

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี สามารถสรุปได้ดังนี้

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของพนักงาน จำแนกตามสภาพของพนักงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สมมติฐานการวิจัย

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

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในสังกัด ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี คือ สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลพบุรี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสิงห์บุรี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดชัยนาท การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุทัยธานี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนครสวรรค์ และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบูรณ์ มีพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 1,517 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 320 คน การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ที่เป็นพนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำนวน 237 คน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลพบุรี จำนวน 278 คน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 140 คน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดชัยนาท จำนวน 151 คน ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุทัยธานี จำนวน 109 คน การไฟฟ้าส่วน

ภูมิภาค จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 329 คน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 273 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating scale) 5 ระดับ มีคำถามจำนวน 42 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่ง และเก็บแบบสอบถามจำนวน 400 ฉบับ ที่ให้กับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 370 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์และถูกต้องจำนวน 320 ฉบับ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) หาค่าร้อยละ (percentage) หาค่าเฉลี่ย (mean) หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ทำการทดสอบค่าที (one sample t-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มประชากร ทำการทดสอบค่าที (t - test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (one - way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F- test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีเชฟเฟ (Scheffe's test)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีผลการวิจัยโดยสรุปดังนี้

1. สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 320 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสถิติ ความถี่ และร้อยละ พบว่า ส่วนใหญ่พนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ มีอายุอยู่ระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.30 สถานภาพ

สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 75.90 การศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 58.10 ประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ระหว่าง 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.10 มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.10 ตำแหน่งงานปัจจุบันระดับ 4-6 คิดเป็นร้อยละ 66.60 ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่ทำงานประจำสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 72.20 และเวลาการทำงานอยู่ในช่วง 08.30 – 16.30 น. คิดเป็นร้อยละ 61.30

2. คุณภาพชีวิตของพนักงานงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ทั้งในรายด้านต่างๆ และภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง การพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางด้านสังคม ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

2.1 ในด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีระดับคุณภาพชีวิต 3 อันดับแรก คือ องค์การการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ ที่ทำงานอยู่นี้เป็นองค์การที่ดี และน่าจะทำงานด้วย รองลงมาคือ ภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ และได้รับการยอมรับนับถือในชุมชนที่อาศัยอยู่เมื่อรู้ว่าเป็นปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ นี้

2.2 ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลพบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีระดับคุณภาพชีวิต 3 อันดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยให้ได้เรียนรู้ และมีความสามารถเพิ่มขึ้น รองลงมาคือ ได้รับการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเสมอภาคโดยทั่วกัน และเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ

2.3 ในด้านการบูรณาการทางด้านสังคม พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีระดับคุณภาพชีวิต 3 อันดับแรกคือ มีกิจกรรมที่ปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสามัคคี และร่วมมือร่วมใจกันดี รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาปรึกษาหารือปัญหา หรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานเสมอ

2.4 ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีระดับคุณภาพชีวิต 3 อันดับแรก คือ ถ้าประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จะได้รับประสิทธิประโยชน์จากหน่วยงานอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณ

งานและความรับผิดชอบที่ทำอยู่ และเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

2.5 ในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิต 3 อันดับแรก คือ สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศ และเสียงถูกสุขลักษณะ รองลงมาคือ มีการเตรียมความพร้อม และมีมาตรการที่ชัดเจน ในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ และมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของเครื่องใช้อย่างมีระเบียบ

2.6 ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิต 3 อันดับแรก คือ หน่วยงานของท่านเป็นที่สนใจของบุคคลภายนอก ที่ต้องการเข้ามาทำงานเพราะมีความก้าวหน้าและมั่นคงสูง รองลงมาคือ เมื่อครบวาระตามระดับในสายอาชีพ ผู้บริหารคอยติดตามดูแล และพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตามความสามารถของผู้ทำงาน และในหน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า

2.7 ในด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิต 3 อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน รองลงมาคือ หากถูกกล่าวหาว่ากระทำ ความผิดจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษด้วยความยุติธรรม และผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหา และแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่

