่พนักงานรู้สึกพึงพอใจในงานจะทำให้เขามีความสุขและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น

4.2 ความเครียดและการจัดการความเครียด : ความเครียดในที่ทำงานสามารถลดประสิทธิภาพการทำงานได้ มิติทางจิตใจจึงรวมถึงการจัดการความเครียด เช่น การสนับสนุนทางจิตวิทยา หรือการมีโครงการดูแลสุขภาพจิตที่ช่วยให้พนักงานสามารถรับมือกับความเครียดได้

4.3 แรงจูงใจและทัศนคติต่อการทำงาน : การที่พนักงานมีแรงจูงใจในงานและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานจะช่วยให้เขาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มที่

5. มิติทางกายภาพ (Physical Environment)

5.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ : มิติทางกายภาพหมายถึงสถานที่ทำงานที่สะดวกสบายและปลอดภัย เช่น การออกแบบสำนักงานที่มีการจัดการพื้นที่ให้เหมาะสม การมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและสะดวกสบาย

5.2 ความสะอาดและการจัดระเบียบ : สภาพแวดล้อมที่สะอาดและมีการจัดระเบียบที่ดีจะช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่รู้สึกเบื่อหน่ายหรือรบกวนจากสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม

5.3 ความปลอดภัยและสุขภาพ : การมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายและการป้องกันอุบัติเหตุ เช่น การจัดให้มีมาตรการความปลอดภัยในที่ทำงาน และการดูแลสุขภาพของพนักงาน (เช่น การตรวจสุขภาพ) จะช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมั่นใจและปลอดภัย

Gilmer (1973) อ้างถึงใน สลธิริมา บุญพิมพ์ (2559) ได้แบ่งประเภทลักษณะสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) คือ การได้รับความยุติธรรมเสมอภาคจากหัวหน้างาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ จากการศึกษาพบว่าคนที่ขาดความรู้หรือพื้นความรู้ไม่มาก จะมุ่งมั่นและรู้สึกว่าคุณค่าในงานนั้นมีความสำคัญมากซึ่งแตกต่างจากคนที่มีการศึกษาที่สูงมักจะไม่สนใจมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ องค์การสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การมีความก้าวหน้าในการทำงานผ่านการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม นอกจากนั้นอาจให้รางวัล ให้การยอมรับและการชื่นชมแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับโอกาสด้านการศึกษาต่อและมีการจัดฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะและความรู้มากยิ่งขึ้น

3. องค์การและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ การวางแผนนโยบายของหน่วยงาน โครงสร้างการบังคับบัญชาของหน่วยงาน แนวทางวิธีปฏิบัติภายในหน่วยงาน ชื่อเสียงและแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน โดยค่าจ้างที่ได้รับต้องมีความเพียงพอเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและมีวิธีการจ่ายเงินที่เสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intinsic Aspects of the Jobs) งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีคุณค่า สร้างความภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติยศ ได้รับการยอมรับ มีหน้าตาทางสังคมเป็นงานที่ตรงตามความสามารถของบุคลากร เป็นงานที่ท้าทายทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมความคิดริเริ่ม

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และสอนงานอย่างใกล้ชิดทำให้ทราบแนวทางและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทั้งนี้การนิเทศงานอาจทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อสิ่งที่ตนได้รับมอบหมาย โดยหากการนิเทศงานดังกล่าวสร้างสิ่งที่ไม่พึงประสงค์อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดที่จะโยกย้ายหรือลาออก

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การที่ตนนั้นได้ปฏิบัติงานกับกลุ่มที่คล้ายคลึงกับตนเองเป็นที่ยอมรับของกลุ่มทำงาน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ มีความสามัคคีและรู้จักหน้าที่ของตน

8. การติดต่อสื่อสาร คือ การสื่อสารข่าวสารที่เกิดขึ้นภายในองค์การ เช่น ข่าวสารเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าขององค์การ ข่าวที่เกี่ยวข้องกับงานที่องค์การรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่และสิ่งองค์การจะทำในภายภาคหน้า การรับรู้โครงสร้างและลำดับขั้นในการปฏิบัติงานอำนาจการควบคุมดูแลและบังคับบัญชา ข่าวสารด้านนโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานและข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องโดยผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับข้อมูลจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการปฏิบัติงานได้

