

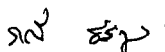
หัวข้อการศึกษา คั่นคว่ำอิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง
 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
 ชื่อและนามสกุล นางศุสดี เบญจกุล
 แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
 สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ ได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ
 ฉบับนี้แล้ว



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อีสัชยกุล)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ อนุมัติให้รับการศึกษา
 คั่นคว่ำอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

วันที่ 8 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2551

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้า
ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ผู้ศึกษา นางศุสดี เบญจกุล ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ ปีการศึกษา 2550

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน การปกป้องสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงานและด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และสายงานที่สังกัด

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 370 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9535 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีลักษณะส่วนบุคคลในเรื่อง เพศ และระดับการศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ในทางตรงกันข้ามพนักงานที่มี อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จากรองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษา และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างต่อเนื่องตลอดมา ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน รวมทั้งเพื่อนนักศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

นอกจากนี้ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา และเพื่อนพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ให้การสนับสนุน และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบ และอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุสดี เบญจกุล

ตุลาคม 2550

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	2
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	5
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน	7
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	9
องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	13
การบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	25
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	25
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	25
การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
การวิเคราะห์ข้อมูล	26
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	28
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	28
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านต่างๆ.....	30
ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน	37
ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	46
สรุปการวิจัย	46
อภิปรายผล	47
ข้อเสนอแนะ	49
บรรณานุกรม	51
ภาคผนวก	52
แบบสอบถาม	53
ประวัติผู้ศึกษา	57

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนร้อยละของลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร28
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามคุณภาพชีวิตด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม.....30
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ.....31
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามคุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการใช้ และพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน.....32
ตารางที่ 4.5	แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต.....33
ตารางที่ 4.6	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน34
ตารางที่ 4.7	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านปกป้องสิทธิของ พนักงาน.....35
ตารางที่ 4.8	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงาน และกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน36
ตารางที่ 4.9	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร36
ตารางที่ 4.10	แสดง ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน.....38
ตารางที่ 4.11	ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ39
ตารางที่ 4.12	ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ39

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	40
ตารางที่ 4.14 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	41
ตารางที่ 4.15 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	42
ตารางที่ 4.16 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	43
ตารางที่ 4.17 ตารางแสดงจำนวนร้อยละ ของข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ	44

ญ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบความคิดในการค้นคว้าอิสระ.....3

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทุกองค์กรต่างต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และทัศนคติที่ดีในงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารพยายามหาวิธีการทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างแท้จริง มนุษย์จึงถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด และเป็นหัวใจหลักขององค์กร เพราะเป็นบุคคลที่มีความพร้อม ความจริงใจ และสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผลงานที่ได้จากทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพเพียงใด ขึ้นอยู่กับความพอใจในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก ดังนั้น นโยบายและกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจ และความพึงพอใจในงานของพนักงาน โดยภารกิจทั้งทางตรง และทางอ้อมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน และมีผลต่อการจูงใจและความพึงพอใจของพนักงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กร โดยมุ่งเน้นตอบสนองความต้องการทางด้านวัตถุเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ ต้องมีการตอบสนองทางด้านจิตใจด้วย และเพื่อให้พนักงานตระหนักว่างานมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเพราะการทำงาน นอกจากนำมาซึ่งรายได้ตลอดจนปัจจัย 4 แล้ว การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคม ทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของมนุษย์ ดังที่ ระเบียบ ภาวิไล (2540 : 99) กล่าวไว้ว่า “ชีวิตคืองาน ถ้าหากขาดการงานเสียแล้วชีวิตก็ปราศจากความหมาย ” (อ้างถึงใน ชีระศักดิ์ กุศลานนท์, 2545 : 111) จึงเป็นที่มาของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality Of Work Life)

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแนวคิดในการจัดการที่คำนึงถึงเรื่องบุคคลที่ทำงานเป็นสำคัญ เป็นการประสานเป้าหมายของบุคคล และเป้าหมายของงาน ทำให้งานและชีวิตผสมผสานกันอย่างกลมกลืน พนักงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข เนื่องจากพนักงานใช้เวลาในการทำงานไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือเรียกบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จึงเป็นการสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ควบคุมคุณภาพของงาน และทำให้พนักงานมีความสุข นอกจากนี้ประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานสร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล และองค์กร การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรที่มีต่อสมาชิก และสังคม ช่วยลดปัญหาสังคม ทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการผลิตจัดหาให้ได้มา และจัดส่งหรือจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ลูกค้าโดยตรงและประเทศใกล้เคียง สังกัดกระทรวงพลังงาน โดย กฟผ. มีทั้งโรงไฟฟ้าและสายส่งไฟฟ้าแรงสูง เชื่อมโยงระบบทั่วทั้งประเทศ เพื่อให้สามารถผลิตและส่งไฟฟ้าได้อย่างเพียงพอ มั่นคง ในราคาที่เป็นธรรมจัดว่า กฟผ. เป็นองค์กรขนาดใหญ่มีหน่วยงานในสังกัดทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนับเป็นความสำคัญอย่างยิ่ง และเนื่องจากบุคลากรแต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้านความรู้ ทักษะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติการกิจต่างๆ ในองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้การปฏิบัติงานในองค์กร จะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ พนักงานต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์กร รวมทั้งได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

ปัจจุบันผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีอายุเฉลี่ยค่อนข้างสูงและมีจำนวนมากยึดติดกับการทำงานแบบเดิม ไม่ยอมรับเรียนรู้งานใหม่ๆ ซึ่งอาจเป็นปัญหาและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพหน้าที่ในการดำเนินงานตามภารกิจหลักของ กฟผ. ดังนั้น เพื่อให้รับรู้ถึงปัญหา ผู้ศึกษาวิจัยในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน กฟผ. จึงเห็นความสำคัญและสนใจศึกษาวิจัยถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน กฟผ. เป็นข้อมูลเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อใช้ประกอบการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนา ให้เกิดผลดีต่อการดำเนินงานในหน้าที่ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงานและสายงานที่สังกัด

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง กฟผ.

3. กรอบแนวคิดและการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน (Criteria For Quality Of Work Life) ของ Richard E. Walton (1975) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งได้เสนอดัชนีวัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

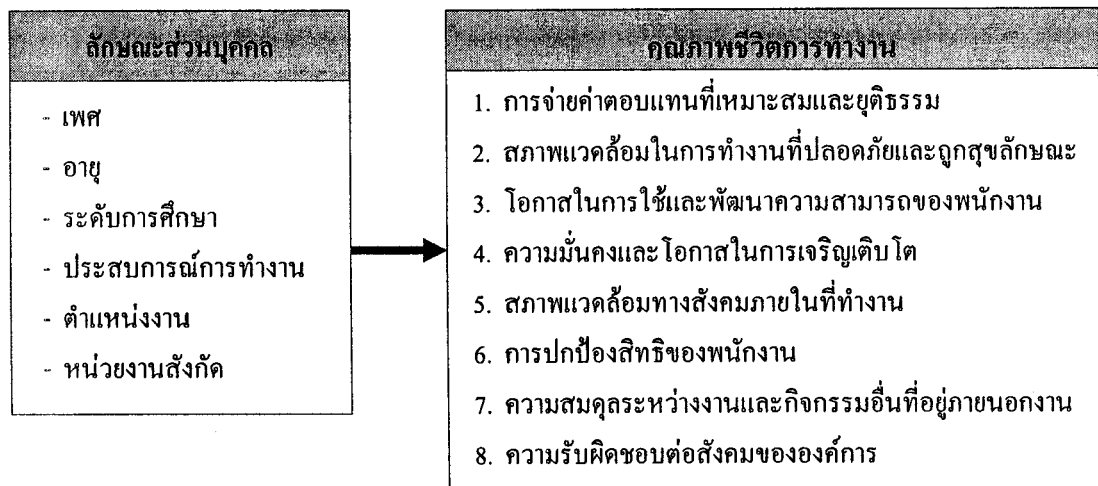
(1) การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม

- (2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ
- (3) โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน
- (4) ความมั่นคง และโอกาสในการเจริญเติบโต
- (5) สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน
- (6) การปกป้องสิทธิของพนักงาน
- (7) ความสมดุลระหว่างงาน และกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน
- (8) ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

เหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกดัชนีวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton เนื่องจาก Walton ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างกว้าง ๆ โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานมากกว่าปัจจัยแวดล้อมของบุคคล เพราะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถตรวจสอบ และผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางในการแก้ไขและจัดการได้ แม้ว่าแนวคิดของ Walton ไม่สามารถประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลได้ในทุกมิติ แต่สามารถใช้แนวคิดนี้พัฒนาเกณฑ์และมาตรฐานที่เหมาะสมในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกได้เป็น

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

ลักษณะส่วนบุคคล

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 ประสบการณ์ทำงาน
- 1.5 ตำแหน่งงาน
- 1.6 สายงานที่สังกัด

2. ตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ประกอบด้วยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

- 2.1 การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม
- 2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ
- 2.3 โอกาสในการใช้ และพัฒนาความสามารถของพนักงาน
- 2.4 ความมั่นคง และโอกาสในการเจริญเติบโต
- 2.5 สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน
- 2.6 การปกป้องสิทธิของหน่วยงาน
- 2.7 ความสมดุลระหว่างงาน และกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน
- 2.8 ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

4.2 ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานและสายงานที่สังกัดมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เฉพาะในสำนักงานกลาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

5.2 เก็บข้อมูลผู้ปฏิบัติงานทุกสายงาน ในสำนักงานกลาง ตั้งแต่ระดับ 2 ถึงระดับ 10 ตามลำดับ

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ในการวิจัย ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality Of Work Life) หมายถึง สภาพการทำงานโดยรวมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ภายใต้แนวคิด 8 ประการ ของ Richard E. Walton (1974 : 12) คือ

การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ และทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต หมายถึง นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน หมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมทั้งให้โอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

การปกป้องสิทธิของพนักงาน หมายถึง ชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การที่ส่งเสริมให้เกิดความเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ค่าตอบแทนหรือรางวัล รวมทั้งโอกาสแต่ทุกคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองตามกฎหมาย

ความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน หมายถึง เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุลนั้น คือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานจนเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร หมายถึง เรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้ดี และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิตการจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคทางการตลาด

ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานกลาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 370 ราย

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผลที่ได้จากการวิจัยชี้ให้เห็นระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

7.2 เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการแก้ไขปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมให้พนักงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

7.3 เป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจในการศึกษาวิจัยต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีแนวคิด และสาระสำคัญ ดังนี้

- 1 ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 3 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 4 การบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของ กฟผ.
- 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิด และแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม โดยมีผู้ให้คำนิยามและคำจำกัดความของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

สโกวาน (Skovan, 1982 : 151) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นกระบวนการ ซึ่งช่วยให้สมาชิกในองค์กรทุกระดับได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสิ่งแวดล้อมวิธีการทำงานและผลงานอย่างแข็งแรง โดยมีเป้าหมายที่ยกระดับประสิทธิผลขององค์การ และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ไอ แอด โอ (ILO อ้างจากศุภชัย อาชีวะระงับโรค 2540) ให้ความหมายไว้ว่าเป็นเรื่องของปัญหาแรงงานและมาตรการแก้ไข ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญถึงความพึงพอใจของคณงานและการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงาน เป็นเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพใจ ที่ดีในสถานที่ทำงาน และมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มผลผลิตอย่างใกล้ชิด

กอร์ดอน (Gordon, 1993 : 632 - 633) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับการเพิ่มค่างานและวิธีการออกแบบงานทางสังคมศาสตร์ เพื่อให้เกิดสภาพการทำงานที่มีคุณภาพขั้นต้น เพื่อประกันค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การเติบโต และความก้าวหน้าของพนักงานความพึงพอใจในการทำงานสิทธิส่วนบุคคลความสอดคล้อง

ในกิจกรรมในงานและนอกงาน และความเกี่ยวข้องกับสังคมของชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานยังหมายถึง การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการเพิ่มค่างาน ระบบการให้รางวัลที่สร้างสรรค์ และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Huse and Cummings (อ้างถึงในจุฑาวัติ กลิ่นเฟื่อง, 2543: 19) ให้คำนิยามคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น และได้อธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ

1. ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร
2. ช่วยเพิ่มพูนขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน
3. คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์ (2535 : 30) คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล

กนกพร เล่มสมบูรณ์ (2539 อ้างจากครุณี ศิริยศธารง 2542 : 10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงความเป็นเลิศ การมีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยความพึงพอใจในการทำงานความผูกพันกับงาน และแนวโน้มในการคงอยู่ได้นาน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540 : 14) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ว่าเป็นแนวคิดของนักพฤติกรรมศาสตร์สมัยใหม่ที่ได้พยายามศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไปพร้อม ๆ กับการพัฒนางาน เพื่อที่ว่าคนงานและองค์กรจะได้เจริญเติบโตก้าวหน้าไปพร้อมกัน

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : 19) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของพนักงาน ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์ทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจมีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรและองค์กรได้

ดวงสวรรค์ ตะปินตา (2541 : 34) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน อาทิ ความมั่นคง และความปลอดภัยในการทำงาน

การปรับปรุงสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงการให้ความเสมอภาคแก่บุคคลและส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543 : 6) นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานโดยรวมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความสุขมีอิสระในการตัดสินใจ มีความมั่นคง และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและมีคุณภาพ

วิภาพันธ์ ภวนันท์ (2544 : 62) นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบของการทำงานที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจ มีกำลังกาย และกำลังใจที่จะทำงานของตนให้ดีขึ้นวัดได้จาก 5 ด้าน คือ ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรมความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม การให้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

สุพินดา คิวานนท์ (2545 : 4) นิยามศัพท์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารต่อสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งวัดได้จากระดับความรู้สึกพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนจากการปฏิบัติงาน หรือการที่พนักงานเหล่านี้ได้รับสิ่งตอบแทนจากการทำงาน หรือการสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจากงานที่ปฏิบัติ และจากโรงงานที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีพื้นฐานมาจากแนวคิดของคุณภาพชีวิต เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต การมีงานทำ และได้ทำงานที่มีความหมาย มีคุณค่า โดยได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมทั้งในทางเศรษฐกิจ ทางจิตใจและสังคม คือ การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นนั่นเอง

องค์กรต่างๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน รวมทั้งรัฐวิสาหกิจต่างแสวงหาแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับระบบงานของตนเอง ทั้งนี้ เพื่อควบคุมคุณภาพการทำงาน และผลงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้แนวทางหนึ่งในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล นั่นคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working หรือ QWL) ของแรงงานภายในองค์กรให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ให้ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีเวลาสำหรับพักผ่อนที่เหมาะสม ได้รับการยอมรับจากสังคมรอบด้าน สามารถเสนอแนวคิด เพื่อปรับปรุงระบบการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ในการทำงานอย่างเป็นธรรม

QWL หรือคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำเริ่มใช้กันในหมู่ประเทศอุตสาหกรรมที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจไปอย่างรวดเร็วในแถบทวีปยุโรป และในประเทศญี่ปุ่น เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ประกอบการในหลายๆ ด้าน เช่นที่ แฮกแมน และ ซุสท์ (Hackman and Sute) อ้างถึงใน สมหวัง โอฆารส 2542, 45) ได้ศึกษาและกล่าวว่า ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีมากมาย ได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง ต่องาน และต่อองค์การ นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิต และการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ หรือจากการศึกษาของ ชูลเลอร์ และคณะ (Schuler and others 1989, 492 อ้างถึงในสมหวัง โอฆารส 2542, 46) ได้กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า

- 1) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็ทำให้อัตราการขาดงานน้อยลง
- 2) ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
- 3) ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เนื่องจากอัตราการขาดงานน้อยลง
- 4) ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุน ด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน ปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง
- 5) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
- 6) อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์การ จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์การ
- 7) ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
- 8) ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

การนำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ในองค์การระยะแรกมักมุ่งเน้นในการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงคุณภาพผลผลิตและเพื่อลดต้นทุน โดยใช้วิธีการทำงานเป็นทีม เหมือนกับระบบกลุ่มควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle = QCC) ที่นำมาใช้ในประเทศญี่ปุ่น โดยโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ มองเห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน และยอมรับให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการผลิตของโรงงาน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งก่อให้เกิดความใกล้ชิด และความเข้าใจกันยิ่งขึ้นระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้้องค์การได้รับผลสำเร็จในการเพิ่มคุณภาพและปริมาณของผลผลิต

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น เกิดขึ้นมาตั้งแต่ช่วงต้นของศตวรรษที่ 20 ในช่วง ค.ศ. 1930-1940 คุณภาพชีวิตการทำงานของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอและการทำงานอย่างมีระเบียบ ต่อมาในปี ค.ศ. 1950-1960 แนวคิดได้รับการยอมรับกว้างขวางขึ้น โดยนักจิตวิทยาได้เพิ่มเรื่องความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างขวัญในการทำงานกับผลผลิต โดยมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ในปี ค.ศ. 1960-1970 ได้เพิ่มเรื่องการมีโอกาสในการทำงานที่เสมอภาค และแบบแผนการทำงานที่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (สมหวัง โอซารส 2542, 47) เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานและใน ค.ศ. 1970 เป็นต้นมาเริ่มมีผู้ให้ความสนใจในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจังและมีการให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้มากมาย แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการพัฒนาควบคู่กับแนวคิดการปรับปรุงองค์กร เพื่อเพิ่มผลผลิต แนวคิดนี้เกิดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าแรง ระยะเวลาในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อม ตัวบุคคลและสังคมในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อให้คนงานมีความพร้อมในการทำงานและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น แนวคิดในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละองค์การจึงมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร ลักษณะภูมิหลังของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมในการทำงานของแต่ละองค์กร ดังนั้น แนวคิดในเรื่องดังกล่าวจึงมีความแตกต่างกันอย่างหลากหลาย รวมถึงมีวิธีการศึกษาที่แตกต่างกันไป

เช่น การศึกษาของ โรซอว์ และ เซเจอร์ (Rosow and Zager อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ตะปินตา 2541, 25) กล่าวว่า ในสหรัฐอเมริกา มีบริษัทจำนวนมาก ทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็ก มีการจ้างงานดูแลคนงานและความสามารถในการจัดการบริหารคนงาน และการทำกำไรอย่างเป็นระบบ โดยผ่านการดำเนินงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เรียกว่า “นวัตกรรมใหม่ของงาน” (Work Innovation) ซึ่งหมายถึงแนวทางใดๆ ก็ตามที่จะก่อให้เกิดความเป็นอิสระในการทำงานมากขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้นและมีความต้องการทักษะในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นความปรารถนาของตัวพนักงานเอง ซึ่งทำได้โดยการออกแบบงานสำหรับบุคคลชั้นใหม่ โดยให้มีข้อมูลเพื่อใช้ในการพิจารณามากขึ้น เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ แบบเป็นกลุ่มและการพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ในเรื่องของวงจรคุณภาพ (QC.Circles) การทำงานเป็นทีม เป็นต้น อันเป็นมุมมองของการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงระบบ โดยเฉพาะระบบการทำงานขององค์กร และการปรับปรุงระบบในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั่นเอง โดยผ่านวิธีการต่างๆ ดังนี้