2.8 ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิต 3 อันดับแรก คือ เวลาทำงานที่มีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ รองลงมาคือ สามารถลางานเพื่อไปพักผ่อนหรือไปทำธุระส่วนตัวได้อย่างอิสระ ตามสิทธิที่ได้รับ และเมื่อต้องทำงานล่วงเวลา สมาชิกในบ้านมีความสนับสนุนอย่างเต็มที่

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ เมื่อจำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเวลาการทำงาน ใน 8 รายการ ด้านตลอดจนภาพรวม โดยนำเสนอ ดังนี้

3.1 จำแนกตามอายุ เป็น 4 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 30 ปี 30-39 ปี 40-49 ปี และมากกว่า 50 ปี พบว่า ในรายด้านการบูรณาการทางด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะงานมีส่วน

เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และภาพรวมทั้ง 8 ด้าน พบว่า แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนในรายด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ พบว่า แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง พบว่า ในรายด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอแยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนรายด้านอื่น ๆ และภาพรวมทั้ง 8 ด้าน พบว่า ไม่แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.3 จำแนกตามระดับการศึกษา เป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ในรายด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมแยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และในด้านอื่น ๆ และภาพรวมทั้ง 8 ด้าน พบว่า ไม่แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็น 4 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 10 ปี 10 – 19 ปี 20 – 29 ปี และมากกว่า 29 ปี พบว่า ในรายด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในรายด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอภาพรวมทั้ง 8 ด้าน แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และพบว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ไม่แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.5 จำแนกตามเงินเดือนเป็น 5 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 10,000 บาท 10,000 – 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท 30,001 – 40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท พบว่า ในรายด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในรายด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ไม่แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอภาพรวมทั้ง 8 ด้าน แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.6 จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็น 3 กลุ่ม คือ ระดับ1-3 ระดับ4-6 และระดับ 7 ขึ้นไป พบว่า ในรายด้านการพัฒนาความสามารถของ แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในรายด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การบูรณาการทางด้านสังคม ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ภาพรวมทั้ง 8 ด้าน แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.7 จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็น 2 กลุ่ม คือ ทำงานประจำสำนักงานทำงานภายนอกสำนักงาน พบว่า พนักงานทำงานประจำสำนักงาน ($n = 231$) ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ในขณะที่พนักงานทำงานภายนอกสำนักงาน ($n = 89$) ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า ภาพรวมทั้ง 8 ด้าน และในรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.8 จำแนกตามเวลาการทำงาน เป็น 3 กลุ่ม คือ เวลา 08.30 – 16.30 น. เวลา 08.30 – 16.30 น. และเข้าเวร 16.30 – 08.30 น. และเวลาทำงานเป็นกะ (กะละ 8 ชั่วโมง) พบว่า ภาพรวมทั้ง 8 ด้าน และในรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีประเด็นที่สมควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ใน 8 ด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจที่ได้ทำงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ ซึ่งงานที่ทำเป็นที่ยอมรับของสังคม งานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ในรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับปานกลาง

โดยเฉพาะรายชื้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าชื้ออื่นๆ คือ ถ้าประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จะได้รับสิทธิประโยชน์จากหน่วยงานอย่างเต็มที่ ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ จัดให้เป็นค่าตอบแทนเสริม จ่ายตามสิทธิของพนักงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาลจ่ายตามค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น โดยไม่ได้ดูที่ระดับชั้น มีความเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของพนักงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548, หน้า 60) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ที่ยุติธรรม และเพียงพอจากหน่วยงานเต็มที่ จากผลการวิจัยในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าชื้ออื่นๆ คือ เงินเดือน และค่าตอบแทนต่างๆที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ ควรนำไปปรับปรุง โดยคอยดูแลพนักงานในองค์กร ด้านการปรับปรุงเงินเดือน และค่าตอบแทนต่างๆ ให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะรายชื้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าชื้ออื่นๆ คือ สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศ และเสียงถูกสุขลักษณะ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประเจิด สุขแก้ว (2548 กรกฎาคม 4) ได้นำนโยบายกิจกรรม 5 ส ประกาศเป็นนโยบายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี เพิ่มพูนประสิทธิภาพ และคุณภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน สร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสำนักงาน และความปลอดภัยในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี จึงกำหนดนำกิจกรรม 5 ส มาใช้เป็นพื้นฐานในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงาน โดยให้ถือเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคน ต้องปฏิบัติตามกิจกรรม 5 ส อย่างต่อเนื่องมุ่งเน้นความเป็นระเบียบเรียบร้อยลดค่าใช้จ่าย และความสูญเปล่าต่างๆ ในทุกหน่วยงาน และยังคงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548, หน้า 15) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ เป็นส่วนหนึ่งของประกอบคุณภาพชีวิต โดยผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ที่ช่วยในการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา จากผลการวิจัยในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าชื้ออื่นๆ คือ งานที่ทำมีผลต่อความเจ็บป่วยทางร่างกาย ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ ควรนำไปปรับปรุง โดยคอยดูแลพนักงานในองค์กร ด้านงานที่ทำมีผลต่อความเจ็บป่วยทางร่างกาย เช่น จัดระยะเวลา

การทำงานให้สัมพันธ์กับลักษณะงาน จัดอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้พนักงานได้รับความรู้ ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติอยู่

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะรายช้อยที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าช้อยอื่นๆ คือ ได้รับการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างเสมอภาคโดย ทัวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ มีแผนงานชัดเจน ในการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน และทบทวนวิธีปฏิบัติ ให้กับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สวงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 ข, หน้า 314) ได้กล่าวถึงการที่บุคคลได้รับการพัฒนาเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญ เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ก่อนที่จะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มนุษย์จะต้องได้รับการพัฒนา โดยได้รับการคัดเลือก สนับสนุน และส่งเสริมให้ได้ศึกษาต่อ ไปศึกษาดูงาน อบรม ประชุมสัมมนา เป็นปัจจัยจูงใจให้ มนุษย์หรือพนักงานตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ผลิตความคิดสร้างสรรค์ พัฒนางานในความรับผิดชอบ ในหน้าที่ให้ก้าวหน้า จากผลการวิจัยในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่าระดับ คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่มีค่าเฉลี่ย น้อยกว่าช้อยอื่นๆ คือ ได้รับการฝึกอบรมที่ตรงกับความสามารถของตนเอง ซึ่งการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคฯ ควรนำไปปรับปรุง โดยคอยดูแลพนักงานในองค์กร ด้านการได้รับการฝึกอบรม ที่ตรงกับความสามารถของตนเอง เช่น ในรอบปีควรวางแผนการฝึกอบรมพนักงาน คามสาย อาชีพ ด้านการทบทวน เสริมทักษะ และความรู้ให้ทันสมัย จะทำให้พนักงานมีความสามารถ เพิ่มขึ้น

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงาน งานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะ รายช้อยที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าช้อยอื่นๆ คือ หน่วยงานของท่านเป็นที่สนใจของบุคคลภายนอก ที่ต้องการเข้ามาทำงานเพราะมีความก้าวหน้าและมั่นคงสูง เนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ เป็นหน่วยงานใหญ่ที่มีกิจการครอบคลุมเกือบทั่วประเทศ พนักงานในสังกัดได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ ค่อนข้างสูง มีการเติบโตในสายอาชีพได้ยาวไกล จึงเป็นที่สนใจของบุคคลภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรสุตา ปัทมะสุคนธ์ (2541, หน้า 20) กล่าวว่า ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานในลักษณะคุณภาพชีวิต มีองค์ประกอบ ที่เกี่ยวข้องคือ การที่รับผิดชอบงานมากขึ้น การมีแนวทางก้าวหน้าโดยได้รับการเตรียม ความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในองค์กรเป็นที่ยอมรับ ของผู้ร่วมงาน มีความมั่นคงของการว่าจ้าง และรายได้ที่รับ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ วรณารณ แสงมณี (2547, หน้า 12-17) กล่าวว่า การทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคง และ ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกว่าจะได้รับการจ้างให้ทำงานต่อไป จนครบสัญญา ตราบที่องค์กรยังคงสามารถจ้างงานได้ โดยพนักงานไม่ทำความผิด หรือไร้ประสิทธิภาพใน

