

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ในปัจจุบันสังคมระดับโลก ระดับประเทศ นักวิชาการ ผู้นำสหภาพแรงงาน ผู้บริหาร และบุคคลของรัฐ ให้ความสนใจต่อคุณภาพชีวิตหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้นเพราะการทำงานนั้นไม่เพียงแต่ใช้เวลาส่วนใหญ่ของชีวิตมนุษย์เท่านั้น แต่ยังมีหน้าที่พื้นฐานต่อชีวิตของบุคคลในสังคมปัจจุบันหลายประการ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นวิถีชีวิตหรือเป็นสิ่งที่บุคคลปฏิบัติเพื่อการยังชีพ เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้ในรูปของเงินตราหรือผลตอบแทนทางด้านเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำไปแลกเปลี่ยนอาหาร สินค้าและบริการซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีพ ส่งผลให้บุคคลมีมาตรฐานการครองชีพตามที่สังคมกำหนดไว้ 2) การทำงานให้เอกลักษณ์แก่บุคคลภายในกลุ่ม เพราะการทำงานเป็นการพรรณนา หรือเป็นป้ายแสดงเครื่องหมายบุคคลทั้งในสถานที่ประกอบการงาน และโลกภายนอก 3) การทำงานกำหนดสถานภาพทางสังคมแก่บุคคลกำหนดตำแหน่งของบุคคลในสังคม รวมทั้งกำหนดบทบาททางสังคมแก่บุคคลซึ่งเป็นการเชื่อมโยงบุคคลให้เข้ากับสังคมนั้นเอง 4) การทำงานให้แบบแผนการสมาคมแก่บุคคลโดยให้กรอบสำหรับการปฏิสังสรรค์ทางสังคมแก่บุคคล หรือให้โอกาสแก่บุคคลในการปฏิสังสรรค์กับบุคคลอื่น ๆ ทั้งในบริษัท หน่วยงาน หรือองค์กร 5) การทำงานจัดระเบียบกิจกรรมทั้งหลายของชีวิตของบุคคลให้สอดคล้องตามลีลาของการทำงาน โดยกำหนดลำดับของกิจกรรมให้บุคคลว่าจะใช้เวลาของชีวิตอย่างไร เมื่อไร ที่ไหน แบบใด ความสำคัญเหล่านี้ปัจจุบันเรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life)

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่พระราชทานเมื่อวันที่ 9 เมษายน พ.ศ. 2537 มีใจความว่า ถ้าหากว่าประชาชนในประเทศใดมีความสุข มีความอยู่เย็นเป็นสุข คือมีความเป็นอยู่ที่สบาย ก็หมายความว่าประเทศนั้นมีความมั่นคง ภูมิภาคใดมีประเทศที่มีความมั่นคงคืออย่างนี้ เป็นภูมิภาคที่มีกำลังแข็งแรง ที่อัญเชิญมานี้อธิบายถึง คุณค่าของการมีความสุขได้ชัดเจน อาจกล่าวให้เข้าใจได้ง่ายว่า การมีชีวิตที่มีความสุขก็คือ คุณภาพชีวิตที่ดีนั่นเอง (มหากิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549, สิงหาคม 31) การมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้นต้องมีการพัฒนา วิชาพร มาพบสุข (2543, หน้า 16) ได้กล่าวถึงเหตุผลที่มนุษย์ทุกคนต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิต เนื่องจากมนุษย์แต่ละคนมิได้อยู่ลำพังเพียงคนเดียว แต่มนุษย์ต้องดำรงชีวิตร่วมกับคนอื่นในสังคม จึงจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์ และผลตอบสนองต่อพฤติกรรมของผู้อื่นในสังคม ดังนั้นบุคคลแต่ละคนจึงจำเป็นต้องพิจารณาเปรียบเทียบตนเองกับคนอื่น ทั้งในแนวความคิดในการดำเนินชีวิต หน้าที่ความรับผิดชอบการทำงาน

