

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต ๓ (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี^๑
Quality Working Life of Employees of Provincial Electricity Authority Office (North)
Lop Buri Region ๓

ธีรภัทร์ สง่าทอง^๒

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี และ (2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970 ประชากรที่ใช้เป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำนวน 1,688 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามานะ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของฟิชเชอร์ ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการส่งเสริมด้านบุคลากรทางสังคม ด้านลักษณะงานที่อยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และ ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคง 2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, การทำงาน, การเปรียบเทียบ

Abstract

This research aimed to (1) study the quality of working life level of employees of Provincial Electricity Authority Office (North) Lop Buri Region 3 and (2) compare personal factors with the quality of working life of Provincial Electricity Authority Office (North) Lop Buri Region 3. The population used as Provincial Electricity Authority Office (North) Lop Buri Region 3, totaled 1,688 people, determined the sample using the Yamane formula. A sample of 324 subjects was obtained and a proportional stratified sampling was used. Research instruments the questionnaire was used to find Cronbach's alpha coefficient with a confidence factor of 0.970. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-

test, one way and Fisher's method. The research results were found that 1. Overall quality of Working Life of Employees Provincial Electricity Authority Office (North) Lop Buri Region 3, it was at a high level. Individually, it could be ranked from high to low, as follows: Social relevance, Safe and healthy environment, Total life space, Development of human capacities, Adequate and fair compensation, Social integration, Constitutionalism, and Growth and security, respectively. 2. Comparison of Quality of Work Life Levels of Employees Provincial Electricity Authority Office (North) Lop Buri Region 3 When classified by age, marital status, monthly income and affiliated agencies difference was statistically significant at .05 and when classified by sex, education, experience of work and nature of the work performed had not different.

Keywords: quality of working life, working, comparison

บทนำ

เศรษฐกิจในยุคปัจจุบันมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องอันเกิดมาจากกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจกิจกรรมการบริโภคและการจ้างงาน องค์การต่าง ๆ ต่างมุ่งเน้นการพัฒนาองค์การ กระบวนการและวิธีการ เช่น การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์การ โดยมีเป้าหมายที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด กิจกรรมหลายชนิดไม่สามารถจะทำให้สำเร็จได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียว หรือถ้าทำสำเร็จได้ก็ใช้เวลาและใช้แรงงานมาก (พัชสิริ ชมภูคา, 2552, หน้า 18) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญ และเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ และด้วยมนุษย์เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาองค์การ ทุกองค์การจึงให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก โดยพยายามนำศักยภาพหรือความสามารถมาใช้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ (วิเชียร วิทยอุดม, 2557, หน้า 1)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสามัคคีในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในลักษณะทีม จะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ และการปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับองค์การในการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าและความสามารถให้อยู่กับองค์การต่อไปเพื่อให้ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน

จิรนนท์ จันทรเทพ (2559, หน้า 10-11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานที่ทำของแต่ละบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานผลตอบแทนที่ดี ฯลฯ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี มีความสุขและพึงพอใจในการทำงานจะมีผลทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2559, หน้า 314) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยรวมของการทำงานเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ด้านจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน

2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (Richard E.Walton) (อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2555, หน้า 133-134) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้อย่างมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป จะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน คือ งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงทางอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงาน และสมาชิกในครอบครัว
5. ด้านลักษณะมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน คือ งานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้สร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม
6. ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม คือ วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กร จะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุลกัน นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่จะต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง คือ ความรู้สึกยอมรับว่าองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ของพนักงานนั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาสุขภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะช่วยผลักดันให้การดำเนินชีวิตและการทำงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งมีหลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง อาทิ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ อับราฮัมมาสโลว์ (Hierarchy of Needs) ทฤษฎีความต้องการอีอาร์จี (ERG Theory) และทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory of Motivation) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs)

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการ 5 อย่าง และความต้องการนี้สามารถจัดเป็นลำดับขั้น จากลำดับขั้นต่ำสุดซึ่งมนุษย์ทุกคนมักจะมีความต้องการคล้ายคลึงกัน ไปจนถึงลำดับขั้นสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่น้อยคนจะได้รับสมความปรารถนา ความต้องการในระดับต่ำควรจะได้รับ การตอบสนองก่อนและเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นก็จะมีใช้สิ่งจูงใจอีกต่อไป มนุษย์จะมีความต้องการในระดับต่อมาหรือจะกลายเป็นสิ่งจูงใจแทน และจะเป็นเช่นนี้ตามลำดับถึงสูงสุด ลำดับขั้นความต้องการ 5 อย่างประกอบด้วย