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สถานที่ทำงานที่สะอาด มีระเบียบปลอดภัย มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ไว้อย่างเพียงพอเหมาะสมและพร้อมที่จะใช้เสมอ มีสถานที่จอดรถเพียงพอ แสงสว่าง ความดังของเสียง การถ่ายเทของอากาศและสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมต่อการทำงาน

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ คือสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จะได้รับนอกเหนือไปจากตอบแทนและค่าจ้างซึ่งได้รับเป็นปกติ ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ วันหยุดพักผ่อน วันลาป่วย สิทธิสำหรับการรักษาพยาบาล และประกันชีวิต เป็นต้น

จากแนวคิดและทฤษฎีทั้งหมดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่กล่าวมาข้างต้น

จับใจความได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เพียงแต่เป็นปัจจัยสนับสนุนการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรในองค์กร แต่ยังส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากรด้วย การมีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น ความปลอดภัย ความสะอาด และความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความสุขของบุคลากร รวมถึงส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายได้ และลดความเครียดหรือความกดดันที่อาจเกิดขึ้นในงาน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีของ Gilmer (1973) อ้างถึงใน ลัทธิมา บุณยพิมพ์ (2559) มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Delamotte และ Takezawa (1984) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายหลายมิติ โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายกว้าง คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานได้แก่ ค่าจ้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงานผลประโยชน์และบริการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจ ส่วนในความหมายแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่ส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงาน การปรับปรุงองค์การและลักษณะงาน ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการทำงาน

ของเขา รวมทั้งสร้างความพึงพอใจในงานด้วยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Huse & Cummings (1985) แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น

8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถซึ่งค่าตอบแทนที่ได้รับต้องมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และสอดคล้องกับมาตรฐานค่าครองชีพ

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ปลอดภัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงานเพิ่มระดับความพึงพอใจ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล การที่พนักงานได้รับโอกาสในการเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานและทักษะใหม่ๆ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) การที่พนักงานได้รับการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน

5. ลักษณะการบริหารงาน การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค เท่าเทียม และยุติธรรม

6. การมีส่วนร่วมในสังคมหรือการบูรณาการทางสังคม (Social Integration) การที่พนักงานมีความรู้สึกทำงานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อองค์การของตนและสังคม เป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานให้พนักงาน และทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (The Total Life Space) การที่พนักงานจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาที่เป็นอย่างอื่นนอกเหนือจากงาน การมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคมและผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่ยากไกลออกจากองค์กร

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูล

3.3.1 ประชากร คือ บุคลากรของศูนย์สร้างทางสงขลา ที่ออกปฏิบัติงานภาคสนาม จำนวน 151 คน (บัญชีรายชื่อบุคลากรศูนย์สร้างทางสงขลา ประจำเดือน กรกฎาคม : 8 กรกฎาคม 2567)

3.3.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของศูนย์สร้างทางสงขลา ที่ออกปฏิบัติงานภาคสนาม ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณในการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในงานวิจัย โดยทราบจำนวนบุคลากรของศูนย์สร้างทางสงขลา ที่ออกปฏิบัติงานภาคสนาม จึงได้ทำการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับการคัดกรองบุคลากรของศูนย์สร้างทางสงขลา โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 1 ข้อ

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ต่อเดือน โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน สภาพการทำงาน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ จำนวน 17 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยกำหนด ดังนี้

- | | | |
|---|---------|----------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ส่วนที่ 4 เกี่ยวกับคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรศูนย์สร้างทางสงขลา ที่ออกปฏิบัติงานภาคสนาม ซึ่งประกอบด้วย มิที่พักที่มั่นคงปลอดภัย ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์การดำรงชีพ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 15 ข้อ

- | | | |
|---|---------|--------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

3.2.2 การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

3.2.2.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้วได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและแก้ไข จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC เฉลี่ย เท่ากับ 0.95 จากนั้นนำมาปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.2.2.2 ความน่าเชื่อถือ (Reliability)

เมื่อปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว คณะผู้วิจัยได้ทำการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน และหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ค่า Cronbach's alpha coefficient แต่ละข้อคำถามต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้คำนวณได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.989

3.3 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form จากบุคลากรของศูนย์สร้างทางสงขลา ที่ออกปฏิบัติงานภาคสนาม จำนวน 140 ชุด โดยเป็นการส่ง 1 ชุดแบบสอบถามต่อบุคลากรฯ 1 ราย ไม่มีการแชร์ต่อ เป็นการส่งจากผู้วิจัยถึงผู้ตอบแบบสอบถามโดยตรง เพื่อป้องกันการทำแบบสอบถามซ้ำและข้อมูลไม่ตรงกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