- 1) การออกแบบงานเฉพาะปัจเจกบุคคลทำโดยการหมุนเวียนตำแหน่งการทำงานการขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement) และการขยายความรับผิดชอบในการตัดสินใจ (Job Enrichment)
- 2) การออกแบบงานสำหรับกลุ่ม ประกอบไปด้วย การให้กลุ่มเป็นที่ปรึกษาในการออกความ

คิดเห็นในเรื่องต่างๆ เพื่อให้ผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจ และการให้ตัดสินใจในระดับกลุ่มได้ในเรื่องที่ผู้บริหารเห็นสมควรว่าสามารถตัดสินใจในระดับกลุ่มได้โดยอัตโนมัติ

3) แผนการแบ่งปันผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Gain-Sharing Plans) ซึ่งเป็นการสร้างแรงผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีม โดยการเชื่อมโยงระหว่างรางวัลที่จะได้รับการที่ทีมงานได้พยายามสร้างผลผลิตภาพที่ดีขึ้น

4) ในการออกแถลงงานนั้น จะต้องใช้วิธีการทางสังคม (Sociotechnical) มาเป็นกรอบในการผสมผสานระหว่างการใช้เทคโนโลยีต่างๆ กับการจัดการ ซึ่งหมายถึงว่า จะต้องคำนึงถึงมนุษย์ด้วย หากองค์กรจะมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์กร

แต่ปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานก็คือ การมองเห็นคุณค่าของคน ด้วยเหตุผลง่าย ๆ ที่ว่า “คน” เป็นปัจจัยการผลิตที่มีชีวิตมีวิญญาณ เป็นอะไรบางอย่างที่มีคุณค่ามากกว่าที่จะประเมินได้ด้วยตัวเงิน คนกลายเป็นสินทรัพย์ของบริษัทที่ไม่เสื่อมค่า เจกเช่นสินทรัพย์อื่นๆ ตรงกันข้ามจะเพิ่มพูนมูลค่าเพิ่มตามประสบการณ์ หรือการฝึกฝนพัฒนาทักษะที่จะสะสมกันมาเรื่อยๆ แนวคิดในเรื่องนี้ จึงกลายเป็นเรื่องที่จะต้องปลูกสร้าง พัฒนา ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนายจ้าง สถานประกอบการใดที่ยังให้ความสำคัญกับทัศนคติเก่าที่มองเห็นคนเป็นเพียงเครื่องจักรเป็นแค่สินค้า เป็นแนวคิดที่เป็นอดีตไปแล้ว การให้ความสำคัญ การพัฒนาฝึกฝนอบรม การดูแลในเรื่องค่าจ้างสวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัย ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นสิ่งทุกอย่างองค์การต้องทำ โดยขบวนการดังกล่าว ได้กำหนดค่านิยมพื้นฐานร่วมกันในการมองคุณค่าของมนุษย์ คือ (อรุณี สุมนโหมหาคุม 2542, 24)

- 1) มนุษย์พึงได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติ และได้รับการยอมรับทั่วไปทั้งภายในสถานที่ทำงานและที่อื่นๆ
- 2) มนุษย์พึงได้รับการสนับสนุนในสิ่งที่พวกเขาสร้างสรรค์ขึ้นมา
- 3) มนุษย์ในองค์กรมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้และเติบโตไปกับองค์การ
- 4) มนุษย์ต้องการรู้ว่าองค์การของตนมีวิธีการทำงานอย่างไร และตนจะอุทิศความพยายามเพื่อองค์การเป็นส่วนรวมได้อย่างไร
- 5) มนุษย์มีแนวโน้มที่จะตอบสนองมากขึ้น หากได้รับการตอบสนองอย่างผู้มีเกียรติและศักดิ์ศรี

แต่การที่มีค่านิยมร่วมกันเช่นนี้ไม่ได้หมายความว่า จะมีแนวทางคุณภาพชีวิตในการทำงานใดๆ ดีเด่นกว่าแนวทางอื่น

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ถือเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งทุกอย่างองค์การได้กำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บุคลากรในองค์กร

มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ให้ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีเวลาสำหรับการพักผ่อนที่เหมาะสม ได้รับการยอมรับจากสังคมรอบด้าน สามารถเสนอแนวคิดเพื่อปรับปรุงระบบการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ในการทำงานอย่างเป็นธรรม ซึ่งประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพจิต และการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้บุคลากรเป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรด้วย

3. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะสำคัญอันประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีนักวิชาการให้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

Walton (1974 อ้างถึงใน ณัชพล ภูเต็ง 2540:17-18) ได้ กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ได้แก่

- 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตน และตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน
- 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา
- 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) ควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะ และความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณค่า และมีความรู้สึกทำพียงจากการทำงานของตนเอง
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจต่อ
 - 4.1 ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการดำรงไว้และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง
 - 4.2 ความรู้และทักษะใหม่ๆ จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต
 - 4.3 ควรให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน
- 5) การบูรณาการด้านสังคม (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าประสบความสำเร็จและมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกต่อชุมชน

การเปิดเผยตนเอง ความรู้สึกที่ไม่มีภาระแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6) ธรรมเนียมในองค์กร (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องตนได้อย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่า มีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเท่าใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างไร

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (The Total life space) การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเขต อาชีพการเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่า หน่วยงานของตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

Westley (1979 : 122 อ้างถึงใน สุทิน สายสงวน, 2533) จำแนกคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 4 มิติ คือ

มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงาน การก่อวินาศกรรม เป็นตัวชี้วัด มิติเกี่ยวกับความมั่นคง (security) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ เสนอให้ใช้ตัววัดเช่นเดียวกับทัศนะทางเศรษฐศาสตร์มิติเกี่ยวกับอัญญาภาพ (Alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยา เสนอให้ใช้ความรู้สึกวางเฉยหรือเฉยเมย การขาดงาน การลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด มิติเกี่ยวกับ Anomic ตามทัศนะทางสังคมวิทยา เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับการไร้ความหมาย การขาดงาน การลาออกจากงาน เป็นตัวชี้วัด

Rosenthal (1989 : 4-8) กล่าวถึงคุณลักษณะ 5 ประการ ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ต้องไม่ใช่งานที่อันตราย น่าเบื่อ บั่นทอนสุขภาพ อุดอู๋ และเครียด เป็นงานที่พนักงานสามารถเห็นถึงความสำเร็จของงานที่ตนทำได้ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมแก้ปัญหา และสามารถริเริ่มอะไรใหม่ๆ ได้ พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพการงานเป็นงานที่มีวันหยุดหรือมีเวลาพักผ่อน มีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลาบ้าง สามารถยืดหยุ่นเวลาการทำงาน หรือสามารถทำงานชั่วคราว (Part-time Work) ได้ เป็นงานที่มีเกียรติได้รับการยอมรับทั้งจากสังคมภายนอกและหน่วยงานภายใน เป็นงานที่มีความมั่นคงสามารถยึดถือเป็นอาชีพได้

Jackson (2000 : 13) กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม และพัฒนาทักษะในการทำงาน
2. ด้านลักษณะงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ
3. ด้านอิสระในการตัดสินใจในเรื่องงาน
4. ด้านระบบการประเมินผลอย่างเป็นธรรม
5. ด้านความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในงาน
6. ด้านการทำงานเป็นทีม

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2535 : 38-39) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 7 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งานและสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
10. โอกาสเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12. อำนาจหน้าที่ในงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
15. มีอนาคต
16. สามารถสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก
17. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ ขึ้นกับอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

พวงรัตน์ บุญญารักษ์ (2536 อ้างถึงใน ดร.ณศรี สิริยศธำรง, 2542) กล่าวว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยรวมประกอบด้วย

1. ด้านการบริหาร ได้แก่ โครงสร้างการบริหารหรือโครงสร้างขององค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน คือ การให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานตามอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ โดยสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน ส่งเสริมความอยู่รอดในการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งหมายถึง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สวัสดิการที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ชีวิตความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน รวมถึงโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
2. ด้านพฤติกรรมของบุคคลเป็นเรื่องของค่านิยม การยอมรับ และเจตคติที่เกิดขึ้นในสภาพการทำงานประจำวัน
3. ด้านสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกต่างๆ ได้แก่ วัฒนธรรม สังคมเศรษฐกิจ และการเมือง ที่ส่งผลถึงความรู้สึกที่มีคุณค่าในตนเองมนุษย์
4. ด้านบุคลิกลักษณะส่วนตัว เป็นความมุ่งหมาย ความคาดหวังในชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน ตลอดจนบุคลิกภาพเฉพาะของคนที่อาจมีผลทั้งในด้านส่งเสริม และลดทอนความรู้สึกต่อคุณค่าในชีวิตการทำงานได้

สมยศ นาวิการ (2541 : 15) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะต้องประกอบด้วยความมั่นคง ผลตอบแทนที่เป็นธรรม ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน งานที่น่าสนใจ และท้าทาย การมอบหมายงานหลายด้าน การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง ความท้าทาย ความรับผิดชอบ โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต บูรณาการทางสังคม อำนาจหน้าที่ การยกย่องงานที่ก้าวหน้า

ผู้วิจัยประสงค์ใช้แนวคิดของ Walton (1975) เป็นกรอบแนวคิด เนื่องจาก Walton ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต โดยเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) สภาพแวดล้อมของตัวบุคคลและสังคม ซึ่งส่งผลให้การงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตได้รับการตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน การปกป้องสิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ โดยพิจารณาแล้วเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีองค์ประกอบที่แตกต่างกันขึ้นกับมุมมองของนักวิชาการแต่ละคนว่า มองในระดับใด ซึ่งในแต่ละระดับมีรายละเอียดแตกต่างกัน สามารถสรุปได้ว่า เกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น จะมีเกณฑ์ในการพิจารณา 3 ส่วนด้วยกัน คือ พิจารณาในแง่ของปัจเจกบุคคล องค์การ และสังคม ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณา

คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพิจารณาถึงคุณลักษณะความเป็นบุคคล (Humanistic) ที่มีชีวิตจิตใจ มีความต้องการ มีปัญหา และความจำกัดที่ซับซ้อนแตกต่างกันเฉพาะบุคคล และยังพิจารณาถึง สภาพแวดล้อมของตัวบุคคล ทรัพยากรและสังคมขององค์กร ซึ่งทำให้งานประสบผลสำเร็จ บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมได้รับการตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของ บุคคลในการทำงานที่ดี นอกจากนี้แนวคิดของ Walton ยังมีองค์ประกอบที่สามารถประเมิน คุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างครอบคลุม

4. การบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของ กฟผ.