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) ได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐานเบื้องต้น อันเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อการดำรงชีพของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อนหลับนอน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจก่อนความต้องการในระดับสูงขึ้นจึงจะเกิดขึ้น

1.2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (safety and security needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการในระดับที่ 1 ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วและมีความรู้สึกอิสระไม่ต้องเป็นห่วงกับความ ต้องการทางด้านร่างกายอีกต่อไป ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงจะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งได้แก่ ความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม และความมั่นคงในการทำงาน เช่น ความต้องการให้มีการกำหนดระเบียบ แบบแผน กฎเกณฑ์การปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความเป็นระเบียบในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎเกณฑ์ในการปลดออกหรือไล่ออกในองค์การต่าง ๆ ความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน

1.3 ความต้องการทางสังคมและความรัก (social and love needs) เมื่อความต้องการระดับล่างได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงจะเข้ามาแทนที่ ความต้องการทางสังคมและความรัก หมายถึง ความต้องการความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมนุษย์จะต้องการมีเพื่อน และต้องการให้เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นสมาชิกของกลุ่ม และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความต้องการด้านนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดรูปแบบองค์การที่ไม่เป็นทางการขึ้นมา ผู้บริหารที่มีความเข้าใจและ

สามารถกำหนดรูปแบบขององค์การแบบไม่เป็นทางการให้สอดคล้องกับรูปแบบขององค์การที่เป็นทางการได้ ก็จะสามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินงานมากขึ้น

1.4 ความต้องการการยอมรับและยกย่อง (esteem needs) ความต้องการขั้นนี้ คือ ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือและมีความภาคภูมิใจ เชื่อมั่นและนับถือตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสำเร็จและความมีอิสระในการตัดสินใจ ตลอดจนชื่อเสียงและเกียรติยศ บุคคลที่มีแรงจูงใจหรือความต้องการขั้นนี้จะพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ซึ่งการยอมรับนับถือและยกย่องจะนำไปสู่ความมั่นใจในตนเอง ตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง การจูงใจในบุคคลประเภทนี้จะเป็นการที่ผู้บังคับบัญชายอมรับในฝีมือความสามารถของเขาและโอกาสที่เขาจะมีส่วนร่วมในการบริหาร เช่น อิสระในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน การยกย่องชมเชยต่อหน้าผู้อื่น การปรึกษา การขอความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ การมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ การได้รับตำแหน่งพนักงานดีเด่น เป็นต้น มาสโลว์ กล่าวว่า จะมีคนเพียงบางส่วนที่จะได้รับความพึงพอใจจากความต้องการขั้นนี้ คนจึงมีแนวโน้มที่จะแสวงหาความสำเร็จ ความรู้ และการยอมรับเพิ่มขึ้น

1.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่บุคคลปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในสิ่งที่ตนคิด และตั้งความหวังไว้ ซึ่งแต่ละคนต่างตั้งความมุ่งหวังของตนเองไว้แตกต่างกัน จึงยากที่จะให้คำนิยามได้ แต่หากจะกล่าวง่าย ๆ ก็อาจจะกล่าวได้ว่าความต้องการนี้เป็นความต้องการที่ตนอยากจะทำให้ออกมาเป็นในชีวิต เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งความหวังไว้

2. ทฤษฎีความต้องการอีอาร์จี

ในช่วงปี ค.ศ. 1969 เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้เสนอแนวความคิด ที่สอดคล้องกับ มาสโลว์ในเรื่องความต้องการของมนุษย์ โดยเขาได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ

2.1 ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ (Existence needs: E) ประกอบด้วยความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของมนุษย์และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ความต้องการประเภทนี้เทียบได้กับความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยของมาสโลว์นั่นเอง

2.2 ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness needs: R) ความต้องการนี้ครอบคลุมถึงการที่มนุษย์มีชีวิตอยู่ในสังคมที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อน เป็นความต้องการความรักและสังคม ซึ่งเหมือนกับความต้องการสังคมและความรักของมาสโลว์

2.3 ความต้องการเจริญเติบโต (Growth needs: G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง และใช้ศักยภาพในตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งเป็นความต้องการสูงสุด ความต้องการระดับนี้เหมือนกับความต้องการการยอมรับและความต้องการความสำเร็จในชีวิตของมาสโลว์

3. ทฤษฎีสองปัจจัย

เฟรดเดอริคเฮอส์เบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพอใจในการทำงาน ซึ่งเขามองความต้องการของมนุษย์เป็น 2 ปัจจัย คือ