4. ผลการวิจัย

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบ	
		สมมติฐาน	สมมติฐาน	
			ยอมรับ	ไม่ยอมรับ
1	ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรศูนย์สร้างทางสงขลาที่ออกปฏิบัติงานภาคสนาม ที่แตกต่างกัน			
	เพศ	T-Test		✓
	อายุ	Chi-square	✓	
	ระดับการศึกษา			✓
	สถานภาพสมรส			✓
	ตำแหน่งงาน		✓	
	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		✓	
	รายได้ประจำต่อเดือน		✓	
2	ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรศูนย์สร้างทางสงขลาที่ออกปฏิบัติงานภาคสนาม			
	ความมั่นคงปลอดภัย	F-Test (One Way ANOVA)	✓	
1	งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง		✓	
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้ได้		✓	
	ตลอดจนเกี่ยวเนื่องอายุราชการ			✓

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบ	
		สมมติฐาน	สมมติฐาน	
			ยอมรับ	ไม่ยอมรับ
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน			✓	
3	การทำงานของท่านมีความก้าวหน้า		✓	
4	หน่วยงานมีระบบการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม			✓
5	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาหรืออบรมเพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน			✓
คุณลักษณะเฉพาะของงาน			✓	
6	ท่านทำงานตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน		✓	
7	งานของท่านต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่หลากหลาย			✓
8	งานของท่านต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน		✓	
การนิเทศงาน			✓	
9	ท่านได้รับการแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา		✓	
10	ท่านทราบขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา			✓
สภาพการทำงาน			✓	
11	สถานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน		✓	
12	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน		✓	
สวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ			✓	
13	หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการทำให้ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เช่น ที่พัก เครื่องอุปโภคและบริโภค		✓	
14	หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น รางวัลข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานดีเด่น			✓
15	สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเท่าเทียมกันในทุกตำแหน่งงาน		✓	
16	หน่วยงานจัดให้มีวันลาต่างๆ ตามสิทธิที่ท่านควรได้รับ		✓	
17	หน่วยงานจัดให้มีประกันอุบัติเหตุ/ประกันชีวิต		✓	

5. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรศูนย์สร้างทางสงขลา ที่ออกปฏิบัติงานภาคสนาม มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรศูนย์สร้างทางสงขลาที่ออกปฏิบัติงานภาคสนาม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 72.8 อายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.7 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.4% มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 57.9 ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 53.6 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ที่ 1 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.7 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.4

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.38 ด้านความมั่นคงปลอดภัย แลด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 4.15 รองลงมาคือ ด้านการนิเทศงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.09 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 ส่วนด้านที่มีคะแนนต่ำสุดคือ สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 โดยสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

ความมั่นคงปลอดภัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.15 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.17 และ ท่านสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้ได้ตลอดจนเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.1

คุณลักษณะเฉพาะของงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.15 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาหรืออบรมเพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.18 รองลงมาคือ การทำงานของท่านมีความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08 และ หน่วยงานมีระบบการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99

ด้านการนิเทศงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.09 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานของท่านต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่หลากหลาย ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.19 รองลงมาคือ งานของท่านต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.16 และ ท่านทำงานตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านได้รับการแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.11 รองลงมาคือ ท่านทราบขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.06

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 0.97 รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96

สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานจัดให้มีวันลาต่างๆ ตามสิทธิที่ท่านควรได้รับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.41 รองลงมาคือ หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น รางวัล

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานดีเด่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการทำให้ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เช่น ที่พัก เครื่องอุปโภคและบริโภค มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเท่าเทียมกันในทุกตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 และ หน่วยงานจัดให้มีประกันอุบัติเหตุ/ประกันชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.23

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรที่ออกปฏิบัติงานภาคสนาม

คุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรศูนย์สร้างทางสงขลาที่ออกปฏิบัติงานภาคสนาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.77 โดยปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.20 รองลงมาได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ด้านการได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์การดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 ด้านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.60 ส่วนด้านที่มีคะแนนต่ำสุดคือ ที่พักอาศัยที่มั่นคงและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 โดยสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรศูนย์สร้างทางสงขลาที่ออกปฏิบัติงานภาคสนาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.20 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีสิ่งอำนวยความสะดวกภายในที่พักอาศัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.59 รองลงมาคือ ที่พักมีความมั่นคงและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.54 และ หน่วยงานมีที่พักเพียงพอต่อจำนวนบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.06