การทำงาน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยเท่าเทียมกัน ตามความรู้ ความสามารถ เป็นเกณฑ์อย่างมีมาตรฐาน โปร่งใส และชัดเจน ความรู้สึกต่าง ๆ นี้ มีผลโดยตรงต่อเชื่อมั่น ขวัญ และความพึงพอใจ ที่ช่วยในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี จากผลการวิจัยในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ มีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป ซึ่งการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคฯ ควรนำไปปรับปรุง โดยคอยดูแลพนักงานในองค์กร ด้านการมีโอกาสดูแลกับ คนอื่นที่ได้รับการ พิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป ควรมีการตรวจสอบอัตราเงินเดือน ตำแหน่งภายในองค์กร ของพนักงานทุกเดือน เพื่อจัดสรร หรือคัดสรร ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป ตามความเหมาะสม เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

1.5 ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะรายข้อที่มี ค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และเพื่อน ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาปรึกษาหารือปัญหา หรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ เป็นแบบพี่น้อง โดยร่วมกิจกรรมทำงานกันเป็นที่อยู่เสมอ ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคี ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ฉัตรสุตา ปัทมะสุนทร (2541, หน้า 21) กล่าวว่า การบูรณาการทางสังคม เป็นการ ปฏิบัติงานร่วมกัน โดยเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับ และร่วมมือกันทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสังคมขององค์กร มีผลต่อ คุณภาพชีวิตในลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก ความเป็นอิสระจากอคติทำงานร่วมกันโดย คำนี้ถึงความสามารถ และศักยภาพของบุคคล ไม่แบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกันควรมีความรู้สึกที่ดีขึ้นกว่าเดิม มีลักษณะการทำงานที่ ช่วยเหลือกันและกัน มีความรู้สึกที่ดีในการทำงานร่วมกันในองค์กร ติดต่อบริการในลักษณะที่ เปิดเผยโดยแสดงความคิด และความรู้สึกที่แท้จริงต่อกัน นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ นำชัย โชติประยูร (2541, หน้า 13-14) ได้กล่าวถึงการบูรณาการทางสังคม ไว้ว่าการที่ พนักงานทำงานร่วมกัน ในสภาพการติดต่อทางสังคมระหว่างบุคคล และกลุ่มต่างๆ ในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญ ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของกลุ่ม จะตอบสนองความต้องการ ทางสังคมในแต่ละบุคคลได้ จากผลการวิจัยในด้านการบูรณาการทางด้านสังคม พบว่าระดับ คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่มีค่าเฉลี่ย น้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ มีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาคฯ ควรนำไปปรับปรุง โดยคอยดูแลพนักงานในองค์กร ด้านคือ มีส่วนร่วมเสนอความ คิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ เช่น จัดให้พนักงานมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจ ผู้บังคับบัญชาจะให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในองค์กร เพื่อส่งเสริมความเข้าใจระหว่างผู้บริหาร กับ พนักงาน

1.6 ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะรายชื้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าชื้ออื่นๆ คือ ผู้บังคับบัญชาสันับสนุนให้ ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน สอดคล้องกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ม.ป.ป., หน้า 3) กำหนดเป็นจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อนักงาน มีการพิจารณาให้คุณให้โทษด้วยความเสมอภาค โปร่งใส และยุติธรรม นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับสมาคมการจัดการแห่งประเทศไทย (2550, พฤษภาคม 7). ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของ ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกระบวนการยุติธรรม ที่เกี่ยวกับสิทธิของพนักงาน เป็น องค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิต ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก สิทธิในการให้ข้อมูล จากผลการวิจัยในด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าชื้ออื่นๆ คือ ได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่าง ยุติธรรม และเป็นกลาง ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ ควรนำไปปรับปรุง โดยคอยดูแลพนักงานใน องค์กร ด้านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และเป็นกลาง เช่น ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริม ความยุติธรรม และเป็นกลาง