ร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนจนแสดงออกถึงการมีมนุษย์สัมพันธ์ในสถานการณ์ต่างๆ และนำมาปรับปรุงพัฒนาตนเอง ให้มีบุคลิกภาพที่ถูกต้องเหมาะสมทัดเทียมกับแนวทาง ในการดำเนินชีวิต และมีความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาจึงเป็นหัวใจในการที่จะเปลี่ยนแปลงมนุษย์ และสังคมให้ดีขึ้นอย่างมีเป้าหมายด้วยวิธีการมีระบบ เหตุผลที่ต้องการพัฒนาก็เพื่อยับยั้งการเสื่อมเสีย และขจัดให้หมดไปจากสังคมซึ่งเป็นการแก้ปัญหาไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า โดยมีจุดประสงค์ในการพัฒนาก็คือ มนุษย์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพของมนุษย์ให้ดีขึ้น เพื่อให้มนุษย์ได้รู้จักนำความรู้ ความสามารถ ไปพัฒนาสังคม และประเทศอีกต่อหนึ่ง ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องที่มีภาระหน้าที่ในสำคัญในการพัฒนาจึงได้แก่ ประชาชนทุกคน ครอบครัวทุกครอบครัว ชุมชน องค์กรของรัฐ องค์กรของเอกชน สื่อมวลชน นักวิชาการ และอื่นๆ ซึ่งทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือกันพัฒนาโดยมีเป้าหมายหรืออุดมการณ์ของสังคมเป็นหลัก

แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้แสดงให้เห็นจุดปรับเปลี่ยนของแนวทางการวางแผนพัฒนาประเทศที่สำคัญคือ การเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา หมายถึงการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของคน และมุ่งให้คนได้รับประโยชน์โดยตรงจากการพัฒนา หรือเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนา เพราะหากพัฒนาประเทศแล้วคนยังไม่มีคุณภาพอยู่ดีมีสุข การพัฒนานั้นก็ไม่เกิดประโยชน์ แนวคิดดังกล่าว ได้สะท้อนวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ใกล้เคียงกับแนวทางการพัฒนาเพื่อความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักของทุกสังคม โดยการพิจารณาเรื่องความอยู่ดีมีสุขนั้น จะต้องมองเป็นองค์รวม มีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาที่ครอบคลุมในหลายมิติ อย่างไรก็ตามความอยู่ดีมีสุขของคนในแต่ละสังคมแต่ละประเทศย่อมแตกต่างกันไป ตามมาตรฐานการดำรงชีวิต ของแต่ละปัจเจกบุคคลในสังคมนั้น ไม่สามารถนำมาตราฐานเดียวกันไปวัดความอยู่ดีมีสุขของคนในแต่ละสังคมหรือคนทั้งโลกได้ เพราะทุกสังคมมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นแนวคิด วัฒนธรรม ประเพณี ชีวิตความเป็นอยู่ เป็นต้น ความอยู่ดีมีสุขของคนในแต่ละสังคมจึงไม่เหมือนกัน การประเมินความอยู่ดีมีสุขของคนในสังคมต่างๆ จึงต้องมีวิธีวัดที่แตกต่างกัน เช่น ในสังคมที่พัฒนาแล้วอาจต้องการคุณภาพชีวิตในระดับมาตรฐานจึงจะเรียกว่าอยู่ดีมีสุข ซึ่งในประเทศกำลังพัฒนาอาจจะยังไม่ต้องถึงระดับนั้นแต่ขอให้เกิดความอยู่ดีมีสุขในระดับที่เป็นความพึงพอใจของคน ในสังคมก็เพียงพอแล้ว (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549, ตุลาคม 9)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นรัฐวิสาหกิจที่มีพนักงานและลูกจ้างทำงานอยู่ประมาณ 27,000 คน คุณภาพชีวิตจึงมีความสำคัญต่อคนในองค์กร จากการสัมภาษณ์พนักงานโดยตรงพบว่า มีประเด็นบางส่วนของพนักงานมีความไม่พึงพอใจ หรือมีความพึงพอใจน้อย ประเด็นเกี่ยวกับ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ภายในหน่วยงานยังไม่มี ความทันสมัย เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน (ตระกูล แก้วรัตน์, 2550, กรกฎาคม 2) ประยูร สุขพิทักษ์ (2550, กรกฎาคม 5) กล่าวว่า ปัญหาในด้านคุณภาพและมาตรฐานในหน่วยงาน พบว่าบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงาน การแบ่งงาน การกำหนดวิธีปฏิบัติงานที่ยังไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของงาน การจัดหา