3.1 ปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ เช่น นโยบายการบริหารงาน อัตราค่าจ้าง สัมพันธภาพ ความมั่นคง

3.2 ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยในกลุ่มที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เช่น ความสำเร็จ ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานลักษณะงานที่ท้าทาย ทำได้เพียงปัจจัยสุขอนามัย พนักงานจะรู้สึกเฉย ๆ เท่านั้นถ้างานที่ท้าทาย ทำได้เพียงปัจจัยจูงใจ พนักงานจะรู้สึกพึงพอใจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรชัย ปัดทองคำ (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน ตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเวลาการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ทั้งในรายด้านต่าง ๆ และภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง การพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางด้านสังคม ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ลักษณะที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และ 2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน เมื่อจำแนกตามตัวแปรอิสระ ได้ผลดังนี้ 1) จำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) จำแนกตามเงินเดือน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 6) จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 7) จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 8) จำแนกตามเวลาการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาแซ สะลิมิง (2551) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เชื้อนบางกลาง อำเภอบ้านนั้งस्ता จังหวัดยะลา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจในการทำงานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เชื้อนบางกลาง อำเภอบ้านนั้งस्ता จังหวัดยะลา เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เชื้อนบางกลาง อำเภอบ้านนั้งस्ता จังหวัดยะลา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เชื้อนบางกลาง อำเภอบ้านนั้งस्ता จังหวัดยะลา และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เชื้อนบางกลาง ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ขวัญในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เชื้อนบางกลาง อำเภอบ้านนั้งस्ता จังหวัดยะลา อยู่ในระดับปานกลาง และความสมดุลในชีวิตงานและส่วนตัวอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้พนักงานที่มีเพศ อายุ อายุการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อัตราเงินเดือน แผนงาน/หน่วยงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสำหรับปัจจัยจิตใจในการทำงานของพนักงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และขวัญในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นิยม จับใจสุข (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในภาพรวมคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับดีทุกด้านเช่นกัน ได้แก่ ด้านสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงานกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความสมดุลของงานกับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในภาพรวม ระดับแรงจูงใจมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณารายด้านก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำนวน 1,688 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนแน่นอน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามานะ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 ตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. เครื่องมือในการวิจัย

ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีลักษณะเป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย 3) ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง 5) ด้านการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม 6) ด้านลักษณะงานที่อยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) ด้านความสัมพันธ์กับสังคม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ นำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของ

แบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .970

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ คือ

3.1 ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถาม จำนวน 324 ชุด โดยทำการแยกจำนวนแบบสอบถามแล้วจัดส่งให้หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ทั้ง 7 หน่วย

3.2 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.3 นำข้อมูลที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ทั้ง 324 ชุด มาทำการลงรหัส และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมเอกสารต่าง ๆ มาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติเพื่อหาค่าความสัมพันธ์

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้บรรยายลักษณะทั่วไปของข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ในส่วนของระดับคุณภาพชีวิตและการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ คำนวณหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's Least - Significant Difference: LSD)

ผลการวิจัย

วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์มีดังนี้

1. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 67 อายุ 30 - 40 ปี ร้อยละ 33.30 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67 สถานภาพสมรส ร้อยละ 62 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 40.40 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท ร้อยละ 39.50 ลักษณะงานที่ปฏิบัติทำงานประจำสำนักงาน ร้อยละ 69.40 และปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ร้อยละ 23.80

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านความสัมพันธ์กับสังคม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 4) ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ 5) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 6) ด้านการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม 7) ด้านลักษณะงานที่อยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และ 8) ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่จะได้รับตามระเบียบที่รัฐวิสาหกิจจัดให้

ทุกประการ 2) ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และ 3) จ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลาตามระเบียบขององค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับการครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) มีการให้ความรู้ อบรมเจ้าหน้าที่ ให้ตระหนักถึงสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ 2) สถานที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงดังรบกวนอากาศถ่ายเท และ 3) มีอุปกรณ์ในการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ งานที่ปฏิบัติยังไม่ก่อให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายและไม่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุ

2.3 ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ 2) องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และ 3) ในองค์กรมีแหล่งเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารที่พนักงานสามารถค้นหาได้สะดวก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มีการอบรมพนักงานใหม่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามข้อกำหนดตามรายละเอียดของงานในตำแหน่งนั้น ๆ