กฟผ. เป็นรัฐวิสาหกิจมีหน้าที่ผลิตกระแสไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการของประเทศในราคา ที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม ให้เจริญเติบโตด้วยดีตลอดมา ดังนั้น การผลิตกระแสไฟฟ้า นอกจากต้องมีระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยแล้ว ยังต้องคำนึงถึง บุคลากรในองค์กรด้วย ซึ่งบุคลากรในองค์กรเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญและมีส่วนในการที่ทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ดังนั้น คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กร ต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานอันจะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กฟผ. มีการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานภายในองค์กร ดังนี้

1. ด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

กฟผ. มีระบบการพิจารณาความดีความชอบ โดยยึดหลักเกณฑ์การพิจารณาขึ้นเงินเดือน หรือ ค่าจ้าง รวมทั้งการคำนวณวงเงินในแต่ละปี ตามระเบียบ กฟผ. ฉบับที่ 67 ว่าด้วยการขึ้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง ประจำปี 2548 โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีสิทธิได้ขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ต้องมีคุณสมบัติ ตามเงื่อนไขที่ระเบียบ กฟผ.ฯ กำหนด โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้เสนอนโยบาย และแผนงาน บุคคลในภาพรวมของ กฟผ. เพื่อให้ระบบบริหารบุคคลเป็นมาตรฐานเดียวกัน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

กฟผ. มีการจัดทำระบบมาตรฐานสากลของ กฟผ. เช่น EGAT 9001,14001 และ 18001 เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ชีวิต สุขภาพและทรัพย์สินของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งเพิ่มผลผลิต และลดความสูญเสีย โดยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการนำระบบมาตรฐานสากลต่างๆ มาใช้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้มีการออกแบบระบบป้องกันสำหรับสิ่งแวดลอมในการทำงาน มีการตรวจสอบปริมาณสารตะกั่วในน้ำดื่มจากตู้น้ำเย็น ตรวจสอบความสะอาดภาชนะประกอบปรุง อาหารจากโรงอาหารภายในสำนักงาน มีการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริโภคที่มีผลต่อความเสี่ยง ในการเกิดโรคต่างๆ และจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปีสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน

สำหรับห้องทำงานมีการตรวจวัดแสงสว่าง และระบบปรับอากาศตามแผนงานที่หน่วยงานผู้ดูแลกำหนด โดยเฉพาะในหน่วยงานย่อยมีการจัดทำกิจกรรม 5ส เป็นประจำทุกเดือนๆ ละ 1 ครั้ง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขอนามัยที่ดี

3. โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน

กฟผ. มีการจัดหลักสูตรการอบรม / สัมมนา สำหรับผู้บริหารและส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ เช่น วิศวกร หรือ ICT รวมทั้งวิชาชีพพิเศษเพื่อให้ทันต่อการแข่งขัน และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาและใช้ความรู้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานสามารถหาความรู้เพิ่มเติมจากห้องสมุดได้ตลอดเวลา เนื่องจากมีการจัดหาหนังสือใหม่เป็นประจำทุกเดือน

4. ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต

กฟผ. มีการวางแผนพัฒนาการบริหารบุคคลไปสู่ระบบธุรกิจที่ทันสมัย พร้อมรับการแข่งขันในอนาคต โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ รวมทั้งจัดหาหลักสูตรเพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรเพื่อความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

5. สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน

กฟผ. มีระบบบริหารบุคคลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกัน โดย กฟผ. ได้จัดทำคู่มือเรื่องระเบียบ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ เพื่อให้หน่วยงานได้นำไปใช้และสามารถอ้างอิงได้

6. การปกป้องสิทธิของพนักงาน

กฟผ. พิจารณาค่าตอบแทน หรือรางวัล สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เป็นคนเก่งและคนดี โดยจัดพิธีมอบรางวัลและใบประกาศเกียรติคุณ และประชาสัมพันธ์ให้รับทราบทั่วกัน นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานในการมีสิทธิเสรีภาพในการมีส่วนร่วมออกความคิดเห็นอย่างเปิดเผยในเรื่องเกี่ยวกับพระราชบัญญัติที่ต้องถือปฏิบัติร่วมกัน

7. ความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน

กฟผ. มีการกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่เป็นมาตรฐาน คือ 6 ชั่วโมง ต่อวัน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานไม่มีความกดดันในการปฏิบัติงานมากเกินไป ประกอบกับผู้บริหารระดับสูง มีนโยบายให้ผู้บังคับบัญชาาระดับล่างดูแลสอดส่อง และให้เอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค

8. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

กฟผ. มีนโยบายให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมในทุกด้านที่เป็นกิจการของ กฟผ. และถือว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนเป็นตัวแทนภาพลักษณ์ของ กฟผ. ในการสื่อสารทำความเข้าใจกับประชาชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนรอบโรงไฟฟ้าให้เป็นชุมชนที่สามารถหาเลี้ยงตนเองได้ โดยให้ความช่วยเหลือแนะนำการเป็นอยู่อย่างพอเพียง การทำการเกษตร

โดยนำศักดิ์ชีวภาพ การสร้างโรงเรียนสีเขียว เพื่อให้เด็กๆ มีที่เรียน โดยเน้นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีการรณรงค์ให้ใช้หลอดตะเกียบเพื่อช่วยเหลือภาวะโลกร้อน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

รังสิมา สิริพันธ์ (2535, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในงานที่ติชของพนักงานบริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 50 มีคุณภาพชีวิตในงานในระดับสูง รองลงมาอยู่ในระดับกลาง และระดับต่ำมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน ผลการศึกษาแสดงว่า หลักมนุษยสัมพันธ์ภายในหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้พนักงาน โดยหัวหน้าจะต้องทำงานเป็นหัวหน้าที่ดี และเข้าใจบทบาทของตนเองในการเป็นนักบริหารบุคคล และปฏิบัติตามหลักธรรมของผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน สร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จทางการบริหาร และผลสำเร็จโดยรวมขององค์การด้วย

สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง (2536, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดลพบุรี จำนวน 27 คน ตลอดจนศึกษาปัจจัยคัดสรรซึ่งได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน การรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพ การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ และค่านิยมทางบริการว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่เพียงใด ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขส่วนใหญ่ร้อยละ 74.20 อยู่ในระดับปานกลาง อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน การรับรู้ และค่านิยมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยที่การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพและการรับรู้ต่อระบบการบริหาร สามารถอธิบายความแปรปรวนหาคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 51.39 และค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ และค่านิยมทางบริการ สามารถทำนายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 14.74

สุจินดา อ่อนแก้ว (2537, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดีจำนวน 248 คน ผลการวิจัยโดยรวมพบว่า อาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดีมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละวิทยาลัยก็พบว่า มีลักษณะเช่นเดียวกันในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครุกาญจนบุรี ซึ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ตามองค์ประกอบ 8 ด้าน (Walton 1974) โดยภาพรวมพบว่า รายการที่มีผู้ระบุสูงสุดในแต่ละด้านมี ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ได้แก่ อาจารย์จะไม่เปลี่ยนงาน ถึงแม้ว่าจะมีตำแหน่งอื่นที่เท่าเทียมกับตำแหน่งปัจจุบันแต่เงินเดือนสูงกว่า

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ อาคาร และอุปกรณ์ต่างๆ ของวิทยาลัยอยู่ในระดับที่ปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย ส่งเสริมการเรียนการสอน
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ได้แก่ วิทยาลัยให้การสนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของอาจารย์
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้แก่ วิทยาลัยมีการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และการทำงานในวิทยาลัยมีความมั่นคง
5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถ
6. ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ได้แก่ มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ได้แก่ อาจารย์พอใจกับการใช้เวลาเพื่อการทำงาน ครอบครัว สังคม และการมีเวลาส่วนตัว
8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนในด้านวิชาการ

ว่าที่ ร้อยตรีอภิชัย ศรีเมือง (2539, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยได้ทำการวิจัยทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยในเชิงคุณภาพได้ทำการศึกษาโดยสำรวจเอกสาร และนำมาวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยอาศัยแนวทางของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton 1971) ส่วนในเชิงปริมาณได้ทำการเลือกกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช มาทำการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราชทั้ง 3 แห่ง จัดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการทดสอบสมมุติฐานนั้นพบว่า ความแตกต่างในด้าน เพศระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพการจ้างงาน ขนาดของเทศบาล และหน่วยงานภายในเทศบาลไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีความแตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนความแตกต่างในเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นเพียงตัวแปรเดียวที่เป็นการยอมรับสมมุติฐาน ในตอนท้ายของแบบสอบถามการวิจัย เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแยกออกเป็นรายเทศบาลปรากฏผล ดังนี้ ปัญหาหลักของเทศบาลนครศรีธรรมราช และเทศบาลเมืองปากพอง ลักษณะปัญหาที่มีความเป็นกลุ่มก้อนอื่น ได้แก่ ปัญหาของสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งแนวทางในการแก้ไข คือ การจัดงบประมาณ เพื่อดำเนินการก่อสร้างหรือจัดหาสิ่งต่างๆ เหล่านั้น ส่วนเทศบาลตำบลปากแพรก ลักษณะปัญหาค่อนข้างกระจาย ได้แก่