เครื่องมือที่ทันสมัยเพียงพอ พร้อมต่อการปฏิบัติงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2545, หน้า 29-30) พบปัญหาประเด็นต่างที่เกี่ยวกับ 1) ความพึงพอใจของพนักงานต่อคุณภาพ และมาตรฐานในหน่วยงาน 2) ความพึงพอใจของพนักงานต่อกฎระเบียบภายในหน่วยงาน 3) ความพึงพอใจของพนักงานต่อการได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาตนเอง 4) ความพึงพอใจของพนักงานต่อการบริหารภายในหน่วยงาน 5) ความพึงพอใจของพนักงานต่อการเผยแพร่ข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ ภายใน 6) ความพึงพอใจของพนักงานต่อโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 7) ความพึงพอใจของพนักงานต่อสิ่งแวดล้อมภายในหน่วยงาน ซึ่งความไม่พึงพอใจดังกล่าวมีส่วนสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตมีส่วนทำให้บุคคลพึงพอใจ แล้วจึงส่งผลต่อความเจริญด้านอื่นเช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานได้ ดังนั้นคุณภาพชีวิตที่ดีจึงมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้การทำงานยังเป็นการกำหนดตำแหน่ง และบทบาทของบุคคลในสังคมอีกด้วย รวมทั้งให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ชีวิต การทำงานจึงต้องสนองเป้าหมายของชีวิตที่ทุกคน คือการดำเนินชีวิตที่มีความสุข เป็นแนวคิดในการทำงานและชีวิตที่เกี่ยวข้องผสมผสานกันอย่างกลมกลืน โดยคำนึงถึงรูปแบบกำหนดให้มีการทำงานที่ดีมีความกระตือรือร้นสนใจ และตั้งใจทำงาน อันจะไปสู่การดำเนินชีวิตที่มีความสุข พร้อมทั้งมีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดีที่สอดคล้องตามความคาดหวังของสังคม

ดังนั้นงานกับชีวิตเป็นสิ่งคู่กัน มีอิทธิพลต่อกัน เพราะชีวิตเป็นตัวสร้างงาน แล้วงานก็ช่วยสร้างชีวิต งานที่มีคุณภาพจะมีผลกระทบต่อส่วนรวมคือสร้างคนได้ ได้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความสามารถในหลากหลายด้าน มีชื่อเสียงเกียรติยศ สังคมยกย่อง ผู้คนสรรเสริญ และยังมีผลโดยอ้อมอีก เรียกว่าผลตอบแทน ได้แก่ การได้เลื่อนยศเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้เงินเดือนสูงขึ้นทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นสะดวกสบายขึ้น เพราะจะมีปัจจัยสี่บำรุงเลี้ยงชีวิตอย่างอุดมสมบูรณ์ หรืออย่างเพียงพอ จะเห็นว่าเครื่องมือในการพัฒนาคน พัฒนาชีวิตของคนที่คือ งาน และในขณะเดียวกันงานจะพัฒนาได้ต้องอาศัยชีวิตที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั่นเอง เป็นไปตามหลักที่ว่า งานสร้างชีวิต และชีวิตสร้างงาน สังคมสร้างคน คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเครื่องชี้วัดทางสังคมที่สภาพความเป็นอยู่ โดยบ่งบอกถึงการทำงานของคนว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตที่ดีหรือไม่ เพราะในชีวิตประจำวันของคนยังต้องดำรงชีพด้วยการทำงานไม่เพียงแต่ความจำเป็นทางเศรษฐกิจ อันนำมาซึ่งรายได้ผลประโยชน์ทางการเงินเท่านั้น แต่ยังมีหมายถึงชื่อเสียง เกียรติยศ ความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง ดังนั้นการทำงานจะต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอำ (2539, หน้า 92) กล่าวว่าเครื่องมือคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากจะทำให้คนในองค์กรพึงพอใจแล้ว ยังนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งออร์แกน, และแฮมเมอร์ (Organ, & Hammer, 1991, p. 364) มีความเห็นว่าการความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลต่อพฤติกรรมการลาออกจากงาน การขาดงาน โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งความพึงพอใจจากการที่รับรู้ว่าได้รับความยุติธรรมในการทำงาน จะก่อให้เกิดพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อันประกอบไปด้วย ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความรู้สึก ต้องการพัฒนางานองค์กร พร้อมทั้งจะแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เหมาะสม ตลอดจน ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และทำให้พนักงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และสภาพปัญหาพบว่าคุณภาพชีวิตมีความสำคัญ และความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดอบสนองต่อความต้องการของ พนักงาน และการปรับปรุงบรรยากาศองค์กร ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องศึกษาเรื่อง คุณภาพ ชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ เนื่องมาจากปัญหาในการปฏิบัติงานจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน และ เวลาการทำงาน เพื่อจะได้ทราบระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางการ ส่งเสริมและพัฒนาตอบสนองความต้องการมีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมต่อไป

#### ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของพนักงาน จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ เวลาการทำงาน

#### ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ข้อมูลนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการคุณภาพชีวิต ของพนักงาน สำหรับใช้เป็นแนวทางและประเมินผลการจัดการพนักงาน และพัฒนา ประสิทธิภาพในการบริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นข้อมูลในการวางแผนบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยสนองตอบคุณภาพชีวิตของพนักงาน ต่อไป

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำนวน 1,517 คน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี, 2548, หน้า 13) คน จำแนกเป็นได้ดังนี้