2.4 ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและมีโอกาสที่จะเลิกจ้างน้อย 2) การประเมินผลงานในการต่อสัญญาจ้างมีความสุจริต ยุติธรรม และ 3) การพิจารณาความดีความชอบมีเกณฑ์ที่ชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ องค์กรเปิดให้มีการสอเปลี่ยนตำแหน่ง

2.5 ด้านการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษาที่ดี 2) พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และ 3) ได้รับความจริงใจ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เปิดโอกาสรับทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร และแสดงความคิดเห็นรวมถึงร่วมกันแก้ไขปัญหา

2.6 ด้านลักษณะงานที่อยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ 2) ไม่มีการก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว และ 3) ผู้บังคับบัญชาให้ความห่วงใย ใส่ใจใน สวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ทุกคนในองค์กรได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎ ระเบียบ การประเมินผลงานและค่าตอบแทน

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) จำนวนวันหยุด วันลาพักผ่อน เป็นไปตามกฎหมายกำหนด 2) งานที่ปฏิบัติมีส่วนสนับสนุนให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และ 3) พนักงานสามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาให้กับครอบครัวได้

2.8 ด้านความสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) พนักงานรู้สึกภูมิใจในอาชีพที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ 2) การปฏิบัติภารกิจขององค์กรเป็นการพัฒนาสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า และ 3) ผู้รับบริการพอใจต่อการให้บริการขององค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มีการร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการจัดกิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์

3. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

3.1 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ ด้านการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง และด้านลักษณะงานที่อยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน

3.3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.4 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม และด้านลักษณะงานที่อยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน

3.5 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะงานที่อยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับสังคมไม่แตกต่างกัน

3.6 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่อยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง และด้านการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม

3.7 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโต ด้านการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมและความมั่นคง ด้านลักษณะงานที่อยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และด้านความสัมพันธ์กับสังคม ไม่แตกต่างกัน

3.8 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะงานที่อยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง และด้านความสัมพันธ์กับสังคม ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และหน่วยงานที่สังกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนพนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึง ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนอายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัด มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขออภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะงานที่อยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญลือ ชาญกิจกรรณ์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน of พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้วยว่าปัจจัยทั้ง 8 ด้านมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน of พนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิยม จับใจสุข (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน of พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในภาพรวมคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี และเมื่อ

พิจารณารายด้านอยู่ในระดับดีทุกด้านเช่นกัน ได้แก่ ด้านสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงานกับการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ด้านความสมดุลของงานกับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของกัลป์ ยกร รัฐชิตา (2557) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เชื้อนภูมิพลทั้ง 8 ด้านได้แก่ ปัจจัยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ปัจจัย ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ปัจจัยด้านประโยชน์ต่อสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานความปลอดภัย และส่งเสริมคุณภาพ การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับ ส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้า ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับผลการวิจัย ของกิตติชัย พงษ์พันธุ์ (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัย ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของอาแซ สะลิมิง (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการ ทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เชื้อนบางกลาง อำเภอบ้านนิงस्ता จังหวัดยะลา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิรนนท์ จันทรเทพ (2559) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต (กฟผ.) ส่วนกลาง จังหวัดนนทบุรี พบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน มีคุณภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของสุรชัย ปิดทองคำ (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่าง คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

นอกจากนี้ ยังพบว่าพนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับ คุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรชัย ปิดทองคำ (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่าง คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญลือ ชาญกิจกรรณ์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิรนนท์ จันทรเทพ (2559) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ

ชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต (กฟผ.) ส่วนกลาง จังหวัดนนทบุรี พบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของอาแซ สะลิมิง (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เชื้อนบางกลาง อำเภอบ้านนิงस्ता จังหวัดยะลา พบว่า พนักงานที่มี แผนงาน/หน่วยงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ควรศึกษาตัวแปรที่อาจส่งผลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น นโยบายการบริหาร บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป
2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่น ๆ เช่น การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การไฟฟ้านครหลวง เพื่อนำผลการวิจัยมาศึกษาเปรียบเทียบต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัลป์กร รัชชิตา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กิตติชัย พงษ์พันธุ์. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิรนนท์ จันทเทพ. (2559). ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต (กฟผ.) ส่วนกลาง จังหวัดนนทบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2559). หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษ 21. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิยม จัปใจสุข. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญลือ ชาญกิจวรรณ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- พัชสิริ ชมภูคา. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- พิชิต เทพวรรณ. (2555). เครื่องมือการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- สุรัชย์ ปิตทองคำ. (2550). คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อาแซ สะลิมิง. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เชื้อนบางกลาง อำเภอบ้านนิงस्ता จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.