ปัญหาทางด้านคุณธรรมของผู้บริหาร ระบบการทำงาน ระเบียบวินัยของผู้ปฏิบัติงาน การใช้ระบบอุปถัมภ์ในหน่วยงาน ฯลฯ ซึ่งแนวทางและการแก้ไข ได้แก่ การปรับปรุงทางด้านทัศนคตินิสัยของผู้ปฏิบัติงาน และการปรับปรุงระบบการทำงานให้ดีขึ้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอว่า ตัวแปรต่างๆ ที่นำมาใช้ในการวิจัยเพื่อหาความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรจะนำตัวแปรอย่างอื่นที่นอกเหนือจากการวิจัยในครั้งนี้มาใช้ในการศึกษา และควรใช้องค์ประกอบอย่างอื่นของคุณภาพชีวิตในการทำงานมาศึกษา เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เกิดความลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการบันทึกความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ข้าราชการทั้งสาย ข. และ ค. มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับดีมาก ด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านรายได้ และประโยชน์ตอบแทน ด้านโอกาส พัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านการประจักษ์ตนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ข้าราชการสาย ข. ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกรณีข้าราชการสาย ข. ที่มีอายุและระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านแตกต่างกัน และสำหรับข้าราชการสาย ค. ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านไม่แตกต่างกัน

กฤษณา น้อยจันทร์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาบริษัท รีท-ไวท์ จำกัด พบว่า ระดับความพึงพอใจของลูกจ้างต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่างๆ 5 ด้าน คือ (1) สภาพการทำงาน (2) สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (3) ชีวิตครอบครัว (4) ที่อยู่อาศัย และสภาพแวดล้อม (5) การมีส่วนร่วมกับฝ่ายแรงงานสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีการศึกษาความแตกต่างของระดับความพึงพอใจของตัวแปร เช่น อายุ เพศ รายได้ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสพบว่า ตัวแปรดังกล่าว มีผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ฉวีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541: 61) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร” ผลการศึกษาวิจัยถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับระดับ

คุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานขับรถบรรทุกมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : 145) ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน” ผลการศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

รมิตา อ้นวงษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์รวมทั้ง 6 ด้าน พบว่า ปัจจัยบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ลักษณะสายงานและระดับตำแหน่ง มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยความแตกต่างของเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และพบว่า ความแตกต่างของวุฒิการศึกษา ลักษณะสายงานและตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกัน อินคัสทรี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า

1. พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. พนักงานที่มีอายุมาก อายุน้อย และสมรสแล้ว จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานมาก และโสด
3. พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อย และโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .003 .001 และ .08

อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบูรณาการ

ด้านสังคม ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และความผูกพันกับงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งงานรายได้ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 001 ส่วนระยะเวลาในเวลาที่ทำงานพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง (2543 : 94) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” พบว่า พยาบาลประจำการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง พยาบาลประจำการ มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายจิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ ทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในระดับปานกลาง

พนม ภูณาวงค์ (2544, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

1. บุคลากรทุกส่วนราชการ มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านลักษณะงานและความผูกพันกับงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความพึงพอใจในงาน บุคลากรที่สังกัดสำนักงานเลขาธิการและภาควิชา มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าบุคลากรที่สังกัดโรงพยาบาล
2. ข้าราชการ มีลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานดีกว่าลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ด้านอื่นพบว่า ลูกจ้างประจำมีความผูกพันกับงานและความพึงพอใจในงานสูงกว่าราชการและลูกจ้างชั่วคราว
3. ข้าราชการสาย ก มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านลักษณะงานดีกว่าข้าราชการสาย ข และ ค ในด้านความพึงพอใจในงานบุคลากรที่เป็นข้าราชการสาย ก มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าข้าราชการสาย ข

ธีระศักดิ์ ภูสถานนท์ (2545 : 111) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ” พบว่า ในภาพรวมพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และขึ้นอยู่กับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

โทรยา วงศ์วิริยะสิทธิ์ (2545 : 115) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงอากาศยาน บริษัท การบิน” พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

สุพินดา ดิวานนท์ (2545 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงเรียนอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า

1. พนักงานมีคุณภาพการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานที่มีรายได้และอายุการทำงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
3. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน
4. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตของพนักงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษาเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 10,640 คน ไม่รวมระดับตั้งแต่หัวหน้ากองขึ้นไป

ขนาดตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้ตารางสำเร็จในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามทศณะของเคร์จี และมอร์แกน โดยต้องการค่าระดับความเชื่อมั่น (Confidence Level) อยู่ในระดับ .95 ดังนั้น ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างจะเท่ากับ $\pm 5\%$ ประชากร 10,640 คน ต้องสุ่มตัวอย่าง 370 คน

วิธีการเลือกตัวอย่าง เป็นการเลือกตัวอย่างแบบใช้ความน่าที่จะเป็น โดยประชากรมีโอกาสได้รับเลือกสิ่งตัวอย่างในการวิจัยเท่า ๆ กัน หรือเรียกว่าการสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) โดยใช้ตารางเลขสุ่ม (Random Number Test)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยจะวางแนวคำถามตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ และตามประเด็นในกรอบความคิดของการวิจัย ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน

ตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ รูปแบบของคำถามเป็นปลายเปิด โดยเรียงลำดับคะแนนแต่ละตัวให้สามารถใช้แปรผลทางสถิติต่างกัน 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับคะแนน 5 หมายถึงเห็นด้วยมากที่สุด
- ระดับคะแนน 4 หมายถึงเห็นด้วยมาก
- ระดับคะแนน 3 หมายถึงเห็นด้วยปานกลาง
- ระดับคะแนน 2 หมายถึงเห็นด้วยน้อย
- ระดับคะแนน 1 หมายถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด

ซึ่งได้จัดทำแบบสอบถามสำหรับวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน จำนวน 36 ข้อ ดังนี้

- | | | |
|--|-------------|---------------|
| 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม | จำนวน 5 ข้อ | (ข้อ 1 - 5) |
| 2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย | จำนวน 5 ข้อ | (ข้อ 6 - 10) |
| 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน | จำนวน 5 ข้อ | (ข้อ 11 - 15) |
| 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน | จำนวน 5 ข้อ | (ข้อ 16 - 20) |
| 5. การบูรณาการทางสังคม / การทำงานร่วมกัน | จำนวน 5 ข้อ | (ข้อ 21 - 25) |
| 6. สิทธิของพนักงาน | จำนวน 5 ข้อ | (ข้อ 26 - 30) |
| 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว | จำนวน 4 ข้อ | (ข้อ 31 - 34) |
| 8. ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง | จำนวน 2 ข้อ | (ข้อ 35 - 36) |

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

2.2 การทดสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

- 2.2.1 นำแบบสอบถามที่ทำขึ้น โดยคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดสอบกับกลุ่มผู้ทดสอบ (Pretest) นำผลลัพธ์มาวัดและหาค่าความเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม จากนั้นนำมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ก่อนนำไปปฏิบัติจริง
- 2.2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามดังกล่าวที่ปรับปรุงแล้วไปให้กลุ่มตัวอย่างพนักงานตามที่กำหนด โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
- 2.2.3 เก็บรวบรวมข้อมูลตามจำนวน และวิธีการสุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มประชากรในหน่วยงานด้วยตนเอง เพื่อจะได้อธิบายให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีจำนวน 370 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อดูความสมบูรณ์ให้ครบทุกด้าน นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาลงรหัส และนำไปประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทั้งนี้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการหาค่าทางสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และค่าความถี่ เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ

ระดับการศึกษา เป็นต้น โดยการวิเคราะห์จะแสดงให้เห็นถึงลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ และข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ผลกระทบของ ตัวแปรต่าง ๆ โดยการใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร ทั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05 เพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.3 การแปลผล ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ของ เบสท์ (Best, 1970 : 190) มีรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 370 คน ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับต่อไปนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ
- ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน
- ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร

ลักษณะทั่วไป	จำนวน (370)	ร้อยละ (100)
เพศ		
ชาย	196	53.0
หญิง	174	47.0
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	20	5.4
31 – 40 ปี	71	19.2
41 – 50 ปี	154	41.6
51 ปี ขึ้นไป	125	33.8
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	119	32.2
ปริญญาตรี	183	49.4
ปริญญาโท	68	18.4

ลักษณะทั่วไป	จำนวน (370)	ร้อยละ (100)
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	13	3.5
5 - 10 ปี	19	5.1
11 - 20 ปี	109	29.5
21 ปี ขึ้นไป	229	61.9
ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับ 2 - 6	142	38.4
ระดับ 7 - 8	118	31.9
ระดับ 9 - 10	110	29.7
สายงานที่สังกัด		
สายงานรองผู้ว่าการควบคุมระบบ	41	11.1
สายงานรองผู้ว่าการผลิตไฟฟ้า	36	9.6
สายงานรองผู้ว่าการเชื้อเพลิง	42	11.4
สายงานรองผู้ว่าการบัญชีและการเงิน	46	12.4
สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง	41	11.1
สายงานรองผู้ว่าการพัฒนา	41	11.1
สายงานรองผู้ว่าการนโยบายและแผน	41	11.1
สายงานรองผู้ว่าการบริหาร	45	10.2
สายผู้ว่าการ	37	10.0

จากตารางที่ 4.1 อธิบายลักษณะทั่วไปได้ ดังนี้

1. เพศ พบว่าผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 เนื่องจากงานหลักของ กฟผ. ส่วนใหญ่เป็นงานด้านเทคนิค ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถทางด้านวิศวกรรม และช่างเป็นผู้ดูแลและควบคุม เพื่อให้ประชาชนและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนมีไฟฟ้าใช้อย่างเพียงพอกับความ ต้องการ ตลอดเวลา กฟผ. จึงมีพนักงานชายมากกว่าพนักงานหญิง

2. อายุ ผู้ปฏิบัติงานมีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมาตามลำดับ คือ มีอายุมากกว่า 51 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 และมีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4

3. ระดับการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 และสำเร็จการศึกษาปริญญาโท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2

4. ประสบการณ์ทำงาน ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 21 ปี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 รองลงมาตามลำดับมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11 - 20 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

5. ระดับตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานระหว่าง 2 - 6 มีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 รองลงมา มีระดับตำแหน่งงานระหว่าง 7 - 8 มีจำนวน 118 คิดเป็นร้อยละ 31.9 และมีระดับตำแหน่งงานระหว่าง 9 - 10 มีจำนวน 110 คิดเป็นร้อยละ 29.7

6. หน่วยงานที่สังกัด ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในสายงานรองผู้ว่าการบัญชีและการเงิน จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 รองลงมาตามลำดับ คือ สายงานรองผู้ว่าการบริหาร จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 สายงานรองผู้ว่าการเชื้อเพลิง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 สายงานรองผู้ว่าการควบคุมระบบ สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง สายงานรองผู้ว่าการพัฒนา สายงานรองผู้ว่าการนโยบายและแผน จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 สังกัดผู้ว่าการ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และสายงานรองผู้ว่าการผลิตไฟฟ้า จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในด้านต่างๆ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของพนักงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการจ่าย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

หัวข้อคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม			
1. เงินเดือนหรือรายได้ที่ท่านได้รับจาก กฟผ.	3.96	.794	มาก

มีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับลักษณะงานที่ทำ			
2. เงินเดือนหรือรายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน	3.89	.828	มาก
3. เงินเดือนหรือรายได้ที่ท่านได้รับจาก กฟผ. สูงกว่ารัฐวิสาหกิจอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน	3.61	.837	มาก
4. เงินเดือนหรือรายได้ที่ท่านได้รับจาก กฟผ. มีความเหมาะสมและเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.58	.910	มาก
5. ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับ	4.00	.859	มาก
รวม	3.81	.695	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ย 3.81 โดยมีความคิดเห็นว่า รู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับมีคะแนนเฉลี่ย 4.00 รองลงมา มีความคิดเห็นว่า เงินเดือนหรือรายได้ที่ได้รับจาก การไฟฟ้าฝ่ายผลิต มีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับลักษณะงานที่ทำมีคะแนนเฉลี่ย 3.96 และมีความคิดเห็นว่า เงินเดือนหรือรายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบ มีคะแนนเฉลี่ย 3.89

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

หัวข้อคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
---------------------------	-----------	------	-------

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

6. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอย่างดี	3.71	.826	มาก
7. กฟผ. มีการกำหนดระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน	3.84	.732	มาก
8. กฟผ. มีการออกแบบสถานที่ทำงานที่มีความ	3.70	.736	มาก

ปลอดภัยและเหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ			
9. กฟผ.มีการจัดอุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.71	.738	มาก
10. กฟผ.มีมาตรการส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี	3.96	.812	มาก
รวม	3.78	.636	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.78 โดยมีความคิดเห็นว่า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตมีมาตรการส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี มีคะแนนเฉลี่ย 3.96 รองลงมา มีความคิดเห็นว่า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตมีการกำหนดระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ย 3.84 และมีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาให้ความเข้าใจในการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอย่างดี และการไฟฟ้าฝ่ายผลิต มีการจัดอุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.71

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

หัวข้อคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน			
11. กฟผ.มีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.80	.734	มาก
12. ท่านพอใจในนโยบายการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานของ กฟผ.	3.61	.789	มาก
13. หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนาของ กฟผ. ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะนำมา	3.49	.811	ปานกลาง

14. ท่านคิดว่าการศึกษาต่อเป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงาน	3.66	.870	มาก
15. กฟผ. มีการพัฒนาพนักงานเพื่อรองรับเทคโนโลยีใหม่	3.73	.787	มาก
รวม	3.66	.640	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.66 โดยมีความคิดเห็นว่าการไฟฟ้าฝ่ายผลิตมีนโยบายให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีคะแนนเฉลี่ย 3.80 รองลงมา มีความคิดเห็นว่าการไฟฟ้าฝ่ายผลิตมีการพัฒนาพนักงานเพื่อรองรับเทคโนโลยีใหม่ มีคะแนนเฉลี่ย 3.73 และมีความคิดเห็นว่าการลาศึกษาต่อเป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.66

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคง และโอกาสในการเจริญเติบโต

หัวข้อคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
---------------------------	-----------	------	-------

ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต

16. กฟผ. มีนโยบายชัดเจนในการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.49	.797	ปานกลาง
17. ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม	3.27	.783	ปานกลาง
18. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าในอนาคต	3.37	.803	ปานกลาง
19. กฟผ. ได้นำระบบการประเมินผลมาประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับ/ตำแหน่ง	3.31	.867	ปานกลาง

20. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงศักยภาพ ในการทำงานอย่างเต็มที่	3.54	.796	มาก
รวม	3.40	.661	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.40 โดยมีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ มีคะแนนเฉลี่ย 3.54 รองลงมา มีความคิดเห็นว่า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตมีนโยบายชัดเจนในการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.49 และมีความคิดเห็นว่า งานที่ทำอยู่มีความก้าวหน้าในอนาคต มีคะแนนเฉลี่ย 3.37

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน

หัวข้อคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน			
21. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำงานด้วยกัน กันฉันท์มิตร	3.71	.789	มาก
22. เมื่อท่านมีปัญหาเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวท่าน สามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานได้เสมอ	3.56	.841	มาก
23. มีการทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงานของท่าน	3.69	.787	มาก
24. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ กฟผ. โดยเข้าร่วม กิจกรรมต่างๆ ของ กฟผ. เสมอ	3.61	.803	มาก
25. มีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือและทำงานแทน กันภายในหน่วยงานของท่าน	3.69	.749	มาก
รวม	3.65	.616	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.65 โดยมีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำงานด้วยกันฉันท์มิตรมีคะแนนเฉลี่ย 3.71 รองลงมาที่มีความคิดเห็นว่า มีการทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงาน และมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือและทำงานแทนกันภายในหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.69 และมีความคิดเห็นว่า เป็นส่วนหนึ่งของการไฟฟ้าฝ่ายผลิต โดยเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตเสมอ มีคะแนนเฉลี่ย 3.61

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน

หัวข้อคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การปกป้องสิทธิของพนักงาน			
26. ผู้บังคับบัญชาใช้กฎระเบียบหรือข้อบังคับของ กฟผ. ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	3.56	.753	มาก
27. ท่านได้รับทราบข้อมูลข่าวสารจาก กฟผ. อย่างเปิดเผย	3.75	.719	มาก
28. ท่านแสดงความคิดเห็นตามสิทธิของท่าน ในงานที่รับผิดชอบ	3.67	.706	มาก
29. ท่านมีเสรีภาพในการพูดเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	3.65	.747	มาก
30. ท่านได้รับการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานอื่น	3.61	.787	มาก
รวม	3.65	.594	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.65 โดยมีความคิดเห็นว่า ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

อย่างเปิดเผยมีคะแนนเฉลี่ย 3.75 รองลงมาคือความคิดเห็นว่า สามารถแสดงความคิดเห็นตามสิทธิ ในงานที่รับผิดชอบ มีคะแนนเฉลี่ย 3.67 และมีความคิดเห็นว่า มีเสรีภาพในการพูดเกี่ยวกับงานที่ รับผิดชอบมีคะแนนเฉลี่ย 3.65

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ปฏิบัติงานใน สำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน

หัวข้อคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
ความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน			
31. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่	3.61	.736	มาก
32. ท่านสามารถจัดแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับ ครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม	3.83	.685	มาก
33. การปฏิบัติงานที่ กฟผ. ทำให้ท่านและครอบครัว มีความสุขสบาย	4.11	.753	มาก
34. ท่านมีเวลา และโอกาสพักผ่อนหย่อนใจเพียงพอ ไม่เป็นเหตุให้เสียสุขภาพ	3.93	.793	มาก
35. ท่านมีโอกาสหมุนเวียนการทำงานเพื่อเรียนรู้ งานใหม่	3.31	.938	ปานกลาง
รวม	3.76	.598	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงาน และกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอก งานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.76 โดยมีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานที่การไฟฟ้า ฝ่ายผลิต ทำให้ครอบครัวมีความสุขสบายมีคะแนนเฉลี่ย 4.11 รองลงมาคือความคิดเห็นว่า มีเวลา และโอกาสพักผ่อนหย่อนใจเพียงพอไม่เป็นเหตุให้เสียสุขภาพ มีคะแนนเฉลี่ย 3.93 และมีความ คิดเห็นว่า สามารถจัดแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ย 3.83

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

หัวข้อคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร			
36. ท่านมีส่วนร่วม กับ กฟผ. ในการทำกิจกรรม เพื่อสาธารณะประโยชน์	3.40	.837	มาก
37. ท่านมีส่วนร่วม ในการประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์ กฟผ.	3.38	.876	ปานกลาง
38. การทำงานของท่าน เป็นการส่งเสริม ช่วยเหลือ สังคมและสิ่งแวดล้อม	3.33	.910	ปานกลาง
39. ท่านทราบหรือไม่ว่า กฟผ. มีนโยบายในการ ให้ความช่วยเหลือสังคมอย่างชัดเจน	3.91	.800	มาก
40. ผู้บังคับบัญชาเปิด โอกาสให้ท่านแสดงศักยภาพ ในการทำงานอย่างเต็มที่	4.27	.774	มาก
รวม	3.66	.647	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ย 3.66 โดยมีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดง ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ที่มีคะแนนเฉลี่ย 4.27 รองลงมา มีความคิดเห็นว่า การไฟฟ้าฝ่ายผลิต มีนโยบายในการให้ความช่วยเหลือสังคมอย่างชัดเจนมีคะแนนเฉลี่ย 3.91 และมีความคิดเห็นว่า ได้มีส่วนร่วมกับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์มีคะแนนเฉลี่ย 3.40

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.81	.695	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.78	.636	มาก
ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน	3.66	.640	มาก
ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต	3.40	.661	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน	3.65	.616	มาก
ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน	3.65	.594	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน	3.76	.598	มาก
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	3.66	.647	มาก
รวม	3.67	.496	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยรวมทุกด้านเท่ากับ 3.67 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก 7 ด้าน คือ ด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.81 รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีคะแนนเฉลี่ย 3.78 ด้านความสมดุลระหว่างงาน และกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.76 ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ย 3.66 ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.65 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต มีคะแนนเฉลี่ย 3.40

สมมติฐานที่ 2 ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และสายงานที่สังกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	t	Sig
ด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	-.358	.721
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	-1.392	.165
ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน	-.579	.563
ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต	.056	.956
ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน	-.422	.673
ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน	-.040	.968
ด้านความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน	-1.559	.120
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	-.135	.892
คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม	-.252	.801

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.12 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	F	Sig
ด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	14.708	.000*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	4.175	.006*
ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน	.706	.549
ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต	1.713	.164
ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน	1.785	.150
ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน	1.397	.244
ด้านความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน	3.445	.017*
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	3.416	.018*
คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม	3.576	.014*

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พนักงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน และด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.13 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	F	Sig
ด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	.023	.977
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	1.117	.329
ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน	1.275	.281
ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต	1.939	.145

ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน	.363	.696
ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน	1.699	.184
ด้านความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน	.151	.860
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	1.383	.252
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	.496	.609

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.14 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	F	Sig
ด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	15.007	.000*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	4.116	.007*
ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน	3.825	.010*
ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต	1.140	.333
ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน	1.338	.262
ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน	.636	.592
ด้านความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน	5.821	.001*
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	4.732	.003*
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	3.556	.015*

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน และด้านความรับผิดชอบต่องานขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พนักงานในสำนักงานกลางการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน และด้านการปกป้องสิทธิของพนักงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.15 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	F	Sig
ด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	16.116	.000*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	2.201	.112
ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน	.128	.880
ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต	.132	.870
ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน	.888	.412
ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน	.784	.457
ด้านความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน	6.428	.002*
ด้านความรับผิดชอบต่องานขององค์กร	1.289	.277
คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม	2.639	.073

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน และด้านความรับผิดชอบต่องานขององค์กร แต่พนักงานในสำนักงานกลางการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิต

การทำงานด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงาน และกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.16 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	F	Sig
ด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	4.549	.000*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	2.345	.018*
ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน	2.131	.032*
ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต	2.513	.011*
ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน	3.062	.002*
ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน	1.693	.099
ด้านความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน	2.542	.011*
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	2.958	.003*
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	3.002	.003*

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่พบว่า พนักงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปกป้องสิทธิของพนักงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

ผลจากการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยรวมผู้ปฏิบัติงานส่วนมากมีความพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทั้ง 8 ด้าน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานพอใจในด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรมมากที่สุด รองลงมา คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความสมดุลระหว่างงาน และกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ส่วนด้านที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน และด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมมีค่าเท่ากับ 3.67

สำหรับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ผู้ปฏิบัติงานเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 โดยเสนอในแต่ละด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.17 จำนวนและร้อยละของข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ

คุณภาพชีวิตด้าน	จำนวน	ร้อยละ (100)
1. การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	6	12%
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	4	8%
3. โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	10	20%
4. ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต	14	28%
5. สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน	6	12%
6. การปกป้องสิทธิของพนักงาน	5	10%
7. ความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน	4	8%
8. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	1	2%

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง กฟผ. มีข้อเสนอด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโตอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 28 โดยมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในการทำงานต่อไป

โดยผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติงานให้เป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานย้ายหน่วยงานได้ตามความเหมาะสมเพื่อการเรียนรู้งานใหม่ และให้ปฏิบัติงานตามความถนัด เพื่อโอกาสในการเจริญเติบโตในอนาคต รองลงมาคือเรื่อง โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 20 โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรจัดสัมมนาฝึกอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาความสามารถให้ตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรจัดให้มีการพัฒนาทางด้านจิตใจ โดยจัดให้มีการอบรมทางด้านธรรมะเพื่อองค์กรจะได้มีผู้ปฏิบัติงานที่เป็นทั้งคนเก่ง และคนดี ด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 12 โดยมีข้อเสนอแนะว่า กฟผ. ควรเพิ่มสวัสดิการสำหรับลูกจ้างให้มากขึ้น โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การพิจารณาเงินเดือน ควรเป็นไปอย่างยุติธรรม เนื่องจากปัจจุบันมาตรฐานการพิจารณาเงินเดือนของแต่ละหน่วยงานแตกต่างกันมาก สำหรับสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงานมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและเน้นการทำงานเป็นทีม โดยจัดกิจกรรมสร้างเสริมมนุษยสัมพันธ์และความสามัคคีระหว่างหน่วยงานรวมทั้งกิจกรรมนันทนาการเพื่อผ่อนคลายความเครียด ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านการปกป้องสิทธิของพนักงานคิดเป็นร้อยละ 8 โดยมีข้อเสนอแนะว่าผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจในเรื่องสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีการออกกำลังกายเหมาะสมกับวัย และจัดให้มีสถานที่สำหรับดูแลบุตรหลานของผู้ปฏิบัติงานในช่วงปิดภาคการศึกษา รวมทั้งการจัดสรรพื้นที่ในสำนักงานที่เหมาะสม โดยขอให้พิจารณาจากจำนวนคนและปริมาณงานในความรับผิดชอบ สำหรับด้านการปกป้องสิทธิมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานอย่างเต็มที่ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคิดเป็นร้อยละ 2 โดยมีข้อเสนอแนะว่า กฟผ. ควรประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์และเสริมสร้างมวลชนสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม โดยให้ความรู้ความเข้าใจกับชุมชนรอบโรงไฟฟ้าให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การต่อต้านองค์กรน้อยลง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน ด้านการป้องกันสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร รวมทั้งศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลอื่น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และสายงานที่สังกัด

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 ตัวอย่าง จากการสุ่มในตารางของ เครีจิจีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ส่วนที่ 2 เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และส่วนที่ 3 เป็นข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ตามกระบวนการทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS และกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53.0 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.1.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.5 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 21 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.9 มีระดับตำแหน่งงาน 2-6 คิดเป็นร้อยละ 38.4 และปฏิบัติงานในสายงานรองผู้ว่าการบัญชีและการเงิน คิดเป็นร้อยละ 12.4

1.3.2 ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า

- (1) ด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม อยู่ในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ย 3.81 โดยมีความเห็นว่ารู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ มีคะแนนเฉลี่ย 4.00
- (2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.78 โดยมีความเห็นว่า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีมาตรการส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี มีคะแนนเฉลี่ย 3.96
- (3) ด้านโอกาสในการใช้ และพัฒนาความสามารถของพนักงานอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.66 โดยมีความเห็นว่า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีคะแนนเฉลี่ย 3.80
- (4) ด้านความมั่นคง และโอกาสในการเจริญเติบโตอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.40 โดยมีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ มีคะแนนเฉลี่ย 3.54
- (5) ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.65 โดยมีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำงานด้วยกันฉันท์มิตรมีคะแนนเฉลี่ย 3.71
- (6) ด้านการป้องกันสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ย 3.65 โดยมีความเห็นว่า ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตอย่างเปิดเผย มีคะแนนเฉลี่ย 3.75
- (7) ด้านความสมดุลระหว่างงาน และกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงานอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.76 โดยมีความเห็นว่า การปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตทำให้ครอบครัวมีความสุขสบาย มีคะแนนเฉลี่ย 4.11
- (8) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และองค์การอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.66 โดยมีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ที่มีคะแนนเฉลี่ย 4.27

2. การอภิปรายผล

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

2.1 ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศต่างกัน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเท่าเทียมกันตามระเบียบ กฟผ. รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกเพศ เพราะ กฟผ. ให้การยอมรับในเรื่องความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจึงมีโอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมกันไม่ว่าเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ

โสธยา วงศ์วิริยะสิทธิ์(2545)ที่ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุต่างกันระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า เงินเดือนสูงกว่า ตำแหน่งงานอยู่ในระดับดี ผ่านประสบการณ์ในการทำงานมามากสามารถปรับตัวได้ดีกว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ที่ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตรงกับคุณวุฒิที่เรียนมา และได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เชาวลิต ดนนานท์ชัย (2532) และ โสภกา ทรัพย์มากอุดม (2533) ที่ศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม

2.4 ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาในการทำงานใน กฟผ. เป็นเวลานานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่า รวมทั้งการได้รับสิทธิต่างๆ มากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีระศักดิ์ กุสสถานท์ (2545) ที่ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานที่ตนเองพอใจ ได้รับมอบหมายงานที่เท่าเทียมกัน ทุกคนจึงมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตามสถานภาพของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ โดยมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของว่าที่ ร้อยตรี อภิชัย ศรีเมือง (2539, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า หน่วยงานภายในเทศบาลทั้ง 3 แห่ง มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.6 ผู้ปฏิบัติงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา สถานที่ทำงาน บรรยากาศภายในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน แผนการทำงาน อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัชพล ภูเต็ง (2540) ที่ศึกษาพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในสายงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต ดังนี้

3.1.1 หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการทำงาน และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาทุกครั้งที่มีโอกาสเอื้ออำนวย และมอบหมายงานที่สำคัญให้รับผิดชอบ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันทางความคิด เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ การได้มีส่วนร่วมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจ และได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพจิตใจดี และส่งผลให้การทำงานดีขึ้นต่อไปด้วย

3.1.2 ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน โดยการพบปะพูดคุย สอบถามทุกข์สุข และปัญหาในการทำงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกอบอุ่น หากมีปัญหาจะไม่ถูกทอดทิ้ง มีผู้บริหารคอยเอาใจใส่ดูแลทำให้สภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานเข้มแข็งพร้อมต่อสู้ในงานต่อไป

3.1.3 การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเจริญก้าวหน้าในด้านอาชีพ เป็นเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร โดยเปิดโอกาสให้เข้าร่วมฝึกอบรมในโครงการต่างๆ ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดเวลา จัดให้มีการหมุนเวียนงาน เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ เป็นการสร้างความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโตในอนาคต

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอย่างสม่ำเสมอ อาจจะทุก 1 ปี หรือ ทุก 3 ปี เพื่อจะได้ทราบความคิดเห็นของพนักงาน อันจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน และเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งมีผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานต่อไป

3.2.2 การศึกษาวิจัยคุณภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ควรทำการศึกษาวิจัยให้ครอบคลุมส่วนงานในภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้และนำมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานต่อไป

3.3.3 การศึกษาวิจัยหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่นที่มีโครงสร้างองค์กรคล้ายคลึงกับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และนำมาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิ่งพร ทองใบ (2546) ประชากรและสิ่งตัวอย่างในประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์หน่วยที่ 6 หน้า 1-40 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- จีระจิตต์ บุญนาค การกำหนดค่าตอบแทนตามความสามารถ วารสารบริหารธุรกิจ (เมษายน-มิถุนายน) สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2543
- จุกาวดี กลิ่นเฟื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย หน่วยที่ 6 พฤติกรรมส่วนบุคคลและกลุ่มในองค์การในเอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการองค์การ และทรัพยากรมนุษย์ นนทบุรี สาขาวิทยาการจัดการ
- ฉันทพล ภู่เต็ง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานมักกะสันการรถไฟแห่งประเทศไทย วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2540
- ฉัฐพันธ์ เขจรันท์ หน่วยที่ 14 การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในเอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน้า 196-224 นนทบุรี สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ธีรศักดิ์ กุศลานนท์ “การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2545
- นภัสวรรณ ภู่เจริญ (2542) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตรใน ส่วนกลางศึกษาเฉพาะกรณีกองบริการ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นิตยา สาร คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแม่เมาะวิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตแขนงวิชา บริหารธุรกิจสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- นิธิวัฒน์ เมฆขจร แรงจูงใจในการทำงานกับสุขภาพจิตของบุคลากรในองค์การวารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช (กันยายน - ธันวาคม) 2541 หน้า 66 - 72

- พรทิพย์ ทับทิมทองคำ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิต การทำงานของ
ข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาศึกษาศาสตร์ สาขาวิชา
การศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2540
- พิมลพรรณ พงษ์สวัสดิ์ “ความคาดหวังหลังปรับระบบราชการ” กรุงเทพมหานครวารสาร
ข้าราชการ 2535
- รมิตา อ้นวงษ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชปริญญาโท
มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2541
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ จิตวิทยาการบริหารบุคคล (ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ)
- วิชาญ สุวรรณรัตน์ “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ปริญญาโทมหาบัณฑิต
ภาควิชาวิทยาศาสตร์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2543”
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ องค์กรและการจัดการ กรุงเทพมหานคร ธรรมสาร 2545
- ศุภชัย อาชีวะระงับโรค คุณภาพชีวิตการทำงาน โปรดักทิวีดีวีแอล (กรกฎาคม-สิงหาคม 2540) หน้า 80
- สมชาย หิรัญกิตติ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฉบับสมบูรณ์
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน” รายงานวิจัยเสนอ
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2540
- สิทธินันท์ พรหมสุวรรณ ผู้บริหารกับโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน วารสารนัก
บริหาร (ตุลาคม - ธันวาคม 2543)
- สุทิน สายสงวน “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรณีศึกษา
ข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตร อำเภอนิคมพัฒนา
วิทยานิพนธ์สังคมวิทยา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2533
- พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2534 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์นิติธรรม 2536
- Douglas Mc Gregor. The Human Side of Enterprise. New york : Mc Graw - Hill 1960
- Edward Gross Work and Society - New York : Thomas : Growell, 1958
- EGAT <http://Intranet.egat.co.th>

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

แบบสอบถามชุดนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ มหบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถาม เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 เพศ

- ชาย หญิง

1.2 อายุ

- ต่ำกว่า 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี 51 ปีขึ้นไป

1.3 ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท

โท

1.4 ประสบการณ์การทำงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี 11 - 20 ปี 21 ปีขึ้นไป

1.5 ระดับตำแหน่งงาน

- ระดับ 2-6 ระดับ 7-8 ระดับ 9-10

2. หน่วยงานที่สังกัด

- สายงานรองผู้ว่าการควบคุมระบบ สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง
- สายงานรองผู้ว่าการผลิตไฟฟ้า สายงานรองผู้ว่าการพัฒนา
- สายงานรองผู้ว่าการเชื้อเพลิง สายงานรองผู้ว่าการนโยบายและแผน
- สายงานรองผู้ว่าการบัญชีและการเงิน สายงานรองผู้ว่าการบริหาร
- สังกัดผู้ว่าการ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 1 - 5					
1. เงินเดือนหรือรายได้ที่ท่านได้รับจาก กฟผ. มีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับลักษณะงานที่ท่านทำ					
2. เงินเดือนหรือรายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน					
3. เงินเดือนหรือรายได้ที่ท่านได้รับจาก กฟผ. สูงกว่ารัฐวิสาหกิจอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน					
4. เงินเดือนหรือรายได้ที่ท่านได้รับจาก กฟผ. มีความเหมาะสมและเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
5. ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับจาก กฟผ.					
สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 6 - 10					
6. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอย่างดี					
7. กฟผ. มีการกำหนดระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน					
8. กฟผ. มีการออกแบบสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยและเหมาะสมกับลักษณะ งานที่ท่านทำ					
9. กฟผ. มีการจัดอุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
10. กฟผ. มีมาตรการส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี					
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน 11 - 15					
11. กฟผ. มีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
12. ท่านพอใจในนโยบายการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานของ กฟผ.					
13. หลักสูตรการฝึกอบรม / สัมมนาของ กฟผ. ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะนำมาพัฒนางานให้เกิดประโยชน์					
14. ท่านคิดว่าการลาศึกษาต่อเป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงาน					
15. กฟผ. มีการพัฒนาพนักงานเพื่อรองรับเทคโนโลยีใหม่ๆ					

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต 16 - 20					
16. กฟผ. มีนโยบายชัดเจนในการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
17. ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม					
18. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าในอนาคต					
19. กฟผ. ได้นำระบบการประเมินผลมาประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับ / ตำแหน่ง					
20. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่					
สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน 21 - 25					
21. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำงานด้วยกันฉันท์มิตร					
22. เมื่อท่านมีปัญหาเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาหรือ เพื่อนร่วมงานได้เสมอ					
23. มีการทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงานของท่าน					
24. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ กฟผ. โดยเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของ กฟผ. เสมอ					
25. มีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือและทำงานแทนกันภายในหน่วยงานของท่าน					
การปกป้องสิทธิของพนักงาน 26 - 30					
26. ผู้บังคับบัญชาใช้กฎระเบียบหรือข้อบังคับของ กฟผ. ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม					
27. ท่านได้รับทราบข้อมูลข่าวสารจาก กฟผ. อย่างเปิดเผย					
28. ท่านแสดงความคิดเห็นตามสิทธิของท่านในงานที่รับผิดชอบ					
29. ท่านมีเสรีภาพในการพูดเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ					
30. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานอื่น					

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 31 - 35					
31. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
32. ท่านสามารถจัดแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม					
33. การปฏิบัติงานที่ กฟผ. ทำให้ท่านและครอบครัวมีความสุขสบาย					
34. ท่านมีเวลา และโอกาสพักผ่อนหย่อนใจเพียงพอไม่เป็นเหตุให้เสียสุขภาพ					
35. ท่านมีโอกาสหมุนเวียนการทำงานเพื่อเรียนรู้งานใหม่					
ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง 36 - 40					
36. ท่านมีส่วนร่วมร่วมกับ กฟผ. ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์					
37. ท่านมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ กฟผ.					
38. การทำงานของท่านเป็นการส่งเสริม ช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม					
39. ท่านทราบหรือไม่ว่า กฟผ. มีนโยบายในการให้ความช่วยเหลือสังคมอย่างชัดเจน					
40. ท่านคิดว่าครอบครัวของท่านมีความภูมิใจที่ท่านทำงานกับ กฟผ.					

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

ท่านเห็นว่าในการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ฝ่ายบริหารควรมีแนวทางในการส่งเสริม
อย่างไรบ้าง

(ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระและตอบได้หลายประเด็น)

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางศุสดี เบญจกุล
วัน เดือน ปี	6 กันยายน 2498
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	นบ. นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2521
สถานที่ทำงาน	การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ตำแหน่ง	วิทยากร ระดับ 9 สำนักผู้ว่าการ