1.1.1	สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3	จำนวน 237 คน
1.1.2	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลพบุรี	จำนวน 278 คน
1.1.3	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสิงห์บุรี	จำนวน 140 คน
1.1.4	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดชัยนาท	จำนวน 151 คน
1.1.5	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุทัยธานี	จำนวน 109 คน
1.1.6	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดนครสวรรค์	จำนวน 329 คน
1.1.7	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบูรณ์	จำนวน 273 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite populations) สูตรที่ใช้ในการหาขนาดของตัวอย่างจึงใช้ สูตรยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้คลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่าง (สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 445) ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง 320 คน

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

#### 2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

##### 2.1.1 อายุ

- 1) น้อยกว่า 30 ปี
- 2) 30 – 39 ปี
- 3) 40 – 49 ปี
- 4) มากกว่า 49 ปี

##### 2.1.2 สถานภาพสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรส
- 3) หม้าย/หย่าร้าง

##### 2.1.3 ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

## 2.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) 10 – 19 ปี
- 3) 20 – 29 ปี
- 4) มากกว่า 29 ปี

## 2.1.5 เงินเดือน

- 1) น้อยกว่า 10,000 บาท
- 2) 10,000 – 20,000 บาท
- 3) 20,001 – 30,000 บาท
- 4) 30,001 – 40,000 บาท
- 5) มากกว่า 40,000 บาท

## 2.1.6 ตำแหน่งงาน

- 1) ระดับ 1-3
- 2) ระดับ 4-6
- 3) ระดับ 7 ขึ้นไป

## 2.1.7 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- 1) ทำงานประจำสำนักงาน
- 2) ทำงานภายนอกสำนักงาน

## 2.1.8 เวลาการทำงาน

- 1) 08.30 – 16.30 น.
- 2) 08.30 – 16.30 น. และเข้าเวร 16.30 – 08.30 น.
- 3) ทำงานเป็นกะ (กะละ 8 ชั่วโมง)

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี 8 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ
- 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 5) การบูรณาการทางด้านสังคม
- 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม
- 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิต หมายถึง การรับรู้ถึงความผาสุกของบุคคลที่เกิดจากความพึงพอใจ และการให้ความสำคัญในแต่ละองค์ประกอบของชีวิต ได้แก่ ด้านสุขภาพและการทำหน้าที่ ด้านจิตใจและจิตวิญญาณ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านครอบครัว โดยที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในชีวิต เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามความต้องการในองค์ประกอบของชีวิต ที่บุคคลให้ความสำคัญแตกต่างกัน อันมีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลโดยรวม ซึ่งแบ่งมิติการวัดออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

1.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงาน ต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

1.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ใช้งานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) นอกจากงาน จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความ มั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

1.5 การบูรณาการทางด้านสังคม (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้น ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกัน ในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

1.6 ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพ สิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทน และรางวัล รวมทั้งโอกาส ที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมี การปกครองด้วยกฎหมาย

1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม(work and total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอก องค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมาก

เกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

1.8 ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

2. กฟภ. หมายถึง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

3. กฟน.3 หมายถึง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

4. การทำงานเป็นกะ หมายถึง ลักษณะการทำงานระบบผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนตลอด 24 ชั่วโมงโดยแบ่งเป็นผลัดเช้าเวลา 08.00 น.- 16.00 น. ผลัดบ่ายเวลา 16.00 น. – 24.00 น. และผลัดดึกเวลา 00.00 น.- 08.00 น.

5. พนักงานที่ทำงานภายนอกสำนักงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานภายนอกสำนักงานเป็นส่วนใหญ่ เช่น หน่วยแก่กระแสไฟฟ้าขัดข้อง ก่อสร้าง ฮอทไลน์ ชุคเชื่อมสายซ่อมแซมบำรุงรักษา ระบบสื่อสาร ติดตั้งมิเตอร์ จัดหน่วย