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรศูนย์สร้างทางสงขลาที่ออกปฏิบัติงานภาคสนาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานภายในสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.94 รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหรือปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 และ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.04

การได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์การดำรงชีพ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรศูนย์สร้างทางสงขลาที่ออกปฏิบัติงานภาคสนาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานจัดให้มีเครื่องอุปโภค บริโภค ระหว่างการพักปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.92 หน่วยงานจัดให้มีการสนับสนุนอุปกรณ์อำนวยความสะดวกภายในที่พักอาศัย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 หน่วยงานให้การสนับสนุนสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และ หน่วยงานจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรศูนย์สร้างทางสงขลาที่ออกปฏิบัติงานภาคสนาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.60 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และ ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรศูนย์สร้างทางสงขลาที่ออกปฏิบัติงานภาคสนาม ที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ตำแหน่งงาน และรายได้ มีผลต่อคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรศูนย์สร้างทางสงขลาที่ออกปฏิบัติงานภาคสนาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดของ ศศินันท์ ทิพย์โอสถ (2556) ในการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้กล่าวถึง ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ตำแหน่งงาน และรายได้ สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิธีที่พนักงานตอบสนองต่อความท้าทายในงานและการสนับสนุนจากองค์กร เมื่อองค์กรเข้าใจปัจจัยเหล่านี้และปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสม เช่น การพัฒนาทักษะของพนักงาน การสร้างแรงจูงใจ และการดูแลสมดุลชีวิต พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและส่งผลต่อความสำเร็จโดยรวมขององค์กร

5.2.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรศูนย์สร้างทางสงขลา ที่ออกปฏิบัติงานภาคสนาม

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรศูนย์สร้างทางสงขลา ที่ออกปฏิบัติงานภาคสนาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดของ Gilmer (1973) อ้างถึงใน ลัลลริมา บุญพิมพ์ (2559) แสดงให้เห็นว่าลักษณะด้านต่างๆ ของสภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ศูนย์สร้างทางสงขลาควรจัดสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคลากร เช่น การจัดหาประกันสุขภาพเพิ่มเติม และปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัยยิ่งขึ้น

2) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะผ่านการอบรมและพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มโอกาสก้าวหน้าในสายงาน

3) สนับสนุนความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมเสริมสร้างทีมงาน

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1) ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อคุณภาพชีวิต เช่น วัฒนธรรมองค์กร หรือแรงจูงใจในการทำงาน

2) เก็บข้อมูลเชิงลึกผ่านวิธีการสัมภาษณ์หรือการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเข้าใจปัจจัยทางจิตใจและความพึงพอใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อศึกษาความแตกต่างในระดับภูมิภาค

7. เอกสารอ้างอิง

ศศินันท์ ทิพย์โอสธ. (2556). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ซิฟแมน และ คานัน. (2007). Consumer Behavior. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ. (2560). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการท่าเรือกรุงเทพ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

กาญจนาพร พันธุ์เทศ. (2560). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

จิราพร ชุมบางหมิง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท สี่มา ธุรกิจ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ณัทชัย ใจเย็น. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม.

- นัยนา สุภาพ. (2562). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส.อินทรมันท์แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ศรีปทุม.
- นันทวล ทองแสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิต เครื่องสำอางในเขต จังหวัดปทุมธานี. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี.
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). *Quality of Working Life: Multidimensional Perspectives*. London: Taylor & Francis.
- Gilmer, B. V. H. (1973). *Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Hackman, J. R., & Suttte, G. R. (1977). *Improving Life at Work: Behavioral Science Approaches to Organizational Change*. Santa Monica: Goodyear Publishing.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2018). *Principles of Marketing* (17th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Moos, R. H., & Moos, B. S. (1986). Work Environment Factors and Employee Well-being. *Journal of Occupational Behavior*, 5(1), 1-12.
- กรองแก้ว อยู่สุข. (2543). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการทำงาน. อ้างถึงใน ธนกร สิริธร (2559).
- ฉัตยาพร เสมอใจ. (2550). องค์ประกอบของปัจจัยส่วนบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร สอนไชยา. (2557). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2544). การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Solomon, M. R. (2020). *Consumer Behavior: Buying, Having, and Being* (12th ed.). Boston, MA: Pearson.