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่าคุณภาพชีวิต ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะรายชื้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าชื้ออื่นๆ คือ เวลาทำงานที่มีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงาน ประจำที่ต้องปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวิถีปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ จะมี รูปแบบชัดเจน โดยต้องตกลงกับผู้บังคับบัญชาร่างานที่ปฏิบัติต้องมีเป้าหมาย และมีปริมาณงาน ที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรสุคนธ์ ปัทมะสุคนธ์ (2541, หน้า 22) กล่าวว่า การที่ บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบคลุมไว้ และกิจกรรมอื่นๆ และสอดคล้องกับผจญ เฉลิมสาร (2550, พฤษภาคม 12) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงาน กล่าวถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ต้องไม่ ปลดปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมง การทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ จากผลการวิจัยในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดย ส่วนรวม พบว่าระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าชื้ออื่นๆ คือ บ่อยครั้งที่ท่านต้องนังานไปทำต่อที่บ้านหรือ ต้องมาทำงานในวันหยุด ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ ควรนำไปปรับปรุง โดยคอยดูแลพนักงาน

ในองค์กร ด้านการที่ต้องนำงานไปทำต่อที่บ้านหรือต้องมาทำงานในวันหยุด เช่น พิจารณาปริมาณงาน กับ อัตรากำลังพนักงานว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ควรพิจารณาความเหมาะสมในการให้ทำงานล่วงเวลาเพื่อชดเชยส่วนงานที่เพิ่มขึ้น

1.8 ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะรายช้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าช้ออื่นๆ คือ องค์กรที่ทำงานอยู่นี้เป็นองค์กรที่ดี และน่าจะทำงานด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า งานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ ส่วนใหญ่เป็นงานให้บริการ ในด้านสาธารณูปโภค ไม่ว่าจะอยู่ใกล้ หรือไกลพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ ให้บริการอย่างทั่วถึง ดังคำขวัญที่ว่า ไฟฟ้าสว่างทั่วทิศสร้างเศรษฐกิจทั่วไทย ทำให้ประชาชนทั่วไปพอใจในบริการ และพนักงานภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูษณิศรา เมธาธรรมสาร (2548, หน้า 6) กล่าวว่า ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์คือสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของ ตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548, หน้า 10) กล่าวว่า ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง พนักงานมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานในองค์กร ซึ่งงานที่ทำเป็นที่ยอมรับของสังคม จากผลการวิจัยในด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง พบว่าระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าช้ออื่นๆ คือ ช้อบที่จะร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางที่ลบกับเพื่อนๆ เสมอ ซึ่งก็เป็นสิ่งที่ต้องอยู่แล้ว เนื่องจากค่าเฉลี่ยน้อย แต่ก็ยังมีค่าเฉลี่ยอยู่ประมาณครึ่งหนึ่งของระดับคุณภาพชีวิต แสดงว่าในองค์กรยังมีบางสิ่งที่ต้องปรับปรุง ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารทุจริต ความเหลื่อมล้ำ และขาดการสื่อสารที่ดี การซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ ควรนำไปปรับปรุง ลดการวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางที่ลบให้ลดลง

2. เปรียบเทียบความแตกต่าง คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ เมื่อจำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเวลาการทำงาน ในภาพรวม ตลอดจนรายด้าน 8 ด้าน โดยนำเสนอ ดังนี้

2.1 จำแนกตามอายุ พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัตติพร พนพีเชษฐกุล (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และหน่วยงานที่สังกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำสุด

พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำสุด พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า และพนักงานที่สังกัดสำนักงานใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำสุด สอดคล้องกับ อภิษฐ์ย์ อำนวยวิทยากุล (2549, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทยูเนียน นิฟโก้ จำกัด. พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ยูเนียน นิฟโก้ จำกัด ในภาพรวมความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฐิติณัฐ สมบัติศิริ (2545, หน้า 104) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอธัญบุรี จังหวัดประทุมธานี พบว่าอายุของครูประถมศึกษา อำเภอธัญบุรี ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้เห็นว่าครูประถมศึกษามีการรวมกลุ่มกันทำงาน และทำกิจกรรมภายในโรงเรียนไม่คำนึงถึงอายุที่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยนี้จึงพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอธัญบุรี เมื่อจำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจเป็นเพราะพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ ที่มีสถานภาพอายุในช่วง น้อยกว่า 30 ปี 30 - 39 ปี 40 - 49 ปี และมากกว่า 49 ปี มีความสามารถแตกต่างกันมาก เนื่องจากมีความแตกต่าง ในด้านประสบการณ์ ทักษะ และความชำนาญ

2.2 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลผล (2545, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีบริษัทไทยแอร์พอร์ตกราวด์เซอร์วิสเชส จำกัด พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิตยา เมฆศรีพงษ์ (2549, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง พบว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาจเป็นเพราะพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีสถานภาพโสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง ได้รับผลตอบแทนไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความมั่นคงที่เหมือนกัน จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพนักงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นสถานภาพสมรสจึงไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548, หน้า 108) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบ (ประเทศไทย) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านระดับการศึกษา ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดริชฎา อุ่นเรือน (2545, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในสวนกลาง พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้น อาจเป็นเพราะพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ ที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี ได้รับผลจากงานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยให้ได้เรียนรู้ และมีความสามารถเพิ่มขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างเสมอภาคโดยทั่วกัน เรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และพนักงานมีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันดี จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพนักงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นระดับการศึกษาจึงไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน

2.4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบ (ประเทศไทย) พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทอง (2540, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัทนัย แก้วแพง (2550, ตุลาคม 7) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่า อิทธิพลด้านบวกต่อคุณภาพชีวิตในปัจจัยระยะเวลาปฏิบัติงาน ก้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี 10 – 19 ปี 20 – 29 ปี และมากกว่า 29 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน เนื่องจากพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่ม 20 – 29 ปี ทำให้มีความรู้ความชำนาญ ทักษะ ค่าตอบแทน และตำแหน่งค่อนข้างสูง ซึ่งต่างจากกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพนักงานแตกต่างกัน ดังนั้นประสบการณ์ในการทำงาน จึงมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน

2.5 จำแนกตามเงินเดือนพบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541, บทความย่อย) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบ (ประเทศไทย) พบว่า ด้าน รายได้ มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิรภา น้อยนิมิตร (2548, บทความย่อย) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคใต้) จ.เพชรบุรี พบว่า พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน มีความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วไลพร เจริญพร (2550, ตุลาคม 7) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณี บริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิส เซส จำกัด พบว่ารายได้ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีเงินเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท 10,000 – 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท 30,001 – 40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท มีความแตกต่างกันของพนักงานในชีวิตความเป็นอยู่ ความรับผิดชอบต่อตนเอง และครอบครัว การวางแผนการใช้เงินเดือน ซึ่งเงินเดือนที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ให้พนักงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น แต่พนักงานที่เริ่มทำงานใหม่หน้าที่ความรับผิดชอบยังน้อย เงินเดือนย่อมน้อยตามไปด้วย จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพนักงานแตกต่างกัน ดังนั้นเงินเดือนจึงมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน

2.6 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สิงหา กรจับ (2550, มีนาคม 2) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุสตรีลาวชนบท ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ตำแหน่งหน้าที่ที่ผู้ทำงานมีอยู่ในขณะนั้น มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิต จะช่วยแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ให้เกิดความพอใจต่อผู้ร่วมงาน จึงเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับตำแหน่งและประสบการณ์เป็นส่วนใหญ่ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุนทร พลศรี (2550, กรกฎาคม 21) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตครูชายแดน ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของครูมากที่สุดคือ ตำแหน่งงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัย พรทิพย์ ทับทิมทอง (2540, บทความย่อย) ที่ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ข้าราชการสาย ข. ที่มี หน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรไม่ต่างกัน ยกเว้นกรณีที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการสาย ค. ที่มี หน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรไม่ต่างกัน ยกเว้นกรณีที่มี ระดับตำแหน่งต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.7 จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลผล (2545, บทความย่อย) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีบริษัทไทยแอร์พอร์ตกราวด์เซอร์วิส จำกัด พบว่า พนักงานที่มีลักษณะของงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดริชฎา อุ่นเรือน (2545, บทความย่อย) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตร ในส่วนกลาง พบว่า ลักษณะงานของส่วนราชการที่สังกัด ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เจษฎาธรรมขันติพงศ์ (2544, หน้า 100) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จ. นครปฐม กล่าวว่า พบว่า พนักงานที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความยุติธรรมในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะพนักงานในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทำงานภายใน และทำงานภายนอกสำนักงาน ได้รับสวัสดิการที่ดีจากการไฟฟ้าฯ เท่าเทียมกัน เป็นการกระตุ้นการทำงาน of พนักงาน และถือว่ามีผลสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร โดยการให้ค่าตอบแทนที่

มีประสิทธิภาพ จะสามารถช่วยให้ความยุติธรรมทั้งพนักงาน และองค์กร รวมทั้งกระตุ้นให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้าง และลูกจ้างเท่าที่จะทำได้ เช่น ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ซึ่งสังเกตได้จากค่าเฉลี่ยรายด้าน ของผู้ที่ปฏิบัติงานทั้งใน และนอกสำนักงานมีค่าใกล้เคียงกัน จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพนักงานไม่แตกต่างกัน

2.8 จำแนกตามเวลาการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วไลพร เจริญพร (2550, ตุลาคม 7) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณี บริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเซส จำกัด พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหากวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และ 3.46 ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเซส จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศรีชญา อุ่นเรือน (2545, บทความย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในสวนกลาง. พบว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ เมื่อจำแนกตามเวลาการทำงาน เป็น 3 กลุ่ม คือ ช่วงเวลา 08.30 – 16.30 น. ช่วงเวลา 08.30 – 16.30 น. และเข้าเวร 16.30 – 08.30 น.และทำงานเป็นกะ (กะละ 8 ชั่วโมง) ได้รับสวัสดิการ ค่าตอบแทน และเวลาการทำงานที่เหมาะสม จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพนักงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นเวลาการทำงานจึงไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน

สรุปได้ว่าในความต้องการของมนุษย์ คือ 1) ร่างกาย อาหาร น้ำ และที่อยู่อาศัย 2) ความปลอดภัย ความปลอดภัย ความมั่นคง และความถาวร 3) สังคม ความรัก ความรู้สึกที่ดี และการยอมรับ 4) การยกย่อง การยกย่อง ความภาคภูมิใจ และสถานภาพ 5) ความสำเร็จในชีวิต ความเจริญเติบโต ความก้าวหน้า และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งในความต้องการดังกล่าวข้างต้นนั้น จะสังเกตได้ ที่ระดับคุณภาพชีวิตต่ำ มีความต้องการด้านกายภาพสูง มีความพึงพอใจต่ำ ที่ระดับคุณภาพชีวิตปานกลางมีความต้องการด้านการยกย่องในสังคม ความผูกพันในสังคมสูง มีความพึงพอใจพอเพียง ที่ระดับคุณภาพชีวิตดี ถึง ดีมาก มีความต้องการด้านการประจักษ์ตนสูง ได้รับผลลัพธ์ด้านต่างๆ กับตนเองอย่างมาก มีความพึงพอใจสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี พบว่ามีประเด็นที่ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา จะต้องพิจารณา และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อเกิดความพึงพอใจ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจะเป็นผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพิ่มขึ้น โดยประเด็นที่พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในอันดับสุดท้าย หรือเกณฑ์ค่อนข้างน้อย จำแนกตามตัวชี้วัดประเด็นหลัก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวม และรายด้านทั้ง 8 ด้าน ประเด็นที่พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในอันดับสุดท้าย หรือเกณฑ์ค่อนข้างน้อย มีดังนี้

1.1 ในภาพรวม พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในอันดับสุดท้าย หรือเกณฑ์ค่อนข้างน้อย ควรมีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจพนักงานในสังกัด ว่าขณะนี้ในระบบโครงสร้างองค์การ ระบบบริหารงานบุคคล มีการกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงใด พยายามจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดการทำงานมากเกินไป จนต้องนำกลับไปทำที่บ้าน

1.2 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า ประเด็นที่พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในอันดับสุดท้าย หรือเกณฑ์ค่อนข้างน้อย คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ควรมีการทบทวนกฎระเบียบข้อบังคับ โดยปรับปรุงเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ ให้เป็นไปตามสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.3 ในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ประเด็นที่พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในอันดับสุดท้าย หรือเกณฑ์ค่อนข้างน้อย คือ งานที่ทำมีผลต่อความเจ็บป่วยทางร่างกาย ควรมีการตรวจสอบสภาพเครื่องมือเครื่องใช้ตามวาระ โดยจัดซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ที่ชำรุด ให้มีสภาพใช้งานได้ดี หรือขออนุมัติจำหน่าย และจัดซื้อทดแทนตามระเบียบ พร้อมทั้งจัดให้มีการตรวจสุขภาพในรอบปีมากกว่า 1 ครั้ง

1.4 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า ประเด็นที่พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในอันดับสุดท้าย หรือเกณฑ์ค่อนข้างน้อย คือ ได้รับการฝึกอบรมที่ตรงกับความสามารถของตนเอง ควรมีการจัดทำประวัติการฝึกอบรมของพนักงานทุกคน และพิจารณาคุณสมบัติของพนักงานที่จะส่งเข้ารับการฝึกอบรมก่อนทุกครั้ง

1.5 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ประเด็นที่พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในอันดับสุดท้าย หรือเกณฑ์ค่อนข้างน้อย คือ โอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นที่ได้รับการพิจารณา ให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป ควรมีการตรวจสอบระยะเวลาในการทำงาน อัตรา

เงินเดือน ผลงานของพนักงาน เพื่อจะได้ทราบข้อมูลพนักงานในสังกัดว่ามีสิทธิที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป ตามหลักเกณฑ์

1.6 ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม พบว่า ประเด็นที่พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในอันดับสุดท้าย หรือเกณฑ์ค่อนข้างน้อย คือ มีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ การเปิดช่องทาง หรือเวทีรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน รวมทั้งตอบปัญหา และข้อสงสัยของพนักงาน

1.7 ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม พบว่า ประเด็นที่พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในอันดับสุดท้าย หรือเกณฑ์ค่อนข้างน้อย คือ ได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและเป็นกลาง ควรยึดหลักคุณธรรม มีความยุติธรรม และปราศจากอคติ โดยมีการเปิดเผยข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบอย่างโปร่งใส ในทุกระดับชั้น

1.8 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า ประเด็นที่พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในอันดับสุดท้าย หรือเกณฑ์ค่อนข้างน้อย คือ บ่อยครั้งที่ท่านต้องนำงานไปทำต่อที่บ้าน หรือต้องมาทำงานในวันหยุด ควรจัดทำรายละเอียดงานที่ปฏิบัติของแต่ละคน และจัดทำคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อปรับงานให้พอดีกับพนักงาน แต่ถ้างานมากเกินไป ควรจัดให้มีการทำงานล่วงเวลามีค่าตอบแทนให้ หรือจัดอัตราค่าจ้างเพิ่มเติม

1.9 ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง พบว่า ประเด็นที่พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในอันดับสุดท้าย หรือเกณฑ์ค่อนข้างน้อย คือ ไม่ต้องการที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ ควรมีการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร ทั้งภายใน ภายนอก ปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เท่าเทียมกับองค์กรอื่นๆ ที่ปฏิบัติงานเหมือนกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาวิจัยในหัวข้อ และตัวแปรลักษณะนี้ควรมีการพัฒนาข้อคำถามต่างๆ ให้มีความสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตขององค์กรให้มากยิ่งขึ้นจะทำให้สามารถได้ผลชัดเจนขึ้น

2.2 ในการศึกษาตัวแปรเหล่านี้ ในขั้นต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร เช่น นโยบายขององค์กร ลักษณะโครงสร้างขององค์กร และการบริหาร เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางสำหรับองค์กรในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร ให้ดียิ่งขึ้น