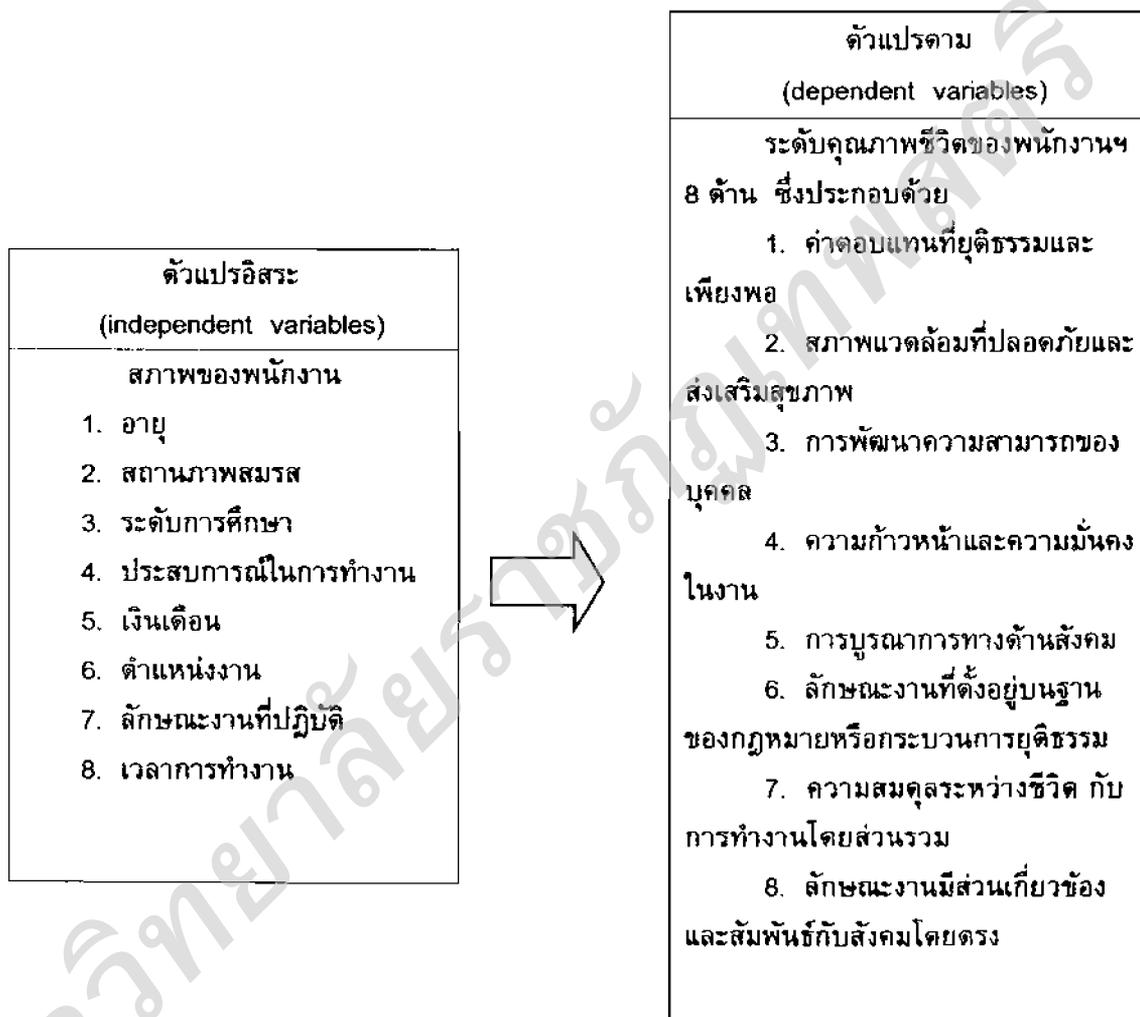
6. พนักงานที่ทำงานประจำสำนักงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานภายในสำนักงานเป็นส่วนใหญ่ เช่น วางแผน ออกแบบ ประมาณการ วิศวกร นักบัญชี เศรษฐกรโปรแกรมเมอร์ นักสถิติ งานบัญชี ธุรการ พนักงานช่างฝ่ายสนับสนุนที่ประจำสำนักงาน

7. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนา หมายถึง การแสวงหาวิธีการเพื่อสนับสนุนให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ สวัสดิการ อาชีพของพนักงาน โดยองค์การต้องดำเนินการในด้านต่าง ๆ คือการปรับปรุงบรรยากาศในองค์การ การสร้างกลุ่มคุณภาพ ในองค์การ และการปรับปรุงวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

8. การปรับปรุงบรรยากาศขององค์การ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์การ คือ การจัดสภาพแวดล้อม ในการทำงานระเบียบวิธีปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับองค์การ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี โดยพิจารณาตามแนวคิดทฤษฎีของ ผอญู เฉลิมสาร (2550, กุมภาพันธุ์ 12) อ้างถึงใน วอลตัน (Walton, 1974, p.12) ประกอบด้วยปัจจัยที่มีผลในคุณภาพชีวิตครอบคลุมประเด็นต่างๆ 8 ด้าน ตามรายละเอียดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงสามารถสรุปเป็นสมมติฐานเพื่อหาความแตกต่างของตัวแปรเชิงเหตุ และผลได้ดังนี้

1. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในกลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มประชากร มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน